

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

управління та освітніх технологій

к. пед. н., професор С. О. Кубіцький

2021 року

ЗАВДАННЯ

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТУ

Гребченко Ользі Миколаївні

Спеціальність **073 «Менеджмент»**

Освітня програма **«Управління навчальним закладом»**

Орієнтація освітньої програми **освітньо-професійна**

Тема магістерської кваліфікаційної роботи: **«Регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти»**

затверджена наказом ректора НУБіП України від 14.06.2021р. №932 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру _____

Вихідні дані до магістерської роботи:

- 1) вітчизняні та зарубіжні літературні джерела;
- 2) річні звіти та первинна документація Поліського ліцею Житомирської області;
- 3) результати опитування та власних спостережень.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

- розкрити сутнісну характеристику трудових відносин у сфері освіти;
- здійснити моніторинг і розкрити стан регулювання трудової діяльності у сфері загальної середньої освіти України;
- проаналізувати та розкрити особливості покращення регулювання соціально-трудова відносин працівників закладу загальної середньої освіти задля покращення освітнього процесу в цілому (на прикладі «Поліського ліцею» Житомирської області);
- обґрунтувати управлінські засади регулювання трудових відносин та розкрити механізм формування педагогічного колективу до її реалізації;
- виокремити шляхи підвищення ефективності механізму регулювання трудових відносин закладу загальної середньої освіти на державному рівні.

Дата видачі завдання _____ » 2021 р.

Керівник магістерської роботи _____

Рудик Я.М.

Завдання прийняла до виконання _____

Гребченко О.М.

РЕФЕРАТ

**магістерської кваліфікаційної роботи
«Регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти»
здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти
гуманітарно-педагогічного факультету
спеціальності 073 «Менеджмент»**

**освітньо-професійної програми «Управління навчальним закладом»
Національного університету біоресурсів і природокористування України
Гребченко Ольги Миколаївни**

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Основний текст магістерської роботи викладено на 88 сторінках, у тому числі робота 82 використаних джерел.

Актуальність теми дослідження. У дослідженні визначено сутність державного регулювання трудових відносин. Наведено складові частини механізму регулювання трудових відносин в закладі загальної середньої освіти.

Виокремлено основні завдання вдосконалення механізму регулювання ринку праці і зайнятості. Зауважено, що методичне забезпечення регулювання трудовими відносинами у ЗЗСО потребує створення державою відповідних умов для формування якісних трудових стосунків у колективі. Зазначено заходи та

підходи щодо підвищення трудової активності та забезпечення відкритих умов праці педагогічного колективу у ЗЗСО. Запропоновано основні напрями вдосконалення системи державного регулювання механізму трудових відносин у закладах загальної середньої освіти.

Поза межами досліджень та законодавчо-нормативних актів залишилося й розв'язання науково-прикладних проблем розробки теоретико-методологічних засад, методичних положень і практичних рекомендацій щодо регулювання трудових відносин у ЗЗСО, а також виконання комплексу завдань формування та реалізації трудових відносин як політики для забезпечення розвитку загальної середньої освіти України як соціально-трудової системи.

Мета і завдання дослідження. Метою магістерської роботи є обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо

удосконалення процесу регулювання трудових відносин у закладах загальної середньої освіти України (на прикладі «Поліського ліцею» Житомирської області).

Для досягнення зазначеної мети у роботі поставлено та вирішено наступні

завдання:

- розкрити сутнісну характеристику трудових відносин у сфері освіти;
- здійснити моніторинг і розкрити стан регулювання трудових відносин у сфері загальної середньої освіти України;

- проаналізувати та розкрити особливості регулювання трудових відносин

закладів загальної середньої освіти з можливістю їх вдосконалення та розвитку (на прикладі «Поліського ліцею» Житомирської області);

- обґрунтувати управлінські засади регулювання трудових відносин закладів загальної середньої освіти та розкрити механізм формування педагогічного колективу до її реалізації;

- виокремити шляхи підвищення ефективності регулювання трудових відносин на державному рівні.

Об'єктом дослідження трудові відносини у закладі загальної середньої освіти України.

Предмет дослідження – теоретичні засади та практичні рекомендації щодо регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти України.

Для досягнення мети та вирішенні поставлених завдань використано

комплекс методів дослідження:

- **теоретичні** - аналіз, синтез, систематизація та узагальнення теоретичних даних різноманітних джерел інформації з проблеми дослідження;

- **емпіричні**-вивчення документації та результатів педагогічної діяльності; метод опитування (анкетування), бесіда, інтерв'ю, обробка результатів (визначення середніх значень, відсоткових співвідношень).

Інформаційною базою дослідження є: законодавчі та нормативні акти

України (Закони, Укази Президента, Постанови Верховної Ради, Кабінету Міністрів, Накази Міністерства освіти і науки України тощо) та міжнародних організацій; Державної служби статистики, Міністерства освіти і науки України; енциклопедичні джерела; класифікатори; аналітичні огляди агентств, науково-дослідних організацій і установ; наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених; власні спостереження і результати досліджень авторів.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	11
1.1 Трудові відносини: передумова виникнення, еволюція поняття, сучасне розуміння	11
1.2 Зарубіжний досвід регулювання трудових відносин.....	18
1.3 Засади регулювання трудових відносин освітян України.....	25
Висновки до розділу 1	35
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	37
2.1 Нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини у закладі загальної середньої освіти.....	37
2.2 Оцінка стану колективно-договірного регулювання трудових відносин та результати діяльності закладів загальної середньої освіти.....	50
2.3 Трудові правовідносини осіб, які навчаються у закладі загальної середньої освіти	57
Висновки до розділу 2	74
РОЗДІЛ 3. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	76
3.1 Покращення механізму державного управління трудовими відносинами у закладі загальної середньої освіти.....	76
3.2 Шляхи удосконалення регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти.....	89
Висновки до розділу 3	97
ВИСНОВКИ	99
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	102
ДОДАТКИ	111

ВСТУП

Сучасний стан регулювання трудових в освітньому процесі України можна охарактеризувати як такий, що потребує оптимізації. Трудові відносини досі врегульовуються Кодексом законів про працю України [65], який прийнятий ще за радянської епохи, а процеси вдосконалення трудового законодавства мають здебільшого хаотичний і некомплексний характер, що відображається на неузгодженості правових норм, та не вирішує всі наявні проблеми регулювання трудових відносин у ЗЗСО та не дозволяє заповнити прогалини.

Вітчизняні дослідники часто наголошують на необхідності приведення трудового законодавства у відповідність до сучасної дійсності, оскільки багато в чому Кодекс законів про працю України [65] та інші норми трудового законодавства не відповідають сучасному стану. З одного боку, вони не регулювали належним чином окремі аспекти трудових відносин освітян, з іншого – містили термінологію, усталені системи та ґрунтувалися на застарілих у сучасних реаліях правових традиціях.

Викладене свідчить про те, що оптимізація регулювання трудових відносин в ЗЗСО України залишається дуже важливою. Також варто зазначити, що сфера трудових відносин – це сфера, яка не буде стояти на місці, постійно змінюючись та оновлюючись. Цей факт також має спонукати нас до вдосконалення власних поглядів стосовно цієї проблеми, а також спонукувати вітчизняних вчених - знайти для цього найбільш оптимальний спосіб реалізації.

Мета і завдання дослідження. Метою магістерської роботи є обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення процесу регулювання трудових відносин закладів загальної середньої освіти України (на прикладі «Поліського ліцею» Житомирської області).

Для досягнення зазначеної мети у роботі поставлено та вирішено наступні завдання:

- розкрити сутнісну характеристику трудових відносин у сфері освіти;

здійснити моніторинг і розкрити стан регулювання трудових відносин у сфері загальної середньої освіти України;

– проаналізувати та розкрити особливості регулювання трудових відносин закладів загальної середньої освіти з можливістю їх вдосконалення та розвитку (на прикладі «Поліського ліцею» Житомирської області);

– обґрунтувати управлінські засади регулювання трудових відносин закладів загальної середньої освіти та розкрити механізм формування педагогічного колективу до її реалізації;

– виокремити шляхи підвищення ефективності регулювання трудових відносин на державному рівні.

Об’єктом дослідження є трудові відносини у закладі загальної середньої освіти України.

Предмет дослідження – теоретичні засади та практичні рекомендації щодо регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти України.

Для досягнення мети та вирішенні поставлених завдань використано комплекс методів дослідження:

- **теоретичні** - аналіз, синтез, систематизація та узагальнення теоретичних даних різноманітних джерел інформації з проблеми дослідження;
- **емпіричні** - вивчення документації та результатів педагогічної діяльності; метод опитування (анкетування), бесіда, інтерв’ю, обробка результатів (визначення середніх значень, відсоткових співвідношень).

Інформаційною базою дослідження є: законодавчі та нормативні акти України (Закони, Укази Президента, Постанови Верховної Ради, Кабінету Міністрів, Накази Міністерства освіти і науки України тощо) та міжнародних організацій; Державної служби статистики, Міністерства освіти і науки України; енциклопедичні джерела; класифікатори; аналітичні огляди агентств, науково-дослідних організацій і установ, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених; власні спостереження і результати досліджень авторів.

Новизна дослідження полягає в тому, що запропоновано та теоретико - експериментально обґрунтовано необхідність застосування закладами загальної середньої освіти регулювання трудових відносин. Удосконалено складові регулювання трудових відносин для закладу загальної середньої освіти з

вимогами сьогодення. Розроблено методичні рекомендації по розробці вдалих методів регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти.

Практичне значення результатів полягає в ефективному регулюванні трудових відносин педагогічних та науково- педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти, якіможуть бути вдосконалені для покращення освітнього процесу в цілому.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1 Трудові відносини: передумова виникнення, еволюція поняття, сучасне розуміння

Доцільним буде почати наше дослідження з визначення того, що таке трудові відносини. Трудові відносини - відносини між працівником і роботодавцем, пов'язані з роботою, яка виконується працівником за винагороду, визначену роботодавцем, під керівництвом і контролем роботодавця.

У вітчизняній літературі поширеним є визначення трудових відносин як взаємовідносин між власником засобів виробництва і власником робочої сили, де кожен із них складається з кількох суб'єктів, які спрямовані на оптимізацію інтересів названих власників. Таким чином, цей метод визначення характеру трудових відносин не є досконалим. У цих виразах розглядаються лише відносини між різними суб'єктами власності, тобто власника засобів виробництва і праці, або відносини між роботодавцями і найманими працівниками. При цьому не розглядалися відносини між суб'єктами однієї системи власності, не розглядалися функціональні аспекти трудових відносин.

Поняття «трудові відносини» має охоплювати (фактично воно також охоплює) відносини між основним органом власності на засоби виробництва і робітником, а також відносини між основним органом власності. Якщо перша смислова складова цих відносин пов'язана з визначенням умов трудового договору, інтересів роботодавців і найманих працівників, то друга смissoва складова пов'язана з використанням трудових ресурсів, функціонуванням виробничого процесу, сучасною працею та виробництвом. форми тощо.

Підкреслимо, що в більшості визначень відносин, пов'язаних із суспільством і працею, увага приділяється слову «трудові». При цьому, з огляду на потреби сучасної економічної теорії та практики, мова має йти не про працю, а про суспільство та трудові відносини. В останні роки не випадково в публікаціях чи

офіційних документах все частіше вживається термін «суспільно-трудові відносини». З огляду на наступні обставини, таке перетворення термінології є дуже розумним. Практика чітко свідчить, що трудові відносини рідко існують у чистому вигляді і не мають соціального елемента. При цьому суспільні відносини зумовлені переважно працею та її результатами.

Для отримання чіткої характеристики визначенню та формуванню трудових відносин потрібно звернутись до історичних фактів та подій.

Основи правового регулювання трудових відносин були закладені ще за часів існування Римської імперії. Незважаючи на те, що цей історичний період характеризувався рабовласницьким типом господарства, все ж можна говорити про існування в той час правового регулювання праці. Це пов'язано з тим, що з моменту виникнення держави з'явилась потреба у створенні державних інституцій, при яких рабовласницький труд не міг бути доречним, тому з'явилась потреба наймати звичайних вільних людей, які працюють за контрактом. Слід зазначити, що ставлення до такого роду вільних працівників набагато гірше, ніж до рабів, оскільки останній належить роботодавцю, він намагається «зберегти свою цілісність» (тривале застосування робочої сили, перепродаж тощо), а доля стороннього працівника не хвилювала роботодавця [3; 4].

На нашу думку, важливим етапом розвитку найму за трудовими відносинами в Україні є існування Київської Русі (кінець IX – середина XIII ст.). У той час правове регулювання трудових відносин переважно розпоряджався одноосібно князь. Однак також існували договірні принципи, що регулювали трудові відносини, як у Стародавньому Римі. Як зауважив В.Є. Теліпко, вступ в служіння часто рівносильний відмові від стану свободи, а ідея поєднання праці з індивідуальною свободою співробітників вкорінюється дуже повільно. За словами «Руської правди», служби зайнятості не призведуть до рабства, якщо це чітко не прописано в договорі [4]. Після розпаду Київської Русі не відбулося явних змін у правовому регулюванні трудових відносин: державні службовці здійснювали діяльність у формі контрактів, які централізовано регулювалися князями відповідних територій.

Перші положення про регулювання трудових відносин були прийняті в середині XIX ст., і вони стосувалися окремих аспектів законодавства про фабрично-заводські відносини. Тому першим нормативним актом Російської імперії, що регулював трудові відносини, було «Положення про взаємовідносини між власниками фабрик і робітниками, які вступають на фабрику» 1835 року. Положення складається з 10 статей і вимагали від роботодавців встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах. Однак зміст цих правил визначається власниками фабрики, без державного втручання та угод працівників [4]. Тому на нормативно-правовому рівні існування місцевих законів і правил в нашій країні було включено в 1835 р. що є надзвичайно важливо, оскільки інтеграція внутрішнього трудового законодавства не лише не лише було закріпленням часу праці працівників, а й слугувало свого роду гарантією захисту від свавілля роботодавців .

Проте оприлюднені 19 лютого 1861 р. «Декларація про скасування кріпосного права» та «Положення про вихід селян із кріпацтва» були переломним моментом у розвитку регулювання трудових відносин. Ця подія посприяла до звільнення понад 2 млн осіб, що в свою чергу призвело до появи великої кількості працівників. Тому держава була змушена вживати відповідних регуляторних заходів.

Тому на протязі 1882 - 1886 рр. було прийнято кілька так званих «заводських законів», спрямованих на регулювання найгостріших сторін відносин між робітниками і роботодавцями. Причиною, що спонукала законодавців до їх прийняття, були масові заворушення робітників у Юзівці (Донецький басейн), Орехові-Зуєво, Петербурзі, Варшаві, Нарві в 1875-1882 рр. [5, с. 5; 38]. Варто відзначити погляди В.С.Теліпка та О.Г. Дутової, які вказували, що основним нормативним актом про трудові відносини в Росії до революції було «Положення про найм робітників і заводський нагляд» від 3 червня 1886 р. Його прийняття сприяло новій галузь права - трудове право, яке з'явилося тому, що виникла як самостійний предмет і метод - правова норма регулювання [4, с. 17].

Так, протягом 1882–1886 рр. було ухвалено декілька так званих «фабричних законів», які були спрямовані на врегулювання найгостриших аспектів взаємин працівників і роботодавців. Причиною, що спонукала

законодавця до їх ухвалення, стали масові заворушення робочих у 1875–1882 рр., які відбулися в Юзівці (Донецький басейн), Орехові-Зуєві, Петербурзі,

Варшаві, Нарві [5, с. 38]. Заслуговує на увагу точка зору В. Е. Геліпка та О. Г. Дутової, які зазначають, що основним нормативним актом, який регулював трудові відносини в дореволюційній Росії, був Закон «Про найм працівників і

правила нагляду за фабричними закладами» від 3 червня 1886 р. Його

ухвалення стало поштовхом для виникнення нової галузі права – трудового права, оскільки з'явилися його самостійний предмет і метод правового регулювання [4, с. 135; 6]. Варто також зазначити, що законодавство пов'язане з

виникненням договірних відносин між працівниками та роботодавцями. З цього

видно, що наступним етапом розвитку правового регулювання трудових відносин є закріплення на законодавчому рівні порядків укладення, зміни та розірвання трудових договорів між працівниками та керівництвом.

Положення Закону «Про працевлаштування та нагляд за фабричними об'єктами» діють навіть сьогодні. Наприклад, зазначений нормативний

законопроект передбачає, що «власники повинні ставитися до своїх співробітників справедливо, вимагати від них лише виконання роботи, передбаченої договором або робіт, які необхідно виконати, а також точної

оплати та належним чином їх організації». [4, с. 135; 6]. Відповідно до ст. 9

Закону визначено, що працівники приймаються до роботи:

- а) на певний строк;
- б) на невизначений строк;
- в) при виконанні певних завдань трудові відносини припиняються.

Трудові договори реалізуються шляхом видачі працівникам відомостей про заробітну плату, які відображають основні умови найму. З моменту вступу до роботи працівникам забороняється братися за виконання іншої роботи без відома роботодавця. Відповідно закону власник сформулював правила

внутрішнього трудового розпорядку підприємства, затверджені інспекцією праці заводу та виставлені в усіх цехах [4, с. 5, 135-136, 7].

Подальший розвиток місцевих законів і нормативних актів регулювання трудових відносин пов'язаний з прийнятим 3 червня 1886 р. «Статуту про промислову працю», який передбачає, що роботодавці зобов'язані формулювати внутрішні трудові закони, а працівники – їх дотримуватися. Регламент підписується керівником установи або її власником і затверджується місцевим інспектором. Їх «повинні дотримуватися підприємства а також робітники» [8].

Значення нормативно-правових актів регулювання полягає в тому, щоб зафіксувати особливості застосування стягнень до осіб, які порушують трудову дисципліну, через «особливу таблицю стягнень» та розрахункову книжку.

Загалом у статуті визначені правила внутрішнього розпорядку, які є значно більш детальними, ніж ті, що є в сучасному українському трудовому законодавстві. Якщо сучасні правила затверджуються колективами на вимогу власників або уповноважених ними органів і виборчими органами первинних профспілок, то це локальні правила для фабрик і фабрично-заводських виробництв у XIX ст. Нагляд за виконанням заводського законодавства виробниками та працівниками покладається на Міністерства фінансів фабричними інспекціями, на які покладался обов'язок із нагляду за виконанням фабрикантами і працівниками фабричного законодавства [6, с. 386]. За словами

Толоконського, до набрання чинності цим нормативним законом власники підприємств самі формулювали кодекси поведінки працівників, які характеризуються: неналежним кодексом поведінки; односторонньою відповідальністю за їх порушення (до притягнення працівників до кримінальної відповідальності); відсутністю працівника. права та свавілля повноважень [9, с. 19; 10]. Після прийняття «Статуту» докорінно змінилися роль і значення вітчизняних трудових норм, були чітко прописані процедури їх формулювання та впровадження.

У 1913 р. всі нормативні акти, що регулювали діяльність промислових робітників, були включені до Статуту промислових робіт [11, с. 213]. У ньому міститься перелік причин розірвання трудового договору роботодавцем або працівником, а також двотижневе повідомлення про взаємне звільнення. Однак

дію статуту поширюється не на всі трудові відносини. Управління працею окремих категорій персоналу здійснюється відповідно до інших законопроектів, прийнятих роботодавцем [11, с. 17]. Оскільки трудове право систематизується в нормативному акті, принципово змінився спосіб розуміння правової природи

трудова договори. Якщо раніше ми говорили лише про цивільно-правову природу трудового договору, то з прийняттям Закону про працю, в якому чітко прописані правові положення процедури укладення трудового договору, можна говорити про трудовий характер трудового договору.

У цьому контексті варто підтримати позицію Вишневецької С.В., яка вказала, що зі зміною соціальної, правової та економічної ситуації основні представники цивільного права звернули увагу на появу специфічних правовідносин у цивільному праві - Сфери праці. У той час відносини в трудовому процесі регулювалися переважно методом цивільного права, а

ступінь дозволеної роботодавцями експлуатації робітників був майже таким же, як і феодальні умови праці рабів [12, с. 58; 13]. Тому наприкінці XIX – на початку XX ст. Вітчизняне законодавство про особисту зайнятість поділяється на загальне та спеціальне законодавство. Перший повністю відповідає вимогам

римської класифікації та принципам цивільного права, другий переважно регулює діяльність великих промислових робітників і базується на нових принципах [12, с.19]. Ці принципи закріплені в трудовому законодавстві.

Аналіз розвитку теорії трудових відносин показує, що на різних етапах і різні автори намагаються розрізнити трудові, виробничі та інші відносини або трактувати їх як еквівалентність. Проте більшість західних експертів погоджуються, що під трудовими відносинами слід розуміти системи та процедури, пов'язані з функціонуванням ринку праці. Вони представляють та виражають інтереси працівників та роботодавців.

Приклад «вузького» тлумачення природи трудово-управлінських відносин можна знайти в одному з найпопулярніших за кордоном видань з управління персоналом: «Термін відносини з управління працею описує відносини, які існують між роботодавцями та працівниками на робочому місці». З початком процесу реформування в Україні активізувалися дослідження трудово-управлінських відносин та їх структур, систем і механізмів діяльності. Теорія трудових відносин поступово втрачала політичне забарвлення.

Природа і зміст трудових відносин у сучасному розумінні - базується на сфері примирення, компромісу, угод і контрактів між покупцями і продавцями робочої сили на ринку праці, в якому бере участь держава.

Розрізняють дві форми трудових відносин як системи:

- 1) Фактичні трудові відносини, що діють на об'єктивному та суб'єктивному рівні;
- 2) Соціально-трудові відносини відображають власне соціально-трудові відносини на рівні системи, законодавства, нормотворчості [13, с. 198-203]

Поняття «трудові відносини» має охоплювати як відносини між основним суб'єктом засобів виробництва і робітником, так і відносини між основними органам власності. Якщо перша смислова складова цих відносин пов'язана з визначенням умов трудового договору та інтересів роботодавців і найманих працівників, то друга смислова складова пов'язана з використанням трудових ресурсів, функціонуванням виробничого процесу, сучасною працею та виробництвом. форми тощо [6, с.196]. Ми наголошуємо, що в більшості визначень відносин, пов'язаних із трудовою сферою, увага приділяється слову «праця». При цьому, з огляду на потреби сучасної економічної теорії та практики, мова має йти не про працю, а про суспільство та трудові відносини. В останні роки не випадково термін «соціальні відносини» все частіше вживається в публікаціях чи офіційних документах. З огляду на наступні обставини, таке перетворення термінології є дуже розумним. Практика чітко свідчить, що трудові відносини рідко існують у чистому вигляді і не мають

соціального елемента. При цьому суспільні відносини зумовлені переважно працею та її результатами.

Отже, враховуючи наведену ситуацію, вважаючи, що неможливо повністю розмежувати трудові та суспільні відносини, враховуючи їх інтеграцію та «соціалізацію» трудово-управлінських відносин, ми дійшли висновку, що «суспільство та трудово-управлінські відносини» є абсолютно фіктивними. Ці відносини охоплюють широкий спектр питань від організацій, що забезпечують індивідуальні та колективні переговори, господарсько-правових установ, підписання контрактів і угод, визначення умов і розмірів трудових доходів, участь працівників в управлінні виробництвом, вирішення трудових спорів тощо. Основними умовами зародження та функціонування суспільних відносин у сучасній економіці є існування товарного виробництва та притаманних йому характеристик, взаємозв'язків, систем, політичних партій, механізмів.

1.2 Зарубіжний досвід регулювання трудових відносин

Варто зазначити, що розвиток цивілізованих трудово-управлінських відносин в Україні відповідав потребам громадянського суспільства та ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених країнах.

Слід зазначити, що більшість економічно розвинутих країн поступово встановили хороші соціально-трудова відносини та системи нагляду за використанням трудових ресурсів, але часто існують великі відмінності в суб'єктах, формах і методах нагляду.

Відповідно до конкретних умов країни здійснюються переговори та укладення тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці та профспілки) угод чи колективних договорів. Як зазначалося раніше, за рівнем переговорів і повноваженнями всіх сторін розрізняють загальнодержавні, відомчі (відомчі) угоди та колективні договори на рівні підприємства.

Национальна угода визначає мінімальний рівень заробітної плати, гарантування умов праці та відпочинку, а також визначення процедур індексації заробітної плати, що включає зобов'язання всіх сторін з питань зайнятості. У галузевій угоді в поєднанні з конкретними умовами виробництва

визначаються мінімальний рівень заробітної плати в галузі, принципи побудови галузевої тарифної системи, режим робочого часу та часу відпочинку, охорона праці, охорона праці тощо.

Важлива роль західних розвинених країн у регулюванні трудових відносин належить колективним переговорам і контрактам на рівні підприємств. Тут

особливо прозора захисна функція профспілки. Слід звернути увагу на німецький досвід організації соціального партнерства, який стоєється двох впливових соціальних сил – профспілок та бізнес-асоціацій.

Принцип тарифної автономії, закріплений в Конституції Федеративної Республіки Німеччина, надає роботодавцям і працівникам право вільно обговорювати питання праці без втручання держави.

Найвищою установою німецьких роботодавців є Федеральна асоціація її асоціацій, яка охоплює майже 80% усіх роботодавців. До складу Федеральної асоціації входять близько 800 малих підприємницьких підприємств, що складаються з 46 філій та 11 регіональних (земельних) міжгалузевих об'єднань.

Крім федеральної профспілки, існує також незалежна незалежна профспілка, яка охоплює решту 20% підприємців. Основним завданням Федеральної асоціації бізнес-асоціацій є формулювання політики щодо окремих аспектів тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, навчання працівників та соціального забезпечення.

Однак Федеральна асоціація не має права укладати тарифні угоди з юридичними особами. Такі права зарезервовані лише за відомствами, регіонами та іншими окремими підприємницькими товариствами. Партнерами підприємців при укладанні тарифних угод є профспілки, організовані за секторами. Колективне представництво таких працівників передбачено конституцією. Згідно з наказом, він діє в Німеччині, а тарифна угода

складається з нормативної частини. Перший визначає права та обов'язки сторін тарифного договору, а другий - норми, що регулюють зміст трудових договорів. У Федеративній Республіці Німеччина тарифні угоди виконують такі функції:

- захисні: вони призначені для захисту інтересів працівників, щоб не використовувати економічний статус підприємців при визначенні умов праці, тобто сприяють рівним можливостям роботодавців і працівників.
- організаційні: просування набір трудових відносин забезпечує реалізацію принципу тарифної автономії на практиці;
- узгодження: тарифна угода під час своєї діяльності не дозволяє покращити умови праці та оплати праці, а також висуває нові вимоги до норм праці.

Сьогодні в Німеччині тарифні угоди визначають умови праці та заробітну плату майже 90% працівників виробничої та невиробничої промисловості.

Щороку підписується близько 8 000 тарифних угод, деякі з яких змінюються після закінчення терміну дії. Всього на даний момент існує близько 32 000 таких операцій.

Рішення про коригування соціально-трудова відносин, встановлених тарифною угодою, приймаються різними рівнями підприємств, регіонів, землі.

Більшість відомчих тарифних угод на земельному та регіональному рівнях.

Тарифні угоди на рівні підприємства становлять лише чверть від загальної кількості діючих колективних договорів.

Підписання тарифної угоди на територіальному, а не на національному рівні є традиційною традицією, яка дозволяє повніше врахувати місцеві особливості та захистити досягнутий в регіоні рівень безпеки праці.

Французький досвід регулювання суспільства та трудових відносин по-своєму цікавий. Особливістю цієї країни є те, що країна відіграє важливу роль у регулюванні трудових відносин. Основною частиною нагляду за соціально-

трудова відносинами є «Закон про працю» та колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами та окремими працівниками.

Ухвалений парламентом «Закон про працю» визначає основне соціальне забезпечення працівників, мінімальну заробітну плату, умови виплати

допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний термін служби, ліміти оплачуваних відпусток, принципи зайнятості та інші соціальні пільги. Проблема. Важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграли профспілкові угоди (національні угоди) з різними міністерствами та комісіями,

яка встановлює єдину тарифну систему для галузей із широким діапазоном виплат для кожної категорії та соціального забезпечення в інших галузях.

Шведська ринкова економіка характеризується зрілою підприємницькою діяльністю, високопоставленими членами профспілок, співробітництвом між

підприємцями та профспілками, а також трудовими відносинами на високому рівні. Основним питанням системи соціального партнерства є організація роботодавців і профспілок.

Найбільші бізнес-організації включають Шведську бізнес-асоціацію (SAF), яка включає майже 43 000 компаній, що складаються з 35 існуючих асоціацій, а

також організації банківських підприємців та асоціації підприємців газет.

Основним завданням SAF є участь у колективних переговорах та надання послуг та консультацій з питань організації праці, управління участю працівників, статистики заробітної плати, охорони праці тощо.

Слід зазначити, що у Швеції люди вважають, що бізнес-організації та профспілкові рухи настільки потужні, що самі можуть досягати домовленостей

у сфері праці без втручання держави. Тим не менш, підприємці та профспілки все частіше звертаються до уряду для ведення колективних переговорів. До

середини 1980-х років централізована система переговорів у Швеції була прихована від бізнес-сільноти, згідно з якою централізація не дозволяла

адаптувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Тому з початку 1990-х років типовим колективним договором у

Швеції є галузева угода між профспілками та підприємцями та на рівні компанії. Якщо виникає глухий кут, уряд може призначити посередницький

комітет. Швеція має збалансовану систему запобігання трудовим конфліктам.

Якщо початкові переговори будуть невдалими, страйк може бути офіційно оголошений протягом тижня після винесення попередження. Якщо трудовий

договір вже діє, страйк неможливий через конфлікт за цією угодою. У 1928 році Швеція створила спеціальний суд з прав людини для вирішення конфліктів, що виникають із існуючих колективних договорів. З семи членів суду двоє були призначені організаціями роботодавців і працівників, а троє – організаціями роботодавців урядом.

У Японії щорічно на національному рівні підписується угода з основних питань соціальної політики. Формування політики координації соціально-трудова відносин знаходиться у компетенції спеціальної асоціації підприємців та національного профспілкового центру. Ці партнери щороку

формулюватимуть найкращі рекомендації щодо підвищення зарплати з урахуванням збільшення виробництва. Вони (рекомендації) окремо обговорюються підприємцями та профспілками в кожному регіоні, тому вони є основою для колективного договору на рівні підприємства. Фактичне

відхилення від цих рекомендацій зазвичай не перевищує одного відсотка. Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори розглядаються як невід'ємна частина трудового законодавства і реєструються в державних органах для підтвердження їх юридичної чинності. Колективний договір повинен діяти, як правило, від одного до трьох років.

Тому, цілеспрямоване формування соціально-трудова відносин для адаптації до ринкової економіки, орієнтованої на суспільство, ґрунтується на національних заходах та національних системах регулювання. Соціально-

трудова відносини регулюються законодавчо-правовими та економічними правовими засадами, системами планування та нагляду, національними інструментами економічного та соціального планування, національними нормативними заходами та інструментами. Підводячи підсумок, можна зробити наступні висновки:

- Соціальне партнерство – це ідеологія співпраці між працівниками та власниками капіталу, яка не порушує основи існуючої системи, а покращує їхній статус шляхом реформ та переговорів.

• Система соціального партнерства може ефективно функціонувати лише за певних умов: коли економіка розвивається і країна проводить активну соціальну політику на користь більшості;

• Коли формуються демократичні інститути та інститути громадянського суспільства у формі парламенту, це забезпечує представництво різних інтересів громадські організації, коли організації робітників (політичні партії, профспілки) мають достатню владу та авторитет у суспільстві [9].

У сфері соціально-трудова-управлінських відносин узгодження інтересів між працівниками та власниками капіталу здійснюється шляхом переговорів і досягається шляхом укладення колективних договорів і угод, тобто колективного та договірної нагляду за соціально-трудова роботою. управлінські відносини є складовою частиною системи соціального партнерства.

Кожен колективний договір встановлює угоду між сторонами про заробітну плату та інші грошові виплати, індексацію заробітної плати та доходів; грошову компенсацію за роботу в нічний час або відпустку; працевлаштування та перепідготовку; тривалість робочого дня, робочий тиждень та оплачувану відпустку; умови праці та безпеку; Основним обов'язком усіх сторін (адміністративних підрозділів і працівників) є нагляд за виконанням колективних договорів. Зміст колективних договорів може бути різним.

У багатьох країнах система соціального партнерства реалізується не лише шляхом підписання колективних договорів на підприємствах, а й через домовленості (вертикальна система угод і контрактів), укладені на рівні всього суспільства чи окремих регіонів. Такі правочини укладаються між організаціями, що представляють працівників, об'єднаннями роботодавців та державою. На соціальному рівні визначити основні напрямки соціально-економічної політики країни, включаючи розробку національних соціальних показників, систем соціального забезпечення всіх рівнів, заходів щодо захисту інтересів працівників. відношення.

Правовою основою українського партнерства є національні законодавчі та нормативні акти, що регулюють трудові відносини, створені на основі ратифікованих Українських конвенцій та рекомендацій МОП [59, с.286-293].

Трудове партнерство здійснюється через систему колективно-контрактного врегулювання у сфері праці, яка полягає у виведенні та реалізації колективних договорів та систем генеральних, галузевих та регіональних угод.

У колективних договорах усіх рівнів, спираючись на зарубіжний досвід, необхідно звертати увагу на підвищення спроможності суб'єктів трудових відносин, що є важливою передумовою для того, щоб вони свідомо, активно й

активно ставилися до безконфліктного розвитку ТВ та підвищували свою ефективність. Це тому, що самі інвестиції не можуть бути джерелом ефективної зайнятості. Таким джерелом можуть бути лише дездатні особи.

Нові економічні умови (ринки) підвищили важливість підвищення працездатності суб'єктів ТВ. Нові економічні умови продовжують змушувати

людей приймати рішення на основі різноманітних ставлення до роботи, умов і форм трудової участі. Саме здібності та рівень його розвитку роблять суб'єктів

ТВ універсальними та розширюють їх автономію, забезпечуючи тим самим самодисципліну, самоорганізацію, відповідальність та мобільність, що дає змогу швидко брати участь в інноваційному процесі [44, с. 17].¹⁶

Відповідно до закону соціальні партнери отримують права та обов'язки у загальнодержавних, відомчих, регіональних та колективних договорах.

Колективно-договірне налагодження соціально-трудова відносин на всіх рівнях переважно здійснюється за такими пріоритетними напрямками: продуктивна зайнятість, коригування заробітної плати, організація та охорона праці та розвитку праці [74].

Конкретний зміст колективно-договірних норм трудово-управлінських відносин за основними сферами визначається відповідними угодами та колективними договорами.

Тому для України важливо розвивати трудові відносини для задоволення потреб громадянського суспільства та соціально-орієнтованої ринкової

економіки, яка має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених країнах Європи. Високий рівень соціально-економічного розвитку цих країн в основному досягається завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами. Досвід розвинутих країн переконливо свідчить, що лише соціальні партнери, які є зацікавленими сторонами нагляду за суспільством і трудовими відносинами, можуть брати на себе і брати на себе рівні обов'язки щодо формулювання та реалізації взаємоприйнятних рішень та підтримки соціальної та трудової згуртованості.

1.3 Засади регулювання трудових відносин освіти України

Аналізуючи діючі правові норми працевлаштування працівників у сфері освіти (науки та освіти), слід насамперед звернути увагу на особливості правового регулювання цього виду праці, що пояснюється особливостями їхньої праці. Аналіз цих характеристик можна поєднати лише з розглядом уніфікованих і диференційованих теоретичних засад та загальних правил правового регулювання трудових відносин [64, с. 17]. Єдине в своїй основі трудове право не може мати узагальненого характеру, а специфічний зміст і характер норм для всього обсягу поведінки не можна ігнорувати через специфічні умови роботи відділу освіти.

Одним із способів розмежування є включення спеціальних трудових норм до галузевих законів. Ми повинні бути ознайомлені з українським «Законом про освіту», який був прийнятий 23 травня 1991 року і став першим спеціальним положенням, що регулює роботу вчителів. Зокрема, необхідно детально проаналізувати статтю 20 Закону, яка визначає загальні принципи призначення на посаду керівника навчального закладу, статтею 54 встановлюють додаткові вимоги до персоналу, що займається педагогічною діяльністю, у тому числі за методом підписання трудових договорів, визначення вчителів значення атестації; стаття 57 визначає, що держава гарантує нормальну роботу, побут, розваги та медичне обслуговування;

підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років; правову, соціальну та професійну охорону; стаття 58 передбачає ще встановлене право педагогічних та науково-педагогічних працівників на заохочення за трудові успіхи [25].

Наступним кроком у вивченні цієї теми має стати опанування змісту статей 24 і 26 Закону України «Про загальну середню освіту», в якому визначено вимоги до заміщення посад вчителів у закладах загальної середньої освіти [42]; «Позашкільна освіта» стаття 21 Закону, яка містить вимоги щодо заміщення посад викладачів та працівників у позашкільних навчальних закладах [41]; статті 45 та 46 Закону України «Про професійну освіту», які містять особливості викладання професійно-технічних навчальних закладів та заклади професійно-технічної освіти [24], стаття 48 Закону «Про освіту», яка містить вимоги щодо зайняття посад науково-педагогічних працівників [41].

Правове регулювання праці освітян ґрунтується на загальних засадах регулювання трудових відносин, хоча має відмінні риси, зумовлені творчістю та особливою значимістю праці вихователів. Якщо припустити, що викладацька (науково-педагогічна) діяльність — це вид професійної роботи, який може здійснюватися відповідно до професії та кваліфікації працівника, то слід зазначити, що в науці трудового права вона називається «трудовою функцією».

Тому при визначенні трудових функцій науково-педагогічних працівників сторонам угоди слід враховувати:

- профіль кафедри та її характеристики (спеціалізація кафедри, орієнтовна кількість викладацьких дисциплін, загальне навантаження науково-педагогічних працівників кафедри з урахуванням потреб викладачів у різних видах навчальної, методичної, науково-організаційної роботи);
- режим роботи (повна, заочна або дистанційна форма навчання);
- географічне розташування викладачів університету, що викладають в інших коледжах університету, в різних корпусах коледжу;
- територіальне розташування факультету ВНЗ, проведення занять на інших факультетах ВНЗ, у різних будівлях факультету;

види навчальної, методичної та організаційної роботи, характер і спрямованість наукових досліджень на кафедрі [66].

Суттєвими характеристиками трудових функцій цього типу працівників є: по-перше, різноманітність і різноманітність видів праці, по-друге, зміст трудових функцій таких працівників може бути реалізований лише за умов органічного поєднання та реалізації різних видів робіт. роботи [34, с. 8].

Сутнісними особливостями трудової функції зазначеної категорії працівників, є, по-перше, різноманітність і різнохарактерність видів робіт; по-друге, зміст трудової функції цієї категорії працівників може бути реалізований тільки за умов органічного поєднання й реалізації кожного виду робіт [76, с. 8].

Спільним з іншими працівниками освітньої галузі є те, що основою трудових відносин є трудовий договір – найпоширеніша форма реалізації права на працю. Слід пам'ятати, що трудові відносини між роботодавцями та педагогічними (науково-педагогічними) працівниками зазвичай мають ознаки звичайного трудового договору: обидві сторони добровільно укладають трудовий договір, що гарантує незаконне звільнення, охорону оплати праці, охорону праці тощо. При цьому важливою особливістю трудових відносин з освітянами є особливі процедури підписання трудових договорів. Пунктом 3 ст.

Статтею 54 Закону України «Про освіту» визначено, що викладацькі та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудових договорів, у тому числі контрактів. Працевлаштування науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. Для

уточнення порядку проведення конкурсу буде корисним затвердити положення про відбір та працевлаштування науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів рівня атестації III-IV відповідно до наказу Міністерства освіти і науки. України 24 грудня 2002 р. [52]. Цим Положенням визначено

порядок відбору на вакантні посади професорсько-викладацького складу, а саме: завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, асистентів.

Кваліфікаційні характеристики Українського національного класифікатора визначають вимоги до кандидатів на посади: відповідні закони чи інші

нормативно-правові акти. Статтею 39 Закону України «Вища освіта» визначено, що кандидати на посаду керівника агеґстації III-IV рівня ВНЗ повинні бути громадянами України, вільно володіти українською мовою, мати вчене звання професора, лікаря або доктора та мати більше десяти років досвіду наукової та педагогічної діяльності. Конкурс на посаду керівника університету оголошується кожні п'ять років власником або уповноваженою ним установою (посада керівника державного закладу – раз на сім років) [34].

Про оголошення конкурсу видається наказ. Оголошення про проведення конкурсу та його умови публікуються в ЗМІ. Після звільнення науково-педагогічних працівників з підстав, передбачених законодавством про працю, та введення нової посади до штатного розпису навчального закладу посада вважається вакантною.

Якщо особа, яка подає заявку, не відповідає оголошеним конкурсним вимогам, вона не буде допущена до участі в конкурсі та отримає письмову відмову.

Кандидати повинні відповідати професійно-кваліфікаційним вимогам на посаду. Кваліфікація кандидатів обговорюватиметься відповідними відділами у їх присутності. Для оцінки професійно-кваліфікаційного рівня кандидатів кафедра може проводити пробні лекції та стажування.

Оцінка кафедри професійно-особистісних якостей здобувача та відповідні рекомендації подаються до вченої комісії вищого навчального закладу (викладацького складу та співробітників). Отже, негативний висновок кафедри не дає Вченому комітету права розглянути кандидатуру здобувача та відхилити здобувача.

Вибори науково-педагогічних працівників вченими комісіями вищих навчальних закладів (викладацький та співробітників) проводяться таємним голосуванням. Рішення Вченої комісії під час конкурсу є дійсним, якщо в голосуванні беруть участь не менше 2/3 членів Вченої комісії. Обраним вважається кандидат, який набрав більше 50% голосів присутніх до складу Вченої ради.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. Якщо результат повторився - конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно. Рішення ради є підставою для укладення трудового договору з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

Тому виникнення трудових відносин з науково-педагогічними кадрами ґрунтується на безперервних діях (умовах): виборчій поведінці вищого органу інституції на конкурсній основі, поведінці посадових осіб університету, що схвалюють конкуренцію та поведінці, що висловлюють побажання зацікавлених сторін. Юридичні особи заміщують вакантні посади за конкурсом. Трудовий договір у вищезгаданій серії безперервних правових актів (або складної юридичної структури) завершує побудову трудових відносин.

Відповідно до чинного законодавства при прийомі на роботу педагогічних і науково-педагогічних працівників можуть укладатися довгострокові, строкові трудові договори, у тому числі контракти. Обсяг договору визначено законами України «Про освіту», «Вищу освіту» та «Науково-технічну діяльність». Слід зазначити, що тимчасовий коефіцієнт роботи за обов'язковою вимогою строку контракту психологічно ускладнює його застосування. Контракт може залучити працівників лише шляхом значного продовження контракту за рахунок розширення прав, переваг та гарантій працівника.

Законодавство про освіту визначає лише обсяги виконання контрактів з керівниками державних навчальних закладів (ст. 20 «Закону України про освіту»). З підписанням контракту виключається можливість підписання іншого трудового договору.

Що стосується договорів з освітянами, то вони можуть бути реалізовані лише за взаємною згодою (ст. 54 Закону "Про освіту"). У цьому випадку роботодавець не має права вимагати від працівника підписання контракту. Працівникам може знадобитися переукласти звичайний трудовий договір. У

разі відмови працівника трудові відносини продовжуються за звичайним законодавством.

Основною метою договору є роз'яснення кола обов'язків сторін трудового договору, підвищення рівня відповідальності працівників і роботодавців, створення особливих умов праці для фахівців. Особливість договору полягає в тому, що він регулює як «виробничі», так і тісно пов'язані з ними суспільні відносини.

Контракт має на меті забезпечення умов для ініціативи та незалежності працівника з урахуванням його особистих особливостей та професійних навичок, підвищення його правового та соціального захисту. На цьому наголошувалося в рішенні Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р. у справі Київського міського профспілкового комітету про конституційне звернення щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Закону про працю України (тлумачення терміну «законодавство»)[26].

Контракт, як різновид трудового договору, завжди укладається на визначений термін. Пункти контракту (порівняно з чинним законодавством і колективними договорами), які погіршують становище працівників, вважаються недійсними. Відповідно до ст. Статтею 24 Закону про працю визначено, що договір укладається повністю в письмовій формі. Усі умови цього документа є конфіденційною інформацією, і законодавством передбачено, що він несе відповідальність за її розголошення.

Практичне значення має ознайомлення із типовою формою договору, затвердженою наказом Мінпраці України № 23 [66].

Необхідно проаналізувати положення договору, а саме: обсяг пропонованої роботи та вимоги до якості та часу її виконання; термін дії договору; права, обов'язки та взаємну відповідальність обох сторін; умови оплати та роботи. домовленості, причини розірвання та розірвання контракту, розгляд освіти. Характеристики роботи, професійні характеристики та фінансові можливості організації – це соціальні та інші умови, необхідні для виконання зобов'язань, прийнятих обома сторонами.

Однак, незалежно від виду трудового договору для педагогічного (науково-педагогічного) працівника, він зв'язаний законодавством про працю та нормативно-правовими актами, які передбачають загальний порядок зміни та припинення трудових відносин, соціального забезпечення тощо.

Слід зазначити, що працівники мають право досягти своєї здатності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудових договорів на одному або кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не встановлено законом, колективним договором або колективним договором. Ті партії, ті партії.

Чинним законодавством передбачено, що крім основної роботи, зайнятої в цьому самому підрозділі чи інших підприємствах, установах, організаціях чи громадянах (підприємцях, фізичних осіб), працівникам слід враховувати роботу за сумісництвом у вільний від роботи час для основної та іншої нормально оплачуваної роботи.

Питання щодо роботи за сумісництвом працівників державних установ регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" [66], Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43. Зокрема, слід звернути увагу на перелік робіт, які не є сумісництвом, визначених додатком до зазначеного Положення [62].

Вже у самому понятті трудового договору зазначено, що він є угодою сторін, а це означає, що досягнуті домовленості з приводу умов праці змінити можна тільки за угодою сторін. Стаття 32 КЗПІ України вказує на три види зміни трудового договору. Це: 1) переведення на іншу роботу; 2) переміщення працівника на інше робоче місце; 3) зміна істотних умов праці [19].

Після аналізу змісту концепції зміни умов трудового договору наступним кроком є розгляд правової природи переведення вчителів та викладачів

природничих наук. Отже, відповідно до п. 57 «Положення про науку, навчання і підготовку наукових кадрів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 березня 1999 р. № 309, досягнуто значних досягнень у

конкретних наукових професійних галузях та у виконано щонайменше дві третини дисертаційних проектів, можуть бути переведені на посаду наукового співробітника для завершення дворічної докторської дисертації [56]. Це переведення здійснюється працівниками за власною ініціативою на підставі заяви та необхідних документів. Про такі переведення рішення вченої комісії

наукової установи приймається наказом. Кандидати наук, які переведені на посаду наукового співробітника для завершення докторської дисертації, залишають за собою право повернутися до вищого навчального закладу на посаду викладача з урахуванням рівня отриманої ними кваліфікації.

Педагогічні (науково-педагогічні) працівники зобов'язані дотримуватися загальних норм трудового законодавства щодо припинення трудових відносин.

При цьому варто враховувати спеціальні правила, які визначають конкретні обставини звільнення вчителів. Зокрема, неетична поведінка працівника, який виконує освітні функції, що не відповідає продовженню роботи, може

бути підставою для розірвання трудового договору з працівником відповідно до частини 3 статті 41 Закону про працю України [19]. Стаття 28, стаття 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. «Про практику суду при розгляді трудових спорів» допоможе студентам зрозуміти порядок застосування таких підстав для звільнення [18]. Для третього пункту

ст. Стаття 41 Трудового кодексу України може звільняти лише працівників, які займаються освітньою діяльністю. До них належать викладачі, керівники навчальних закладів, професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів, майстри виробничого навчання, вихователі гуртожитків та дитячих закладів та інші практичні працівники, основною трудовою функцією яких є

освітня. Аморальним проступком вважається злочинна дія чи бездіяльність, що порушує етику, притаманну конкретному суспільству, суперечить змісту трудових функцій працівника, а отже завдає шкоди освіті та службовим

повноваженням певної групи працівників. При цьому підставою для звільнення працівника може бути вчинення нестичних трудових та непов'язаних злочинів, як на роботі, так і у вільний від роботи час [18, с. 153].

Підставою для звільнення викладача може бути рішення атестаційної комісії [22]. Зверніться до пункту 2 статті 40 «Закону України про працю» щодо запису в його трудових книжках. Відповідно до цього пункту, безстроковий трудовий договір та строковий трудовий договір до закінчення строку можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом. Встановлено, що через недостатню кваліфікацію або стан здоров'я продовження роботи утруднено, а працівник не відповідає займаній посаді чи роботі.

Розглядаючи тривалість робочого часу освітян, слід спочатку описати особливості скороченого робочого часу, що стосується окремих категорій працівників, зокрема педагогічних та природничих. Слід знати, що звільнені працівники встановлюються лише законом і тривають менше звичайного (36 годин на тиждень), але оплачуються відповідно до звичайних годин.

Основним документом, що відображає роботу науково-педагогічного (педагогічного) працівника ВНЗ, є його особистий план роботи, який розглядається на засіданнях кафедри та затверджується завідувачем кафедри (особистий план роботи відповідального затверджується деканом кафедри). Зміни до особистого плану роботи протягом навчального року можуть бути внесені за рішенням кафедри за згодою викладача. Час виконання робіт, не зазначених у розкладі, визначається упорядку, визначеному ВНЗ, з урахуванням особливостей професії та форми навчання. Наприкінці навчального року в персональному плані роботи фіксується кожен план і вид фактично виконаної роботи [64].

Основним документом, в якому відображається робота науково-педагогічного (педагогічного) працівника ВНЗ є його *індивідуальний робочий план*, який розглядається на засіданні кафедри та затверджується керівником кафедри (індивідуальний робочий план керівника кафедри затверджується деканом факультету). Зміни в індивідуальний робочий план протягом

навчального року можуть бути внесені на підставі рішення кафедри за згодою викладача. Час виконання робіт, які не передбачені графіком, визначається у порядку, встановленому ВНЗ, з урахуванням особливостей спеціальностей та

форм навчання. Після завершення навчального року в індивідуальному робочому плані робляться відмітки про кожен запланований та фактично виконаний вид роботи [64]. Розрахунок навчального навантаження викладача ведеться відповідно до норм часу плану роботи виховної роботи та обліку та основних видів організованої, наукової та організаційної роботи вчителів вищої школи освіти і природознавства. Наказ МОН № 450 від 7 серпня 2002 р.

Сертифікація 3-го і 4-го рівня може бути скоригована за результатами роботи вчителів у галузі методів, науки та організації [22].

Вважається доцільним розглянути робочий час, щоб розглянути можливість запису інформації про відвідування працівників та виконання ними запланованих робочих годин. Розрахунок робочого часу здійснюється за встановленою формою. Розрізняють щоденний і зведений облік робочого часу.

Відповідно до положень Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 «Порядок затвердження щорічної основної відпустки» щорічна основна відпустка для працівників управління освітою, педагогічної, наукової та освітійської діяльності тривалістю до 56 календарних днів, триває до 56 днів. Календарний день, що застосовується до навчальних закладів і навчальних закладів, навчальних (навчальних) підрозділів (підрозділів), педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових співробітників інших установ і установ, «з наступними змінами та доповненнями [66].

Керівництво, викладацька, науково-педагогічна діяльність (крім тих, хто працює в навчальних (навчальних) підрозділах (відділах) навчальних закладів та інших установ і установ) і наукові працівники мають право на щорічну велику відпустку повної тривалості протягом першого року роботи, після закінчення шести місяців безперервної роботи в установі.

Стосовно подальших років праці відпустка надається згідно з графіком, затвердженим роботодавцем та профспілкою чи іншим органом,

уповноваженим представляти трудовий колектив. При цьому відповідно до вимезначеного порядку адміністратори, викладачі та науково-педагогічні працівники можуть користуватися щорічною повною відпусткою під час літніх канікул незалежно від тривалості їх роботи. У разі потреби оздоровлення та водолікування протягом навчального року може надаватися основна або часткова щорічна відпустка, якщо це передбачено колективним договором. Перенесення щорічної основної відпустки, поділ відпусток та скасування відпусток здійснюються на умовах, передбачених статтями 11 і 12 Закону України «Про відпустки» [76].

Педагогічні та науково-педагогічні працівники можуть скористатися правом на отримання *творчої відпустки*, яка надається працівникам підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності за основним місцем їх роботи для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для завершення написання підручника, монографії тощо [77].

Дослідження матеріалів про оплату праці працівників освіти слід починати із загальних положень закону про оплату праці педагогічних і наукових працівників, визначених «Законом України про оплату праці» від 24 березня 1995 року. (ред.) [56], Глава II Закону України про працю, VI, VII, VIII [19], Закон «Колективний договір» від 1 липня 1993 р. України [27], Генеральна спілка Кабінету Міністрів України, Україна Конфедерація роботодавців та Всеукраїнська профспілка та Українська профспілка у відповідні роки, а також багато інших нормативно-правових актів, колективних договорів та локальних нормативних актів конкретних навчальних закладів.

Висновки до розділу 1

Повертаючись до розгляду представленого теоретичного дослідження варто відзначити, що період 1861–1917 рр. характеризувався активною нормотворчою діяльністю держави щодо регулювання трудових відносин та

ухваленням великої кількості законів і підзаконних нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові відносини. Крім того, важливим досягненням в зазначений період було розширення прав уповноважених суб'єктів щодо нормотворчості. Таким чином, можемо констатувати, що саме в досліджений історичний період були закладені перші законодавчі основи для здійснення регулювання трудових правовідносин.

Тому для України важливо розвивати трудові відносини для задоволення потреб громадянського суспільства та соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених

країнах Європи. Високий рівень соціально-економічного розвитку цих країн в основному досягається завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами. Досвід розвинутих країн переконливо свідчить, що лише соціальні партнери, які є зацікавленими сторонами нагляду за суспільством і трудовими

відносинами, можуть брати на себе і брати на себе рівні обов'язки щодо формулювання та реалізації взаємоприйнятних рішень та підтримки трудової згуртованості.

З'ясовано, що правове регулювання праці освітян ґрунтується на загальних засадах регулювання трудових відносин, хоча має відмінні риси, зумовлені творчістю та особливою значимістю праці педагогічних працівників.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

2.1 Нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини у

закладі загальної середньої освіти

Законодавство України про охорону праці — це система взаємопов'язаних парламентських законопроектів, які регулюють розважальні правові методи соціально-економічної організації та лікувально-профілактичні заходи у сфері державної політики, а також засоби збереження здоров'я під час роботи.

Стаття 1. Законодавства України про загальну середню освіту голосить що - Законодавство України про загальну середню освіту базується на Конституції України і складається з Закону України "Про освіту", цього Закону, інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Згідно із статтею 2 основними завданнями законодавства України про загальну середню освіту є:

1. Гарантувати право громадян на безоплатне здобуття загальної середньої освіти;
2. Забезпечити необхідні умови для функціонування та розвитку загальної середньої освіти;
3. Забезпечити нормативну базу для здобуття загальної середньої освіти;
4. Визначити структуру та зміст загальної середньої освіти;
5. Визначення органів управління системою загальної середньої освіти та їх повноважень;
6. Визначає права та обов'язки учасників навчально-виховного процесу, визначає відповідальність за порушення законодавства про загальну середню освіту;

7. Створити належні умови освіти для дітей з особливими освітніми потребами з урахуванням їх особистих потреб за умов інклюзивного навчання.

Пропонуємо почати наше дослідження з вияснення що таке загальна середня освіта - цілеспрямований процес оволодіння систематизованими знаннями про природу, людину, суспільство, культуру та виробництво засобами пізнавальної і практичної діяльності, результатом якого є інтелектуальний, соціальний і фізичний розвиток особистості, що є основою для подальшої освіти і трудової діяльності.

Загальна середня освіта є обов'язковою основною складовою безперервної освіти.

Загальна середня освіта спрямована на забезпечення всебічного розвитку особистості шляхом навчання, виховання та розвитку, які ґрунтуються на загальнолюдських цінностях та принципах, визначених Законом України "Про освіту" згідно до частини 3 статті 3 в редакції Закону [№ 2145-VIII від 05.09.2017](#).

До найважливіших актів належать:

1. Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.

2. Положення про відшкодування шкоди та шкоди здоров'ю, завдані виконанням трудових обов'язків власниками підприємств, установ, організацій.

3. Перелік робіт, що забороняють важку роботу та шкідливі та небезпечні умови праці для жінок.

Додаткові положення використовуються для регулювання правовідносин у сфері освіти. Джерельна система трудового права відрізняється від джерельної системи інших галузей права, а локальні нормативні акти мають велике значення для регулювання трудових відносин.

Українські норми місцевого трудового права - обов'язкові правила поведінки, попередньо санкціоновані державою, безпосередньо прийняті та

діючі на підприємствах, в установах, організаціях у встановленому законом порядку.

Основними локальними документами, що регулюють трудові та близькі пов'язані з ними відносини, є:

- колективний договір;
- правила внутрішнього трудового розпорядку.

Колективний договір – це угода, що укладається профспілковим комітетом підприємства від імені трудового колективу з роботодавцем.

Проект колективного договору обговорюється на зборах трудового колективу і затверджується на них.

Колективний договір повинен містити:

- основні положення з питань праці і з/п;
- положення в галузі робочого часу; відпустку матеріального стимулювання, охорони праці; удосконалення виробництва і трудові дисципліни, соціальні питання та інш.

Колективний договір обов'язково містить зобов'язання сторін щодо заходів захисту прав та соціальних інтересів осіб.

Порушення колективного договору керівником – штраф до 100 мін. з/п.

Основними формами реалізації соціального партнерства є колективні договори та договірні системи. Наглядаючи за українським суспільством і трудовими відносинами регулюється Законом України «Про колективний договір» [42].

Колективний договір ґрунтується на чинному законодавстві, зобов'язаннях усіх сторін щодо регулювання галузевих, соціально-економічних та трудових відносин, узгодження інтересів працівників, роботодавців та уповноважених ними органів. Цей закон встановлює правові основи для формування та реалізації положень колективних договорів та різного роду угод в організаціях з метою сприяння дотриманню договірних норм соціально-трудових відносин та узгодження соціально-економічних інтересів працівників і власників [72, с. 548-561].

Коллективно-договірний нагляд за трудовими відносинами України втілюється на загальнодержавному, відомчому, територіальному та виробничому рівнях і здійснюється у формі колективних договорів і колективних договорів. Відповідно до колективного договору, з урахуванням

складу його основного органу, його обсягу, змісту та взаємозв'язку поділяються на: загальну угоду, досягнуту на загальнодержавному рівні; відомчу угоду, яка знаходиться на відомчому рівні; територіальну угоду, яка розташована на адміністративно-територіальному рівні. Статтею 3 Закону України

"Коллективний договір" сторони соціальних договорів на загальнодержавному,

галузевому та регіональному рівнях визнаються учасниками колективних договорів. Система колективного договору має кілька рівнів. Коллективний договір знаходиться на низькому рівні, оскільки його приймають конкретні

підприємства, установи та організації, а також необхідно враховувати умови договору вищого рівня.

Коллективний договір є надзвичайно важливим інструментом, який впливає на співпрацю керівника та педагогічного колективу, створює найкращі умови для реалізації трудового потенціалу працівників, що є суміжною складовою людського потенціалу працівників [40, 51, С. 51-59]. Л. Шаульська у своєму

дослідженні писала, що найкраща можливість забезпечити ефективне використання та розвиток потенціалу робочої сили підприємства залежить від стану суспільства та трудових відносин та рівня розвитку їх колективного регулювання [72, с.502].

Для кращого розуміння системи колективно-договірного регулювання трудових відносин розглянемо на прикладі.

У своїй діяльності ЗЗСО керується певною нормативно-правовою базою яка представлена на(див.рис 2.1.)

Нормативно-правова база ЗСО

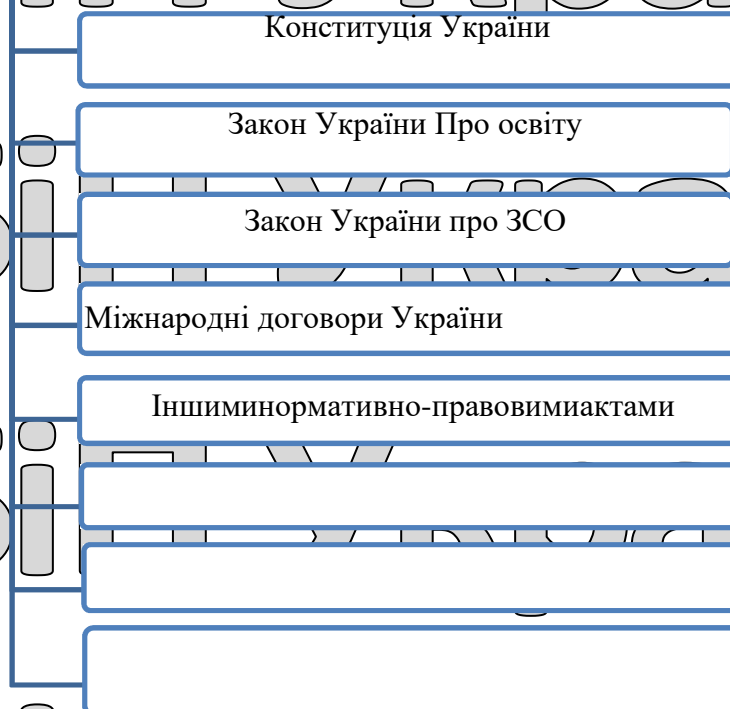


Рис 2.1. Нормативно-правова база ЗСО [26].

Основним нормативно-правовим актом який виступає регулятором трудових відносин між директорам та персоналом Закладу загальної середньої освіти є колективний договір (Додаток А).

У даному договорі містяться усі права та обов'язки працівників та і роботодавця.

Зазначимо, даний договір розроблений та укладений на основі Кодексу законів про працю України (КЗпП), Законів України: «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про вищу освіту», а також інших нормативних актів України, що регулюють виробничі, трудові, соціально-економічні відносини [26].

Цей Договір є нормативним актом локального рівня, що констатує додаткові в порівнянні з законодавством положення про умови праці і її оплати, удосконалення творчої та виробничої діяльності, поліпшення умов і охорони

праці, зміцнення трудової дисципліни, соціального і побутового обслуговування працівників установи, гарантії й пільги.
Колективний договір Поліського ліцею складається із таких основних розділів (рис. 2.2).



Рис.2.2. Розділи колективного договору Поліського ліцею

* Примітка. Укладено автором на основі Додатку А.

Перший розділ даного договору а саме, загальні положення, містять дані про мету укладання, сторони колективного договору та їх повноваження, термін дії колективного договору, а також зазначають сферу дії.

Колективний договір на 2021-2023 роки між адміністрацією та профспілковим комітетом Поліського ліцею Ушомирської сільської ради (надалі – Сторони) укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про охорону праці», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні (надалі – Генеральна угода), Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України (надалі – Галузева угода) та іншими.

У другому розділі трудового договору описані терміни дії договору, а саме 2021-2023 роки, та положення при яких жодна із сторін не має повноважень після підписання не виконувати положень договору, а також зобов'язуються моніторити чинне Законодавство та інформувати співробітників про зміни.

Розділ про регулювання виробничих та трудових відносин діяльності колективного договору Поліського ліцею містить взаємні зобов'язання керівника, профкому, сторін колективного. Відповідно до цього розділу сторони зобов'язуються вживати невідкладних заходів для усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), якщо вони виникають, прагнуть врегулювати спіру шляхом примирення в порядку, встановленому чинним законодавством.

У розділі забезпечення зайнятості сторони трудового договору домовились, що при скороченні чисельності чи штату працівників, переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також:

• працівники, пенсійний вік яких менше трьох років, коли реалізація права особи на отримання пенсії (частина 2 статті 42, абзац 10) Трудове законодавство України);

• робітники, чії сім'ї є безробітними тощо. Керівник обіцяє створити всі умови для запобігання звільненню вчителів, але змінити місце роботи, своєчасно письмово повідомити про свої наміри, а у разі збереження заробітної плати – направити до спеціалістів з підготовки чи перепідготовки та вжити відповідних заходів для роботи з профспілкові комітети для запобігання масштабним звільненням та інші установи.

У наступному розділі про *робочий час, режим та нормування праці* керівник несе відповідальність за внутрішній розпорядок українського національного навчального закладу відповідно до чинного законодавства та правил внутрішнього розпорядку і стандартів працівників національного навчального закладу України. Працівники допускаються до недоречної роботи.

Як виняток, за погодженням з профспілковим комітетом працівники мають право брати участь у заміщенні тимчасово відсутніх працівників у встановленому порядку та за згодою працівника лише за наявності обставин та стандартизувати навчання і графік. При складанні плану навчання уникайте

невиправданих витрат часу викладачів, які виконують викладацьку роботу, забезпечуйте безперервність курсів і навчальних курсів, не допускайте великих перерв між заняттями (так звані «вікна»), забезпечити прозорість розподілу

навчального навантаження, вжити заходів щодо забезпечення вчителів викладацькими посадами не нижче рівня заробітної плати. Якщо такої можливості немає, їх можна перезавантажити до встановленого нормативу часу за допомогою інших видів навчання, виховання, упорядкування, організації та іншої педагогічної діяльності.

У розділі *оплата праці* підіймаються питання забезпечення гласності умов оплати праці, забезпечення пед.працівникам диференціації посадових ставок відповідно до кваліфікаційних критеріїв, своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникам закладу заробітну плату за період відпусток, а також

поточну заробітну плату у грошовому вираженні через систему банкоматів по пластиковим карткам, згідно особистої письмової заяви працівника, у робочі дні двічі на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який

здійснюється виплата:

- виплата заробітної плати за першу половину місяця – 15 числа,
- розмір заробітної плати за першу половину місяця – не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника;

заробітна плата за місяць – останнє число кожного місяця (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст. 21 Закону України «Про відпустки»). Крім того, згідно із законом, конституційними

документами та цим колективним договором до 30% надається субсидія на використання іноземних мов, сучасних технологій, реалізацію інноваційних проектів. Йдеться також про своєчасну оплату відпусток та лікарняних працівникам.

У розділі *охорона праці* керівник зобов'язується :

- забезпечити дотримання вимог Закону України «Про цивільний захист», Закону України «Про освіту», «Охорону праці», наказів Міністерства освіти і науки України щодо створення безпечних умов навчально-виховного процесу. 26.12.2017 № 1669 «Охорона праці учасників навчально-виховного процесу закладів та навчальних закладів» та інших нормативно-правових актів.
- створити у закладі освіти службу охорони праці, безпеки життєдіяльності
- затвердити посадові інструкції керівників і працівників структурного відділу, порушувати обов'язкові питання з охорони праці та безпеки життєдіяльності.

• забезпечити виконання положень колективного договору з охорони праці, заходів з охорони праці, безпеки життєдіяльності, національних інструкцій з нагляду за охороною праці, сприяти організації розгляду пропозицій низових профспілкових комітетів.

• праці, сприяти розгляду пропозицій профспілкового комітету первинної профспілкової організації,

• організовувати в установленому порядку навчання та перевірку знань з охорони праці відповідних осіб, експертів з охорони праці та персоналу, відповідального за організацію робіт з охорони праці, а також інструктажів з охорони праці для інших працівників.

У розділі номер 8 час відпочинку розглядається питання надання перерви 30 хв для відпочинку, або в закладах в яких не встановлено таку можливість,

надати змогу вчителям пообідати в робочий час, також про умови надання

щорічної відпустки до 56 днів, щорічна відпустка за проханням працівника

може бути поділена на частини не менше 14 робочих днів, надавати щорічну

основну відпустку повної тривалості особам, які працюють на умовах

неповного робочого часу, у тому числі особам, які перебувають у відпустці

для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (п.2 постанови

Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346).

Розділ IX) *Соціально – побутові гарантії, пільги, компенсації*

За рішенням Комітету соціального страхування відповідно до заяви

працівника та довідки лікувального закладу про одужання надати працівника та

його сім'ї пільги на оздоровлення. Відповідно до положень цього розділу

керівник обіцяє забезпечити належне виділення коштів у бюджеті з метою

надання працівникам соціальних виплат та забезпечення відповідно до чинного

законодавства. Вжити заходів щодо покращення житлово-побутових умов

працівників та подати до відповідних підрозділів заяви про виділення для

працівників квартир та гуртожитків. Організація веде облік працівників, які

потребують поліпшення житлових умов. Контроль за своєчасністю виплати

допомоги по тимчасовій непрацездатності з Фонду соціального страхування покладається на Раду трудового колективу.

Розділ X. *Сприяння роботі первинної профспілкової організації закладу з питань соціально-економічного захисту працівників закладу, підвищення ефективності її діяльності*

Керівник зобов'язується :

1. Відповідно до ратифікованих Україною конвенцій МОП, Конституції України, Закону України «Про професійні спілки та їх права та гарантії» забезпечити права та гарантії основних профспілкових організацій в

організації, а також дії Президента та Кабінету Міністрів України.

2. Посилити співпрацю з низовими профспілковими організаціями. Усі питання щодо забезпечення належного статусу педагогічних працівників та покращення соціально-економічного захисту працівників закладів:

- вводити до складу атестаційної комісії представника первинної профспілкової організації;

- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність первинної профспілкової організації;

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених

профспілкових представників до закладу, органів виконавчої влади, до компетенції

яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.

• щомісячно й безоплатно утримувати із заробітної плати, згідно з особистими письмовими заявами працівників – членів первинної профспілкової організації закладу, членські профспілкові внески в розмірі 1

відсотку від усіх видів заробітної плати, надбавок, премій, проводити безготівковий порядок сплати на рахунок Коростнської міської організації

профспілки працівників освіти і науки України не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам, відповідно ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», та не

допускати заборгованості із перерахування зазначених коштів (п. 10.1.5 Галузевої угоди).

- Заробітна плата, надбавки, премії, згідно зі статтею 42, не пізніше трьох банківських робочих днів після виплати заробітної плати працівникам, безготівкові виплати на рахунок, організований Спілкою працівників освіти і науки України в м. Сумах, їх права та охоронну діяльність», і заборгованість при перерахуванні цих коштів не допускається (п. 10.5.5 відомчого договору).

- Поширити положення про премії, винагороди, гарантії, компенсації та соціального забезпечення, передбачені колективним договором, на окремих членів профспілки.

Розділ XI. *Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність Сторін*

Сторони зобов'язуються:

11.1.1. Контролювати виконання колективного договору робочою комісією Сторін.

11.1.2. Періодично проводити зустрічі керівника та профкому, на яких інформувати Сторони про хід виконання колективного договору.

11.1.3. Не рідше одного разу на рік спільно аналізувати та узагальнювати хід виконання колективного договору, заслуховуючи звіти керівника та

ГОЛОВИ

профспілкового комітету первинної профспілкової організації про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.

11.1.4. У разі несвоєчасного виконання, невиконання окремих

положень

колективного договору проаналізувати причини та взяти додаткових заходів щодо забезпечення їх реалізації.

11.1.5. Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством України.

11.1.6. Надрукувати, забезпечити реєстрацію колективного договору до 01 вересня 2021 року.

11.1.7. Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін, і мають однакову юридичну силу.

Колективний договір підписано 20 квітня 2021 р.

Отже, колективний договір Поліського ліцею є документом, який призначений для врегулювання інтересів сторін трудових відносин у закладі

загальної середньої освіти, які характеризуються складністю та багатоплановістю.

У умовах розвитку трудових відносин, вагомим значення має механізм формування моніторингу колективного договору, і існуюча система бухгалтерського обліку теж потребує перегляду. [61, 62].

Питання регулювання трудових відносин у цій організації завжди було дуже важливим, і його позитивна сторона залежить від можливості підвищення ефективності як праці, так і управління, а також розвитку та стабільності навчальних закладів. Основним законом, що юридично гарантує права громадян, є Конституція України. Зокрема, стаття 43 Конституції гарантує права людини на виробництві, безпечні та здорові умови праці, заробітну плату не нижче закону. Відносини між працівниками та роботодавцями регулюються Законом про працю та багатьма іншими законами та нормативними актами, яких необхідно дотримуватися при використанні найманої праці.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що в закладах загальної середньої освіти особливо важливою формою коригування трудових відносин є колективний договір, тобто коригування організацією взаємин між керівниками та підлеглими.

Колективний договір укладається у письмовій формі у строки, визначені договором, і поширюється на всіх працівників, незалежно від того, вступили вони до профспілки чи ні.

За невиконання або порушення умов колективного договору законом визначено, що представницький керівник (уповноважений орган) і профспілка або уповноважений трудовим колективом персонал несуть однакову відповідальність.

2.2. Оцінка стану колективно-договірного регулювання трудових відносин та результати діяльності закладів загальної середньої освіти

Керівники та працівники дуже зацікавлені в розробці колективно-договірного регламенту виробничих відносин Поліського ліцею, адже колективні договори виконують такі важливі функції:

1. безпосередньо захищати інтереси всіх сторін трудових відносин;
2. спростити трудово-управлінські відносини в навчальних закладах;
3. стійкість трудових відносин.

Слід зазначити, що колективний договір, з одного боку, захищає невмотивованих керівників і вимоги працівників, а їх виконання може завдати економічної шкоди середній освіті. З іншого боку, працівники є найбільш вразливими суб'єктами працевідносин.

У цьому навчальному закладі колективно-договірні відносини спрямовані на реалізацію інтересів обох сторін і мають специфічну форму вираження. Обумовлені в колективному договорі умови праці (заробітна плата, робочий час, відпустка, умови праці, нормування праці, додаткові соціальні виплати тощо) дають роботодавцям можливість заздалегідь планувати витрати. Для працівників це гарантія їхньої праці. Особистий інтерес є передумовою встановлення соціальної гармонії та підвищення ефективності праці. Працівники Поліського ліцею реалізують своє право на працю шляхом підписання колективних договорів. Трудові відносини, особливості роботи та відпочинок працівників регулюються законодавством України про працю. Працівники повинні бути ознайомлені з посадовими інструкціями, правилами внутрішнього розпорядку та чинними договорами.

Дуже важливо оцінити стан колективних переговорів щодо трудових відносин із загальною середньою освітою, оскільки колективні договори є основним документом, який регулює трудові відносини та соціально-економічні переваги керівників і працівників.

Штатна чисельність Поліського ліцею складає 69 осіб, а саме: директор, 2 завідувача директора з виконавчої діяльності, штатний колектив вчителів 51, педагог-організатор, практичний психолог, соціальний педагог, керівник групи продовженого дня, та інший персонал: кухар, медична сестра, двірник, підсобний працівник, прибиральник службових приміщень.

Для вивчення стану колективно-договірного регулювання у Поліському ліцеї проведено соціологічне опитування, інструментарій якого подано в додатку Б.

Для вивчення стану колективно-договірного регулювання

Поліському ліцеї

проведено соціологічне опитування, інструментарій якого подано в додатку Б.

Щодо статеві структури, то тут переважають жінки (Рис.2.3)



Рис.2.3 Статеві структура Поліського ліцею за 2021р. [34].

* Примітка. Укладено автором на основі даних Поліського ліцею [31]

Стосовно вікової структури, то у даній організації переважають працівники віком від 25-65 р. (див.рис.2.4).

Вікова структура працівників Поліського ліцею

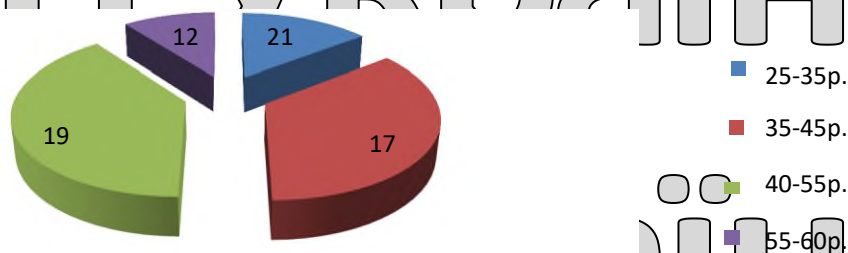


Рис.2.4. Вікова структура працівників Поліського ліцею

*Примітка. Укладено автором на основі даних соціологічного опитування.

Під час підписання колективного договору керівник або уповноважена ним особа має бути так само зацікавлений, як і працівники, оскільки між стимулюванням праці та суспільними виробничими запасами існує прямий зв'язок. Тому, враховуючи індивідуальну реалізацію, працівники роблять значний внесок у розвиток організації та підвищення рівня її діяльності.

Однак, на жаль, інтереси працівників і керівників, їхні погляди на одне й те ж питання не зовсім збігаються, не завжди однакові.

Співробітники зацікавлені переважно у високій заробітній платі, встановленні додаткових пільг, безпеки, створенні відповідних умов праці, скороченні робочого часу, а також зацікавленості роботодавців у отриманні високих прибутків за менших витрат, підвищенні ефективності та конкурентоспроможності. Тому виникають протиріччя, суперечки, конфлікти.

Варто зазначити, що під час опитування приблизно 93% респондентів вказали, що організація, в якій вони працюють, має колективний договір. З його змістом знайомі 89% респондентів.

Важливими питаннями, передбаченими колективним договором, є заробітна плата та соціальний захист. За даними опитування, рівень виконання зобов'язань із заробітної плати становить 95%, а рівень

соціального страхування – 88%.

Інформація Поліського ліцею про стан колективних переговорів з питань соціального захисту населення, оплати праці та охорони праці та виконання колективних договорів наведена в таблиці 2.2.

Таблиця 2.1.

Стан виконання основних положень колективного договору Поліського ліцею

№з/п	Основні положення колективного договору	Відповідно виконуються	Складно відповідати	Переважно виконуються	Не виконуються
1.	Оплата праці	17	1	2	2
2.	Охорона праці	15	2	2	1
3.	Соціальний захист	9	6	2	3

*Примітка. Укладено автором на основі даних соціологічного опитування.

З даних таблиці видно, що виконання колективного договору є відносно високим, але все ще потребує контролю та постійного вдосконалення. Що стосується компенсації, працівники зазначили, що ця сторона є позитивною. Цей факт є сигналом того, що працівники організації задоволені своєю роботою.

Слід зазначити, що колективні переговори закладів загальної середньої освіти проводяться на основі колективних договорів між керівниками та працівниками. Основними питаннями угоди є питання оплати праці, зайнятості, охорони праці та соціального захисту.

Наданий момент усі працівники Поліського ліцею працюють дотримуючись загально-прийнятих прав, та обов'язків які вказані у колективному договорі.

Як показало наше опитування практично усі працівники ознайомлені із розділами колективного договору, знають свої права та обов'язки, розглянемо

не на (рис.2.5.)

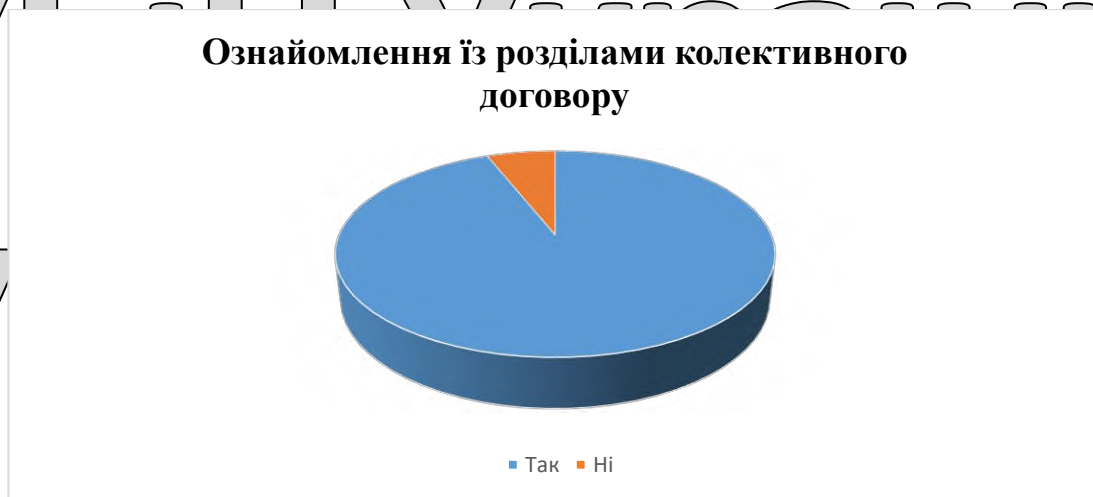


Рис 2.5. Ознайомлення із розділами колективного договору.

*Примітка. Укладено автором на основі даних соціологічного опитування.

З цієї діаграми бачимо, що 94% працівників обізнані зі своїми правами та обов'язками та ознайомлені зі змістом колективних договорів.

Ми також вивчали думки працівників щодо чинності цієї угоди. З цієї вибірки 82% людей вважають, що якщо роботодавець виявить певне порушення, ви можете покладатися на колективний договір для захисту своїх прав, як показано на (рис. 2.6.)

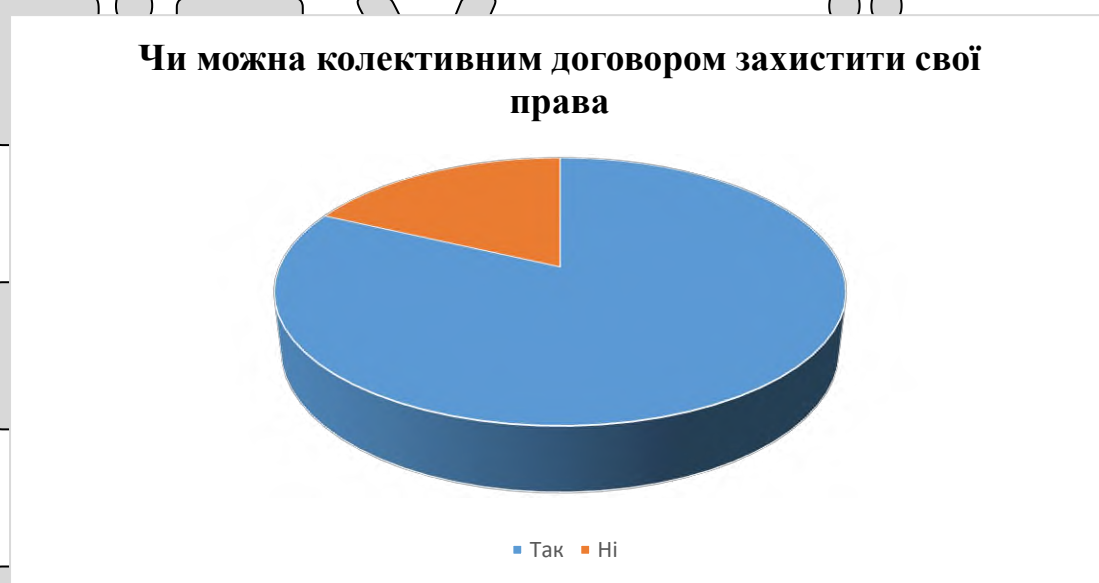


Рис.2.6.«Чи можна колективним договором захищати свої права»

*Примітка. Укладено автором на основі даних соціологічного

опитування.

Лише 18% респондентів сказали, що колективні договори не можуть захистити їхні права. Це свідчить про те, що в цьому закладі загальної середньої освіти працівники керуються інформацією, що міститься в колективному договорі, і після виявлення порушень працівники зможуть відстоювати свої права.

На запитання, що означає колективний договір для вашого ліцею, більшість відповіли що він носить формальний характер (рис.2.7).

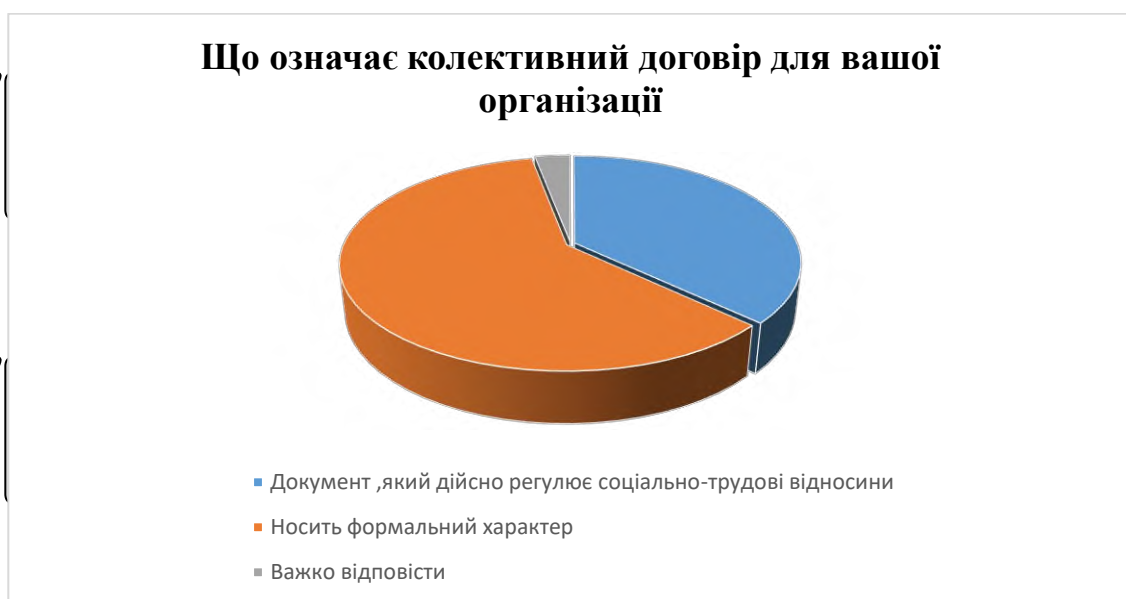


Рис.2.7. Значення колективного договору для працівників Поліського ліцею.

* Примітка. Укладено автором на основі даних Поліського ліцею [31]

З цього питання ми бачимо, що працівники вважають, що цей договір є формальним, що може пояснити, що школа є національною установою, тому вона поважає всі права, і немає потреби посилалися на положення про колективні переговори для вирішення певних питань, суперечок.

Також проаналізувавши анкети, ми дійшли до висновку, що найважливішим аспектом для працівників є соціальна захищеність, яка вказується у колективному договорі (див.рис. 2.8).

Що для вас найважливіше у колективному договорі

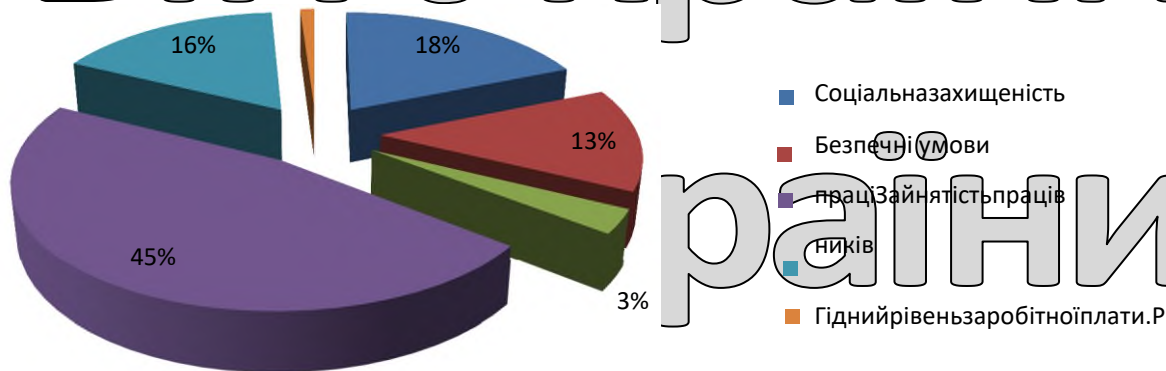


Рис.2.8 Що для вас є найважливіше в колективному договорі.

*Примітка. Укладено автором на основі даних соціологічного опитування.

Найбільша частка респондентів а саме 45% вибрали варіант гідний рівень заробітної плати, 18% зазначили що соціальна захищеність, 16% - рівноправність сторін, 13% - безпечні умови праці.

На практиці колективний договір бюджетного відомства витягується з чинного законодавства та різноманітних нормативно-правових документів, які регулюють усі відносини між роботодавцями та працівниками.

За період з 2013 по 2021 рік Поліський ліцей не мав трудових спорів, не скаржився на свої права та обов'язки до профспілки з порушенням колективного договору. Тому важливо зазначити, що робота організації відповідає всім правам і нормам передбаченим законодавством України.

Підсумовуючи, профспілкам необхідно докласти зусиль для подальшого покращення статусу колективних переговорів, удосконалення змісту колективних договорів, підвищення їх соціальної спрямованості, забезпечення дотримання колективно-договірних зобов'язань та норм і положень вищестоящих угод [68, с. 71].

Для Поліського ліцею існує багато шляхів і методів покращення

трудова відносина, але кожен має бути розроблений на відповідній основі та постановці проблеми, що призвело до їх розвитку. Однак недостатньо створити ці методи, необхідно також визначити середовище та механізми їх реалізації в процесі налагодження соціально-трудова відносин. Для цього необхідно насамперед удосконалити законодавчу базу шляхом копіювання розумних методів впливу на органи державної влади щодо налагодження та управління соціально-трудова відносинами.

Ми вважаємо, що для вдосконалення системи колективних переговорів щодо трудових відносин у закладах загальної середньої освіти в нашій країні необхідно переглянути колективні договори на загальнодержавному рівні, роблячи акцент на ентузіазмі та розвитку працівників. Поліпшити умови співпраці з урахуванням рівня високорозвинутих країн. Використовувати на практиці зарубіжний досвід підготовки та розвитку працівників цього закладу.

На нашу думку, для того щоб удосконалити систему колективно-договірної регулювання трудових відносин у нашому закладі загальної середньої освіти, потрібно на державному рівні повносити зміни до колективного договору, роблячи акцент на мотивації та розвитку працівників.

Покращувати умови співпраці відповідно до рівня високо розвинутих країн. Використовувати на практиці зарубіжний досвід навчання та розвитку працівників в даному закладі.

2.3 Трудові правовідносини осіб які навчаються у закладі загальної середньої освіти

Сьогодні в системі освіти брак кваліфікованих кадрів на ринку праці є дуже серйозним питанням. У зв'язку з цим трудове навчання та супутнє грамотне кар'єрне позиціонування можуть підвищити інтерес школярів до трудових спеціальностей. На основі позитивного ставлення дітей до праці. Адже непопулярність робочих професій пов'язана не тільки з їх низькою (і не

завжди) заробітною платою: причина в тому, що початкове ставлення до роботи дитини неправильне, або формування помилкове. Тому питання працевлаштування здобувачів загальної середньої освіти є надзвичайно важливим.

Так, відповідно до ст. 20 Закону України «Про загальну середню освіту» 02.10. 2021 р. № 651-XIV [26] (далі – Закон № 651-XIV) особами, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, є учні (вихованці), зарахування яких до цих закладів здійснюється, як правило, з 6-ти

років . Законодавство України передбачає особливі умови праці для учнів загальної середньої освіти. Зазвичай галузі трудового права оперують такими поняттями, як «праця неповнолітніх» і «дитяча праця». Відповідно до ст. 6 Сімейного кодексу України [28] Неповнолітні – від 14 до 18 років, малолітні - діти до 14 років. Отже, теоретично учні, які є неповнолітніми дітьми, за ст. 188

КЗпП України можуть реалізовувати своє право на працю шляхом вступу у трудові відносини. Стаття 188 Закону про працю України дозволяє їм реалізувати своє право на працю шляхом встановлення трудових відносин. Проте в сучасних умовах є багато ситуацій роботи маленьких дітей.

Дитяча праця є надзвичайно складною проблемою, і її масштаби величезні. За оцінками Міжнародної організації праці, лише в країнах, що розвиваються, працює близько 250 мільйонів дітей віком від 5 до 14 років; з них приблизно 120 мільйонів працюють повний робочий день. Найбільш поширена

дитяча праця в Азії, за нею йдуть Африка та Латинська Америка. У Центральній та Східній Європі труднощі переходу до ринкової економіки останнім часом призвели до значного зростання дитячої праці.

Ми приділили увагу питанням, які піднімаються в доктринах трудового права, де підтверджують наукові праці О. А. Абрамової, Б. К. Бегічева, Є. О. Голованова, Д. О. Карпенка, Є. А. Монастирського, Ю. П. Орловського, В. П. Соїфера, А. Ф. Трошина, А. І. Шебанової, О. М. Ярошенка. Тому це має велике значення для правового регулювання трудових відносин серед учнів загальної середньої освіти (неповнолітніх та малолітніх дітей).

В даний час під впливом концепції гідної праці Міжнародної організації праці майже всі країни світу схильні приймати нормативні акти для захисту дітей від економічної експлуатації та будь-якого права на працю, що може загрожувати, порушувати або завдати шкоди дітям саме навчанню, здоров'я, фізичному, розумовому, духовному, моральному і соціальному розвитку.

Варто зазначити, що Україна затвердила низку міжнародних нормативних актів у цій сфері та зобов'язується виконувати їх. Тому в міжнародно-правовому акті з цього питання основним документом є Конвенція ООН про права дитини [64] (затверджена Верховною Радою України 27 лютого 1991 р. згідно з Постановою 789-ХІІ). Конвенція вимагає від країн вжити заходів, спрямованих на практичну реалізацію її принципів положень, зокрема:

– визначити тривалість робочого дня та необхідні вимоги до умов праці (стаття 51 КЗпП передбачає, що робочий день особи становить до вісімнадцяти років, а Глава 13 Кодексу України визначає умови праці неповнолітніх.);

визначити мінімальний вік для прийняття на роботу (як зазначалося раніше, стаття 188 Закону про працю України забороняє приймати на роботу осіб віком до 16 років);

– накладати покарання або інші санкції для забезпечення дотримання положень Конвенції та інших міжнародних документів подібного характеру.

Причини використання дитячої праці можна розділити на: культурні, соціальні, правові, економічні.

Є кілька видів економічних причин, а саме:

- 1) Причина бідності;
- 2) Висока вартість освіти є фактором, що призводить до дитячої праці, тому що діти повинні працювати, щоб оплачувати навчання;

3) Низька якість освіти дітей з бідних сімей означає, що діти не можуть досягти значних успіхів у соціальній ієрархії. Більшість працюючих дітей – діти з бідних сімей;

4) Соціальна ізоляція, бідність, расова та гендерна дискримінація є важливими факторами, які змушують дітей працювати. Бідні сім'ї потребують якомога більше працівників, щоб забезпечити дохід і вижити. Це є перешкодою для інвестування в освіту дітей.

Водночас швидкий економічний розвиток країни визначив попит на значне збільшення робочої сили, що заповнюється за рахунок використання дитячої праці, особливо в країнах, що розвиваються. Часто діти погано знають свої права і готові працювати в умовах, які дорослі вважають неприйнятними.

Роботодавці наймають дітей, тому що платять їм менше, ніж дорослим, і забезпечують гірші умови праці, які не відповідають закону.

Причина явища дитячої праці криється в недосконалості законодавства, у тому числі про працю, а також у відсутності дієвого правозастосовного механізму. Більшість країн світу мають національні закони про дитячу працю,

які встановлюють мінімальний вік для підписання контрактів та регулюють умови праці. Ці закони фактично придушили порушення трудового

законодавства офіційним сектором (господарським сектором, який легально займається працею та сплачує податки) у міських районах. Правовий захист

дитячої праці не виходить за межі формального сектору, водночас діти часто займаються переважно сільським господарством та помічниками з домашньої роботи.

Причини виникнення дитячої праці криються і в недосконалості законодавства, в тому числі і трудового, а також у відсутності ефективних

механізмів реалізації нормативних актів. Більшість держав світу мають національні закони про дитячу працю, які встановлюють мінімальний вік для укладення договору і регулюють умови праці. Ці закони ефективні в боротьбі з

порушеннями норм трудового права в формальному секторі (сектор економіки, де здійснюється трудова діяльність на законних підставах і виплачуються

податки) в міських районах. Правовий захист працюючих дітей не виходить за межі формального сектора; в той же час як діти, як правило, в більшості своїй

зайняті в сільському господарстві і в якості домашньої приєлуги. Трудове законодавство в багатьох країнах/регіонах не поширюється на організації з

менш ніж 10 співробітниками. Наприклад, килимова промисловість у Пакистані є основою ручного виробництва, а її організація дозволяє уникнути

застосування трудового законодавства.

Після прийняття МОП Концепції Гідної праці змінилося законодавство про боротьбу з дитячою працею, що в багатьох формах проявляється в

трудоному законодавстві - прийняття положень, що забороняють неповнолітнім займатися небезпечними та шкідливими для здоров'я роботами; створення

спеціальних державних установ, визначення віку працевлаштування. В ч. 2 ст. України [70] Стаття 172 Кримінального кодексу передбачає відповідальність роботодавців за незаконне звільнення неповнолітніх з особистих обставин, а також інші серйозні порушення законодавства щодо праці неповнолітніх.

Стаття 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [57] передбачає відповідальність у вигляді штрафу у разі порушення законодавства про працю та його захист.

У рамках дослідження цього розділу ми проаналізували правові положення про загальну середню освіту, тобто трудові відносини осіб, які здобувають загальну середню освіту. Спочатку опишемо характеристики праці неповнолітніх, а потім опишемо положення праці малолітніх.

Відповідно до ст. Закон № 3 № 651-ХІV -загальна середня освіта – це цілеспрямований процес набуття систематичних знань про природу, людей, суспільство, культуру та виробництво шляхом пізнавальної та практичної діяльності. Загальна середня освіта є невід'ємною частиною безперервної освіти. Вона спрямований на забезпечення загального розвитку особистості шляхом навчання, виховання та розвитку, які ґрунтуються на загальнолюдських цінностях та принципах, закріплених в Законі України «Про освіту».

Ми погоджуємося з трактуванням поняття «зайнятість неповнолітніх» за словами І. В. Хохряковим: це система спеціальних економічних та організаційних заходів, відповідних державних і недержавних органів для забезпечення зайнятості таких специфічних груп людей, як молодь [29, с. 7].

В Україні законодавчі положення про працю неповнолітніх використовуються виключно для глави 13 «Праця молоді» Закону про працю.

Неповнолітніми вважаються особи віком до вісімнадцяти років. Відповідно до статті 187 Закону «Про працю» України у трудових відносинах вони прирівнюються до прав повнолітніх і користуються певними пільгами, передбаченими законодавством України «Про працю» у сфері охорони праці,

робочого часу та інших умов праці.

Стосовно цього положення слід охопити короткий виклад застосовної практики законодавчого суду щодо відповідальності роботодавця щодо

шкілярів Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних

справ України, в якій зазначено, що зміст статті 135 підписаний з особами до 18

років. Стаття 1 Закону про працю втрачає чинність. Однак неповнолітні працівники можуть нести відповідальність із загальних підстав, оскільки

відповідно до статей 187 і 188 КЗпП повна дієздатність починається з 16 років,

а за певних умов - з 15 років або навіть 14 років в такому випадку

правовідносини прирівнюються до повнолітніх.

Для охорони здоров'я неповнолітніх Статтею 188 Закону про працю

України встановлено, що віком для становлення неповнолітніми

правосуб'єктами праці є вік -16 років. Учні, яким виповнилося 15 років, можуть

приймагися на роботу за згодою одного з батьків або їх опікунів, а з 14 років - лише за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює.

Слід підкреслити, що ці положення кодексу відповідають міжнародним

документам у цій сфері. Так, у статті 7 «Мінімальний вік для найму» Конвенції

Міжнародної організації праці № 138 передбачає, що особам, які досягли 14-річного віку, дозволяється працювати за таких умов:

- один із батьків або осіб, які замінують його, згоден з ним;

- робота не повинна завдавати шкоди відвідуваності навчального закладу, порушувати навчальний процес, має виконуватися у вільний від навчання час;

- робота, якою займаються неповнолітня особа, повинна бути легкою

і не завдавати шкоди їх здоров'ю чи розвитку;

- такі працівники мають бути унціями відповідних типів загальноосвітніх шкіл чи інших навчальних закладів.

Свропейська соціальна хартія (переглянуто видання) (1996 р.) також надає великого значення праву дітей на захист на роботі. Підписанти цього документа зобов'язані:

1) забезпечити особливий захист дітям та молоді, щоб уникнути ризиків пов'язаних з роботою;

2) забезпечити, щоб особи віком до 18 років, які зайняті на роботі, передбаченій національними законами та нормативними актами, проходили регулярні медичні огляди;

3) особам, які не досягли 18 років, заборонено працювати в нічний час, за винятком певних робіт, передбачених національним законодавством;

4) визначено, що працівники віком до 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку не більше часу не менше чотирьох тижнів;

5) визначити, що час для молодих людей для проходження навчання у звичайний робочий час за згодою роботодавця зараховується як робота;

6) відповідно до їх потреб розвитку, особливо потреб професійного навчання, обмежити робочий час особи віком до 18 років;

7) Забороняється залучати дітей, які ще здобувають обов'язкову освіту, до роботи, яка може порушити їх комплексний навчальний процес;

8) мінімальний вік для прийняття на роботу має бути 18 років, якщо умови праці вважаються шкідливими або небезпечними для здоров'я;

9) мінімальний вік для прийняття на роботу повинен бути 18 років. Вік прийняття на роботу вказується 15 років, за винятком легкої праці [51].

Необхідно підкреслити, що Україна ухвалила ці міжнародно-правові акти і стала на шлях, де українське законодавство повністю відповідає вищезазначеним міжнародним законам. Слід також додати, що права дітей

регулюються конвенціями МОП, зокрема:

– Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік прийому на роботу (1973 р.) [59];

– Конвенція МОП № 182 про усунення найгірших форм дитячої праці (1999 р.) [60];

– Конвенція МОП № 79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах (1946 р.) [63];

– Конвенція МОП № 78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах (1946 р.) [62];

– Конвенція МОП № 90 про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута) (1948 р.) [63];

– Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (1952 р.) [58].

Законодавець враховує психофізіологічні особливості організму неповнолітнього працівника та захищає його від виробничих шкідливостей. З цією метою українське трудове законодавство передбачає спеціальні правила спільного забезпечення цим особам спеціальної охорони праці. Наприклад, у ч. 1 ст. Стаття 190 цього Кодексу передбачає, що особам, які не досягли 18 років, забороняється виконувати важкі роботи, працювати зі шкідливими або небезпечними умовами праці, займатися підземними роботами. Перелік таких робіт затверджено наказом МОЗ України від 31.03.1994 р. № 46.

Слід зазначити, що в частині п'ятій ст. Стаття 296 проекту закону про працю забороняє використання неповнолітніх (продаж алкогольних напоїв, тютюнових виробів, ліків тощо) на роботах, які можуть зазнати насильства або виконання яких може зашкодити школі чи негативно вплинути на їх моральний розвиток.

Такі норми містяться у ст. Стаття 11 Закону України «Про охорону

праці», спеціально для роботи неповнолітніх. Ця стаття передбачає, що неповнолітні не допускаються до важких робіт, а за шкідливих або небезпечних умов праці переміщення речей, маса яких перевищує встановлену норму, здійснюється відповідно до переліку важких робіт і шкідливих і небезпечних робіт. Небезпечні умови праці, понаднормова робота та робота у вихідні дні, підземна робота, робота в нічний час [64].

Аналізуючи законодавчі та нормативні акти, можна зробити висновок, що в сучасному світі охорона праці неповнолітніх та їхня участь у працевлаштуванні є дуже актуальними. Можна з упевненістю стверджувати, що заходи щодо вирішення цієї проблеми пов'язані із захистом неповнолітніх у нашій та інших країнах. Міжнародна організація праці надає допомогу в цьому питанні. Ми переконані, що для вирішення цієї проблеми правова система нашої країни має зосередитися на оптимізації правового регулювання праці неповнолітніх, створити такий механізм впровадження трудових норм.

Усі особи віком до 18 років перед прийняттям на роботу повинні пройти попередній медичний огляд (стаття 191 Закону України про працю та стаття 11 Закону України про охорону праці). Надалі такі працівники повинні проходити обов'язковий медичний огляд раз на рік. При цьому під час лікування вони мають право зберегти роботу та доходи.

Попередній та щорічний медичні огляди проводяться відповідно до наказу МОЗ від 21.05.2007 р. № 246 «Затвердження порядку медичного огляду окремих категорій працівників» (далі – Порядок № 246).

Необхідно підкреслити, що роботодавці організовують медогляд за власний кошти і ні в якому разі не мають права вимагати кошти у майбутніх неповнолітніх працівників. Після проходження медичного огляду особа отримає довідку за формою, наведеною у додатку 8 Порядку No 246, яка надається роботодавцю. Відповідно до ч. 6 ст. Статтею 24 КЗпП України передбачено, що якщо медичний огляд покаже, що за станом здоров'я вона не

придатна для роботи, яка передбачається, укладати трудовий договір забороняється. Крім того, роботодавці не мають права надавати працівникам протипоказані за станом здоров'я роботи. Якщо неповнолітній не пройшов попередній медичний огляд, йому може бути відмовлено у підписанні трудового договору.

Важливо, що трудовий договір з особою, яка не досягла 18 років, повинен бути укладений повністю в письмовій формі. Це вимога статті 1, параграф 5. Стаття 24 Закону України про працю. У цьому випадку не можна обрати форму трудового договору – письмову чи усну, щоб захистити особу від неналежної поведінки роботодавця. Щодо робочого часу, то Конституція України⁴⁵ визначає, що максимальна тривалість останнього визначається законом. Цей закон є чинним законодавством України про працю, ч. 1 ст. 50

Вказано, що нормальна тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 40 годин на тиждень.

Проте, щоб визнати особливість неповнолітніх як суб'єктів трудових відносин, з метою покращення умов праці, розваги та навчання неповнолітніх, ст.51 цього Закону передбачає скорочену тривалість робочого часу для них, а саме: 36 годин на тиждень, тобто не більше 7 годин на день при п'ятиденному робочому тижні і не більше 6 годин на тиждень якщо робота ність днів на тиждень. Тривалість робочого дня такого персоналу не повинна перевищувати 4 годин на день при шестиденному робочому тижні і не перевищувати 5 годин при п'ятиденному робочому тижні. Різний також робочий час неповнолітніх, які працюють протягом навчального року. Їх тривалість робочого часу не повинна перевищувати половини максимально скороченої тривалості робочого часу, тобто якщо 17-річний працівник працює протягом періоду навчання, його тижнева тривалість робочого часу не повинна перевищувати 18 годин.

Слід підкреслити важливу роль профспілок, які зазвичай є рушійною силою в боротьбі з дитячою працею. На місцевому рівні вони наполегливо

працюють, щоб мобілізувати та організувати працівників у неформальній економіці, зосередившись на дитячій праці. Це надзвичайно важливо для посилення прямих дій проти дитячої праці. Коли офіційні відділи окремих відомств все ще безсилі, профспілки відіграють життєво важливу роль у розгляді випадків дитячої праці.

При погодинній оплаті праці неповнолітньому працівнику оплачується повний оклад, зазначений у штатному розписі на його посаду, за умови, що він працює в усі робочі дні. Якщо неповнолітній працює менше одного місяця, доплату необхідно розрахувати за існуючим графіком з урахуванням відхилення у кількості робочих днів.

Аналізуючи діючі норми трудового законодавства та статистичні дані, ми дійшли висновку, що важливим аспектом боротьби з дитячою працею та спеціальним правовим наглядом за неповнолітніми є прояв політичної волі, тобто послідовне впровадження політики подолання бідності, базової освіти та прав людини.

Вважаємо, що особливу увагу слід приділити реєстрації працівників віком до 18 років. Роботодавці повинні вести спеціальний облік працівників до 18 років. Трудове законодавство України не встановлює правил такого обліку. У листі Мінсоцполітики України від 4 вересня 2013 року було зазначено, що на підприємствах реєстр працівників віком до 18 років заповнюється у довільній формі. Вважаємо, що процес обліку неповнолітніх потребує модернізації, а також обов'язкова статистика щодо неповнолітніх для моніторингу та вирішення проблем, що виникають у процесі регулювання трудових відносин з такими особами.

Ми визначили, що в даному випадку мова йде про людей, які навчаються в системі загальної середньої освіти, тому вважаємо, що Міністерству соціальної політики України та Міністерству освіти і науки України необхідно вести штатний облік, а школа не досягла вісімнадцятого

місяця, вік. Крім того, такі записи повинні включати не тільки дату народження, а й місце відвідування особи та вид трудового договору, укладеного з працівником. Це допоможе виявити проблеми в цій сфері (наприклад, небажання роботодавців отримати першу роботу, зловживання владою тощо), розробити шляхи вирішення та вжити профілактичних заходів.

Проблема підробітку для учнів до вісімнадцяти років все ще існує. Оскільки чинне трудове законодавство прямо не забороняє роботу за сумісництвом, на практиці роботодавці часто відмовляють цим працівникам і пояснюють свою відмову незаконними підставами. Ми вважаємо, що проект законодавства України про працю має передбачити можливість роботи таких працівників за сумісництвом, але передбачає, що якщо робота може негативно вплинути на таких працівників, керівник може обмежити роботу таких працівників.

Проблеми роботи з малолітніми надзвичайно складні і вимагають детального розгляду різними суспільними науками, такими як педагогіка, економіка, соціологія. Чинне національне трудове законодавство взагалі не регулює роботу неповнолітніх, згідно з трудовим законодавством України регулювати трудові відносини можуть лише особи віком від 14 років. Проте сьогодні гостро стоїть питання правового нагляду за працею людей, які почали працювати 14 років. Вважаємо, що нагляд за роботою неповнолітніх, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, є дуже актуальним і потребує глибокого дослідження.

Дитяча праця є однією з перших і найважливіших проблем, які вирішує міжнародне співтовариство. Міжнародна організація праці прийняла міжнародні норми щодо ліквідації дитячої праці на своєму першому засіданні в 1919 р. і продовжувала невпинно дотримуватись цього, поки не сформулювала новітні норми, які визначали прямий обов'язок ліквідувати найгірші форми дитячої праці.

Слід зазначити, що протягом тривалого часу поширена думка, що використання дитячої праці розглядається через призму байдужості, хоча за останні десять років ситуація повністю змінилася. Проблема праці цих людей привертає все більше уваги на національному та міжнародному рівнях, яка сьогодні визнана найсерйознішим порушенням у світі, наслідком якого є експлуатація дітей та порушення їх прав [31, с. 15].

Аналізуючи нормативні документи МОП слід говорити, що сьогодні існує три категорії в цій царині, це: економічно активні діти, дитяча праця та діти, зайняті на небезпечних і шкідливих видах робіт.

Тому економічна діяльність — це широке поняття, що включає найпродуктивнішу діяльність, якою займаються діти, незалежно від того, чи здійснюється ця діяльність на користь ринку, чи є вона відшкодованою чи безкоштовною, і здійснюється протягом кількох годин або повний робочий день, незалежно від того, чи є нормальним. Це випадковий, законний чи незаконний; він не включає щоденну роботу дітей по дому та в школі. Для того, щоб дитина вважалася економічно активною, вона повинна працювати не менше однієї години в будь-який період 7-денного звітного періоду. Діти, які займаються господарською діяльністю, є поняттям статистичне, а не юридичне [12].

Дитяча праця є більш вузьким поняттям, ніж економічно активні діти.

До нього входять усі діти старше 12 років, які працюють лише кілька годин на тиждень для дозволеної легкої роботи, а також діти старше 15 років, чия робота не впливає. Шкідливі та небезпечні категорії. Концепція дитячої праці ґрунтується на положеннях Конвенції про мінімальний вік 1973 року (138), яка містить найбільш повне та авторитетне міжнародне визначення мінімального віку зайнятості або вступного віку, що означає економічну діяльність. Небезпечними та шкідливими видами праці дітей є види діяльності або заняття, які істотно негативно впливають на їх безпеку, здоров'я та моральний розвиток.

Небезпечний і шкідливий характер цього виду роботи може бути обумовлений надмірною кількістю робочого часу, фізичними умовами праці та або інтенсивністю праці, навіть якщо сама діяльність або заняття не вважаються шкідливими чи небезпечними.

Згідно з дослідженнями, серед майже 10 мільйонів українських дітей 456 тисяч працевлаштовані, з них 4,9% – діти віком від 7 до 9 років [14, с.1]. Досвід країн (Китай, Туреччина, Таїланд), які активно працюють над подоланням проблеми дитячої праці, свідчить про необхідність розширення охоплення дітей системою освіти. Водночас працевлаштування дітей раннього віку викликає кризу в системі загальної освіти. Багато з них часто залучаються до найгірших форм дитячої праці, бо не мають можливості отримати якісну освіту. Іншими словами, причиною останнього є відсутність заміників найгірших форм дитячої праці.

Найгіршими формами роботи для неповнолітніх є:

- характер праці та умови праці можуть завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральному стану дітей;
- використання, купівля, продаж або постачання дітей для незаконної діяльності, особливо для виробництва та торгівлі наркотиками;
- використовувати, продавати або надавати дітей для заняття проституцією або виготовлення порнографічних матеріалів;
- усі форми рабства та залежності, подібні до рабства, такі як продаж і нелегальне перевезення дітей, боргова кабала, примусова праця [17, с.82].

Ми переконані, що необхідно змінити спосіб вирішення цієї проблеми.

Водночас слід переконливо відстоювати думку Tong Tool про наявність певної міри позитиву. Ми пропонуємо під побудовою «трудового виховання» розуміти організованість та мотивацію учнів, виховувати їхню майстерність, виховувати серйозне ставлення до довіреної роботи, стимулювати творчість, ініціативу та

бажання досягти вищих результатів. Тому вигідно розглядати таких працівників виключно як осіб, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, тобто здобувачів загальної середньої освіти.

Виходячи з наведених міркувань, ми не погоджуємося з поясненням Ю.М.Щетовою, що це шкідливо та небезпечно для неповнолітніх як фізично, так і морально.

У сучасному суспільстві існує думка, що дитяча праця має негативний характер, тому праця неповнолітніх часто асоціюється з примусовою працею.

Проте в роботі людей, які навчаються і бажають працювати в цьому віці, немає нічого поганого. Адже зазвичай за це отримують гроші уні, які брали участь у зйомках рекламних роликів, фільмів, театральних вистав. Багато з них хочуть знайти роботу під час шкільних канікул і мають т. зв «приватний капітал або

такзвані власні кошти». Якщо ця ситуація не визнається трудовими відносинами, як її вирішити? Можна говорити і про цивільно-правовий договір, але всім відомо, що трудові відносини не такі стабільні, як цивільно-правові, а для учасників більше захисту. Виникає логічне запитання: чому дитяча праця в

цій ситуації вважається негативним явищем. Адже якщо діти розуміють цінність грошей, вони сприятимуть своєму розвитку разом із утвердженням трудових цінностей. Ми рекомендуємо розглядати дитячу працю як оплачувану діяльність для людей віком до 14 років для задоволення їхніх потреб, що не зашкодить відвідуванню школи.

Ми рекомендуємо розглядати дитячу працю як оплачувану діяльність для людей віком до 14 років для задоволення їхніх потреб, що не зашкодить відвідуванню школи.

Погоджуємося з твердженням О. М. Ярошенка, що характер неповнолітнього працівника ще не сформований до кінця, а його психологія схильна до позитивних і негативних змін. Тому необхідно заборонити використання неповнолітніх у роботі, яка може завдати шкоди їх моральному

розвитку та здоров'ю, тобто вони не можуть працювати в нічних клубах, барах, брати участь в азартних іграх, виробництві, транспортуванні та торгівлі алкогольними напоями та тютюновими виробами. [18, с. 74]. Тому, якщо мова

йде про роботу дітей раннього віку, то з урахуванням запропонованих нами методик ця робота повинна позитивно впливати на їх психологічне становлення.

Ми вважаємо, що необхідно усунути не загальне явище дитячої праці, а його негативні характеристики, такі як: (а) порушення мінімального віку для неповнолітніх; (б) загроза фізичному, психічному чи емоційному здоров'ю неповнолітніх; (в) неприйнятні зловживання, такі як торгівля неповнолітніми, дитяче рабство, боргова кабала, незаконна діяльність або примусова праця; (г) заборона дітям відвідувати школу; (е) використання дітей для порушення трудових норм тощо.

Для досягнення позитивних результатів у цьому плані Міністерству освіти і науки України та Міністерству соціальної політики України слід сформулювати концепцію трудового виховання в освітньому середовищі, адже відповідна система освіти відіграє центральну роль у боротьбі з трудовим правом. Освіта – це інвестиція в людський капітал, оскільки вона гарантує вищий рівень життя дітей у майбутньому. Поняття має охоплювати всі види трудового навчання учнів і норми трудових відносин. Окремим розділом цього важливого нормативно-правового документа має бути присвячена робота дітей, оскільки це питання залишається найбільш невирішеним. Здобувачі загальної середньої освіти повинні бути поінформовані та правильно розуміти свої трудові права. Дорослі повинні розуміти, що, виховуючи дітей, треба розуміти, що навчання сприяє розвитку трудового потенціалу, тому трудове навчання починається зі звичайних учнів середньої освіти. Щодо трудового виховання цих осіб, то концепція має бути спрямована на гармонізацію українського освітнього законодавства та законодавства про працю.

Висновки до розділу 2

Проаналізувавши данні , ми можемо прийти до висновку ,що основним нормативно-правовим актом який виступає регулятором трудових відносин між директорам та педагогічним персоналом закладу загальної середньої освіти є колективний договір.

У даному договорі містяться усі права та обов'язки як працівників ,так і роботодавця.

Зазначимо, даний договір розроблений та укладений на основі Кодексу законів про працю України (КЗпП), Законів України: «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про вищу освіту», а також інших нормативних актів України, що регулюють виробничі, трудові, соціально-економічні відносини.

Проаналізувавши колективний договір Поліського ліцею , ми змогли побачити недоліки його реалізації та переважитись утому що , він є не досконалим і потрібно застосувати методи для його покращення .На нашу думку, для того щоб удосконалити систему колективно-договірного регулювання трудових відносин у нашому закладі загальної середньої освіти , потрібно на державному рівні повносити зміни до колективного договору, роблячи акцент на мотивації та розвитку працівників. Покращувати умови співпраці відповідно до рівня високо розвинених країн. Використовувати на практиці зарубіжний досвід , та відкорегувати колективний договір даного закладу освіти.

Також дуже важливим підпунктом нашого дослідження є трудові прововідносини осіб які навчаються у закладі загальноїсередньої освіти , так як є не поодинокими випадки зловживання працею неповнолітніх в нашій країні .

Ми вважаємо, що необхідно усунути не загальне явище дитячої праці, а його негативні характеристики, такі як: (а) порушення мінімального віку для

неповнолітніх; (b) загроза фізичному, психічному чи емоційному здоров'ю неповнолітніх; (c) неприйнятні зловживання, такі як торгівля неповнолітніми, дитяче рабство, боргова кабала, незаконна діяльність або примусова праця; (d) заборона дітям відвідувати школу; (e) використання дітей для порушення трудових норм тощо.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 3. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

3.1 Покращення механізму державного управління трудовими відносинами у закладі загальної середньої освіти

Поняття «механізм державного управління» визначається в найширшому сенсі як «метод вирішення суперечностей у явищі чи процесі в державному управлінні, заснований на основних принципах, цілеспрямованості та функціональній діяльності з використанням відповідних форм і методів послідовно. дії. Управління.» Включено до «Словника енциклопедії державного управління, 2010» [2, С. 421]. Близькою до цього бачення є позиція Л. Приходченко, яка визначає структуру механізму державного управління як сукупність цілей, нагляду, організації, економіки та інформаційних компетентностей [7]. Проте, на нашу думку, неможливо чітко встановити структуру державного адміністративного механізму до визначення об'єкта, тобто до встановлення того, що ми називаємо механізмом.

Як показує наше дослідження, термін «механізм державного управління у сфері шкільної освіти» введено лише у «Словник державного управління» (2010 р.) і більше не фігурує у літературі. У статті цього словника В. Кравченко назвав механізм державного управління у сфері шкільної освіти «практичними заходами, засобами, важелями та стимулами реалізації впливу державного управління на сферу шкільної освіти» та визначив Основний зміст Групи цих механізмів: правові; організація; фінанси та економіка; персонал; соціальна; мотивація; матеріали та технології; інформація; управління інноваціями та розвитком; управління якістю [28 с. 421]. Однак ця традиційна класифікація механізмів державного управління не лише не розкриває специфіки державного управління ЗЗСО, а й ігнорує основний істотний механізм державного управління в системі ЗЗСО – формування змісту ЗЗСО, що забезпечує трансформацію «шкіла ринок –праці» тощо. Очевидно, що «збірка» цих механізмів державного управління не забезпечить ефективною моделі

державного управління та соціально-економічної системи ЗСГО. З огляду на викладене, необхідно знайти інші причини виділення механізму державного управління ЗСГО. Таке визначення ми пропонуємо скласти на основі динамічного моделювання системи ЗСГО як процесу збагачення людського капіталу студентів ЗНЗ. У системній динаміці системи ЗСГО механізм державного управління є регулятором потоку (швидкості) системи ЗСГО (підготовка вчителів, розвиток змісту ЗСГО соціально-економічний статус учнів, фінансування), зміна яких регулює рівні системи ЗСГО як «м'якої» системи (тобто якісні інтегральні характеристики людського капіталу випускників і учителів, інфраструктури і навчального середовища, якість контенту, що вноситься у суспільство через ЗСГО) [26].

Національна стратегія має на меті сформулювати, створити або вдосконалити такі «механізми реалізації державної політики у сфері освіти»:

- механізми заохочення та заохочення підприємств, роботодавців та інвесторів, фізичних та юридичних осіб до участі у розвитку системи освіти (правової та економічної), зміцнення навчально-матеріальної основи системи освіти, розвитку професійно-технічних та вищих навчальних закладів, а також відновити національні трудові ресурси;

- інтерактивний механізм діяльності органів управління освітою, сімей, навчальних закладів, дитячо-молодіжних громадських організацій у розвитку, вихованні та соціалізації дітей та молоді;

- механізми фінансово-економічного забезпечення освіти, відповідна оплата праці освітян;

- механізм залучення коштів для системи позашкільної освіти шляхом перегляду закону про бюджет;

- відповідно до актуальних потреб економіки регіональний ринок праці та потреби суспільства формують механізм державної підготовки працівників

на замовлення;
 -механізм надання пільгових кредитів викладачам, науковцям та викладачам на будівництво та придбання житла;

-механізм забезпечення вчителів у сільській місцевості безкоштовним житлом, опаленням та освітленням, транспортом до місця роботи.

З огляду на те, що Україна довгостроково не вирішила потребу в розробці, створенні чи вдосконаленні вищезгаданих «механізмів» і той факт, що національна стратегія не визначає інших механізмів, деякі люди підозрюють, що термін «розвиток механізму» може використовуватися в адміністративно-політичних документах для позначення тих, хто є в суспільстві. Очевидно, що далі проблема не буде вирішена.

Як «механізми реалізації Національної стратегії розвитку трудових відносин в освіті» визначені:

1. Оновлення нормативно-правової бази системи освіти;
2. Удосконалення структури системи освіти;
3. Модернізація змісту освіти;
4. Забезпечення національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді;
5. Інформатизація освіти;
6. Посилення кадрового потенціалу системи освіти.

Порівняємо цей перелік і встановлену нами сукупність механізмів державного управління, що забезпечують розвиток ЗЗСО:

- Механізм розвитку педагогічного персоналу.
- Механізм розвитку контенту ЗЗСО.

Механізм розвитку навчального середовища.

- Механізм менеджменту / фінансування освіти.

- Механізм цілевизначення і освітньої політики.

Механізм оцінювання розвитку ЗЗСО.

- Механізм державно-громадського управління ЗЗСО.

- Механізм надання освітніх послуг [26]

Видно, що механізм розвитку факультету та механізм розвитку змісту ЗЗСО знаходяться у стратегічному механізмі «зміцнення кадрового потенціалу системи освіти» та «модернізації змісту освіти» відповідно. Механізм «інформатизації освіти» є невід'ємною частиною механізму розвитку

освітнього середовища, а механізм «оновлення системи нагляду за освітньою системою» та «удосконалення структури освітньої системи» є невід'ємною частиною механізму. Постановка цілей та освітня політика. Стратегія «Забезпечення національного виховання, розвитку та соціалізації дітей та

молоді» чітко визначена в її місії – забезпечення «громадянства, патріотизму, моральності, трудового виховання, здорового способу життя, громадської активності, відповідальності та толерантності» [27]. Тому слід зазначити, що ці завдання в основному полягають у визнанні необхідності запобігання шкільній неуспішності, а їх виконання передбачає:

- перепозиція пріоритетів освіти від країни до особистості, послідовна демократизація та гуманізація освітнього процесу, загальної ідеології навчання, тобто європейських гуманістичних цінностей і вимірів;

- забезпечити відповідність змісту та якості освіти актуальним проблемам і перспективам особистісного, соціального та національного розвитку;

- взаємодія сімей, навчальних закладів, органів управління освітою,

дитячо-юнацьких громадських організацій, громадськості, місцевих громад, корпоративних структур, релігійних сект щодо виховання та соціалізації дітей та молоді;

- розробити загальну систему ідентифікації та психолого-педагогічної підтримки талановитої молоді для створення умов для її розвитку, соціалізації та подальшого професійного розвитку;

- розробити плани превентивного виховання дітей та молоді в системі освіти, сформувати ефективну та дієву систему запобігання злочинності, бездоглядності дітей та безпритульності;

- враховуючи сучасну соціально-культурну ситуацію, цінності виховання та навчання, розробляти постійну модель змісту освіти в навчальних закладах;

- реалізація програм підготовки молоді до подружнього життя та формування відповідальних батьків; - формувати здоровий спосіб життя як невід'ємну частину виховання, охорони та зміцнення здоров'я дітей та молоді, забезпечення їх збалансованості харчування та фізикального обстеження;

- створення психолого-просвітницької та медико-соціальної підтримки та реабілітації сім'ї;

- розробити стандарти оцінювання якості та ефективності освітньої діяльності закладів освіти.

Останніми роками активне та масштабне розгортання реформи освітньої системи було обмежено через неготовність системи управління прийняти та «переварити». У механізмі державного управління в системі ЗЗСО, таких як:

- створення механізмів державно-громадського управління;
- забезпечення прозорості діяльності державних органів управління освітою і навчальних закладів для учнів, їхніх батьків та громадськості;

зниження бюрократії в школі і перехід до електронного документообігу;
 - розмежування повноважень у галузі освіти між рівнями управління та

ін.

Надмірна концентрація влади та відповідальності на національному рівні – регіональних та місцевих органах влади призводить до обмеженої автономії та можливості приймати ефективні та відповідальні рішення у сфері освіти.

З огляду на неоднозначність, встановлену нашим аналізом поняття «державно-адміністративний механізм» та різноманітність методів його використання [5, 6], неможливо чітко виділити явище, яке можна назвати його механізмом у державному управлінні. Ми вважаємо, що, перш за все, потрібно

виходити з того, що будь-яке управління є суб'єкт-об'єктивними відносинами, і суб'єкт управління має право знаходити різні методи управління (навіть якщо об'єкт управління зберігається за певних умов). Відповідаючи певним параметрам або стандартам), і називають ці інструменти інструментами,

прийомами та, зрештою, механізмами, незалежно від того, чи ці інструменти структуровані та персоналізовані на схемі управління, чи просто зведені до певної поведінки суб'єкта управління – примус, стимулювання, тощо

Наукова методика формування та діяльності МДУ ЗЗСО та визначення організаційно-правової основи (аналіз використання терміна «механізм» у законодавстві та нормативно-правових актах), сутність та зміст понять «механізм» та «МДУ» в соціальні науки, в управлінні організаційними системами Теоретичні аспекти, особливо в управлінні проектами, економіці (як механізм стратегічної гри між суб'єктом і центром) та управлінні (Г. Мінцберг:

механізм координації – як основа організаційного розвитку; О. Новіков: менеджмент як основа організаційного розвитку Механізм) процедури прийняття управлінських рішень) свідчать про необхідність використання

конструктивістського підходу до визначення поняття «механізм державного управління ЗССО». Систематизація теоретичних робіт вітчизняних та зарубіжних вчених щодо сутності, характеристик та основних характеристик механізмів державного управління дає підстави стверджувати, що механізми державного управління є системним конфігуратором, що проявляється в таких спостережних вимірах державного управління:

- як стратегічна ігрова взаємодія між суб'єктом, центром та об'єктом управління;

- як частина організації, як сполучний елемент або основа організаційної структури;

- як сукупність правил, законів і процедур взаємодії учасників системи організації управління та процесу прийняття управлінських рішень;

- як засіб «перетворення руху» енергія управління (енергія цілі та персоналу) перетворюється в енергію керованої системи.

Тому ми запропонували структурну модель механізму державного управління ЗССО як системний конфігуратор для коригування процесу системи ЗССО (підготовка викладачів, розробка змісту ЗССО, соціально-економічний статус учня, фінансування ЗССО). Зміни визначають рівень системи ЗССО (людський капітал випускників). Загальна характеристика системи), викладачів, інфраструктури та навчального середовища, якості змісту системи ЗССО, що

впроваджується у суспільство), і виражається у вигляді сукупності матеріальних компонентів (організаційна система, «колекція виконавців») в системі управління) та ідеальні компоненти - Сервіси (цілі), нагляд (регулювання взаємодії учасників), організація (процедури прийняття

управлінських рішень) та інформація та стимули (засоби «перетворення руху»- енергія управління (вища енергія) цілі та персонал) перетворюються в керовану енергію системи).

Ця багатовимірна концепція механізму державного управління певною мірою пов'язана з ідеєю сприйняття структури освітнього механізму державного управління як сукупності цілей, нагляду, організації, економіки та інформації.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що у стратегічному документі системи загальної середньої освіти та наукової діяльності України немає чіткого роз'яснення поняття механізму державного управління.

Аналіз регулювання трудових правовідносин, безпосередня участь у розробці проекту договору та укладення законодавства на національному рівні дозволяє зробити висновок, що у разі відсутності суттєвих змін до чинного законодавства, регулювання буде вкрай проблематичним.

Подальшого нормативно-правового врегулювання потребують:

а) уточнення категорій, що характеризують зміст колективно-договірних відносин;

б) визначення суб'єктів соціального партнерства на різних його рівнях;

в) конкретизація змісту угод і договорів, які укладаються на галузевому, територіальному, національному та виробничих рівнях;

г) закріплення послідовності укладання договорів і угод;

г) визначення сфери дії договорів і угод;

д) співвідношення чинності норм договорів і угод, які укладаються на різних рівнях;

е) процедурні питання ведення переговорів та укладання угод

і договорів.

Ми детально опрацювали окремі напрями нагляду та правового забезпечення для покращення розвитку трудових відносин.

З метою вдосконалення договірного нагляду за трудовими відносинами необхідно переглянути чинне законодавство щодо рівня та видів угод. Відповідно до закону України «Про колективний договір» (ст. 2), який досягнуто на двосторонній основі на національному, галузевому та регіональному рівнях. Закон України «Про оплату праці» (стаття 5) передбачає, що, зокрема, оплата праці здійснюється на основі генеральних угод, галузевих та регіональних угод на національному рівні. У чинному законодавстві є такі поняття, як «регіональна», «міжвідомча», «професійна» угоди.

Суперечність законів і нормативних актів призводить до плутанини на практиці використання. У деяких випадках домовленості, досягнуті на регіональному рівні, називаються регіональними угодами, а в інших випадках – регіонально-міжгалузевими угодами. Існуючі механізми вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів є важливою частиною трудової системи загальної середньої освіти, але вони неефективні. Їх неефективність пояснюється наступними фактами:

1. Існуюча модель вирішення індивідуальних трудових спорів (ІТС) передбачає право працівників звертатися до комітетів з трудових спорів, правоохоронних органів та судів. Однак ці звернення дійсні лише в тому випадку, якщо можна довести наявність протиправних дій. Ці інститути неефективні в ситуаціях, коли поширюються неформальні стосунки між працівниками та роботодавцями та в ситуаціях, коли виникає особистий конфлікт інтересів. У країні відсутня система збору інформації ІТС, тому державні органи не можуть повністю зрозуміти її загальну кількість, характер та динаміку.

2. Чинне законодавство не дає можливості сторонам оперативно та ефективно вирішувати колективні трудові спори (КТС). За інформацією НСПП протягом 2011 р. в Україні мали місце 177 КТС, в яких НСПП сприяла задоволенню вимог найманих працівників, серед них – 12 страйків та інших

видів протестних дій, пов'язаних з частковим або повним припиненням роботи, а також 35 акцій соціального протесту. Безпосередньо в 2011 р. НСПП зафіксувала 84 спори, а вирішила та зняла з реєстрації – 88 спорів[13]. Ці цифри

лише приблизно відображають рівень колективних протестів, оскільки український «Закон про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфлікту)» містить надто жорстку норму щодо визначення початку колективних трудових спорів. Крім того, в ньому також передбачені складні

процедури реалізації права працівників на страйк, що є ключовим інструментом

врегулювання КТС в ринковій економіці. Складність юридичної процедури

разом із відсутністю в трудових колективах лідерів або достатньо активних ініціативних груп, призводить до того, що законний страйк залишається в

Україні рідким явищем, що негативно позначається на динаміці розв'язання КТС. За оцінками НСПП 41 % КТС перебували на обліку понад 1 року, 11,5 % –

понад 2 роки, 2,3 % – понад 3 років.

Для реформування системи соціально-трудова відносин у напрямку встановлення балансу сил між вчителем та керівництвом необхідно вжити таких заходів щодо вдосконалення чинного трудового законодавства та посилення впливу країни на трудові відносини .

1. 3 метою посилення захисту прав та інтересів вчителів та інших працівників закладу загальної середньої освіти слід внести зміни до Кодексу законів про працю України та інші нормативно-правові акти, якими:

а) Посилити правові гарантії діяльності профспілок, зокрема: – з метою забезпечення паритетності прав організацій роботодавців та профспілок як сторін соціального діалогу, внести в Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» норму, яка закріплює право

Спільного представницького органу (СПО) профспілок на представництво профспілок та їх об'єднань у засіданнях Кабінету Міністрів України, колегіальних органів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів

місцевого самоврядування;
 у чинному трудовому законодавстві посилити норми, спрямовані на захист профспілкових лідерів, посилення відповідальності роботодавців за порушення профспілкових прав, а також нагляд за виконанням Конвенції

Міжнародної організації праці (МОП) № 135, яка є Конвенцією для профспілкових активістів;

б) Впорядкувати використання механізмів «запозиченої праці» [14], зокрема надання послуг «запозиченої праці» для організацій та індивідуальних

підприємців як агентствами зайнятості, так і іншими господарюючими суб'єктами.

в) Посилити відповідальність роботодавців за порушення чинного трудового законодавства, зокрема:

доповнити перелік порушень законодавства про працю у статті 41 Закону про адміністративні правопорушення (наприклад, незаконна відмова від роботи, незаконне укладення строкових трудових договорів, незаконне звільнення працівників тощо), а також відповідальність у вигляді

адміністративні штрафи;

підвищити розміри штрафів за порушення чинного законодавства про працю [15], особливо за порушення законодавства про працю. Спеціальний

уповноважений орган виконавчої влади, який представляє державу з питань нагляду за дотриманням законодавства про працю, має право притягувати національних інспекторів праці [16];

г) З метою вдосконалення механізму підписання колективних договорів та угод внести зміни до статті 11 Закону України «Про колективні договори та

угоди», доповнивши, що зобов'язання (угоди) сторін поширюються на регіональні (відомчі) діалоги у разі розбіжностей у процесі підписання колективних договорів;

д) З метою вдосконалення системи розв'язання індивідуальних трудових спорів в закладі загальної середньої освіти:

– доповнити главу XV КЗпП визначенням поняття «індивідуальний трудовий спір»;

– доповнити статтю 224 КЗпП (Компетенція комісії по трудових спорах) положенням щодо права КТС вирішувати спори, які стосуються не тільки конфліктів права, але й конфліктів інтересів;

– доповнити КЗпП статтею щодо права працівника на захист своєї професійної честі та людської гідності;

– передбачити внесення в Цивільний процесуальний кодекс України змін, які б спрощували процедуру розгляду справ, пов'язаних із порушенням трудових прав працівників;

– враховуючи наявний зарубіжний досвід, розпочати роботу із створення в Україні системи трудових судів [17].

е) З метою вдосконалення функціонування системи розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів):

– внести зміни до Закону України «Про колективні трудові спори (конфлікти)» (статті 4, 6, 19), які спрощували б порядок формування вимог найманих працівників, процедуру початку трудового конфлікту, процедуру початку страйку;

– законодавством про працю передбачити, що роботодавці несуть відповідальність за протиправні дії (власники та керівництво не реагують або не відповідають на обґрунтовані вимоги працівників чи профспілок, не виконують рішення комісії посередницького агентства (посередництва), трудового арбітражу, арбітражні угоди, трудові спори тощо).

є) Надавати органам державної влади об'єктивну інформацію про стан

трудових відносин закладу освіти:

– впровадити систему державного моніторингу трудової сфери. Для реалізації цієї мети доцільно доручити Міністерству соціальної політики разом

з іншими зацікавленими центральними органами виконавчої влади та

Національною академією наук України підготувати пропозиції щодо організації системи державного моніторингу трудової сфери [18];

– впровадити систему збирання статистичної інформації щодо кількості

та характеру індивідуальних трудових спорів на підприємствах та в установах.

ж) Підвищити ефективність діяльності Державної інспекції України з питань праці, зокрема шляхом:

– надання державним інспекторам праці прав, передбачених пунктом

а) частини 1 статті 12 [19], а також статтею 16 [20] Конвенції МОП № 81 від

1947 р. «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» [21]. Привести у відповідність до пункту а) частини 1 статті 12 та статті 16 Конвенції МОП № 81

абзац 5 пункту 6 «Положення про Державну інспекцію України з питань праці»,

а також Постанову Кабінету міністрів України від 17.11.2010 р. № 1059 «Про

затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від впровадження господарської діяльності суб'єктами господарювання у частині додержання

вимог законодавства про працю та визначається періодичність здійснення планових заходів державного нагляду (контролю);

– підвищення рівня поінформованості працівників закладу загальної середньої освіти щодо діяльності Державної інспекції України з питань праці,

зокрема, шляхом виконання п. 1 статті 20 Конвенції МОП № 81, який зобов'язує

центральный орган інспекції публікувати загальний щорічний звіт про

діяльність служб інспекції;

– доповнити Положення про Державну інспекцію України з питань праці пунктом, який би зобов'язав її відповідно до покладених на неї завдань

здійснювати інформування і консультування найманих працівників у питаннях, що стосуються дотримання трудового законодавства.

3) Вжити заходів, спрямованих на підвищення рівня поінформованості вчителів щодо шляхів захисту їхніх трудових прав. Для цього необхідно:

– створити в межах Міністерства соціальної політики консультативну службу («гарячу лінію») з питань захисту трудових прав найманих працівників;

– органам державної виконавчої влади активізувати роботу у напрямку підвищення рівня поінформованості громадян щодо механізмів захисту їхніх трудових прав.

Це були всі доречні заходи покращення регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти за участі механізму державного регулювання.

3.2 Шляхи удосконалення регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти

Процеси державної реформи в Україні свідчать про інтенсивне зростання актуальності та важливості проблем регулювання трудових відносин. Справа в тому, що трудові відносини є складною системою різноспрямованих економічних інтересів, гармонійно поєднуючи які дуже складно.

Тому виникає проблема створення такого економічного середовища, в якому суб'єкти трудових відносин можуть реалізувати свої економічні інтереси з урахуванням складових відповідальностей, які вимагають застосування відповідного механізму регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти [7, с. 23- 31].

Важливість вдосконалення механізму регулювання трудових відносин у

теорії та практиці формування методів ефективного функціонування закладу загальної середньої освіти, а також його складності та масштаб вимагають серйозного теоретичного осмислення, методологічного розвитку, насамперед на основі систематичного підходу до рішення.

У науковій літературі немає єдиної точки зору щодо складу механізму регулювання трудових відносин. Механізм господарської діяльності може бути представлений як певний набір елементів, станів і процесів, що знаходяться в такій послідовності, знаходяться у певному зв'язку, відносинах і визначають порядок будь-якої діяльності. У сучасній економічній літературі економічний механізм розуміється як сукупність процесів, організаційних структур, специфічних форм і методів управління [8, с. 440].

Зазначимо, що регулювання трудових відносин має здійснюватися з використанням контролю за діяльністю суб'єктів, застосувати аналітичний метод, сутність якого полягає у необхідності аналізу суб'єктів звіт про здійснення соціально-економічної політики на робочому місці на рівні працівників, роботодавця та держави.

У процесі функціонування механізму регулювання трудових відносин закладу загальної середньої освіти необхідно виділити показники, що характеризують ступінь реалізації інтересів суб'єктів трудової діяльності, основними з яких є:

- рівень безробіття педагогічних працівників;
- рівень життя педагогічних працівників;
- рівень соціального захисту працівників закладу освіти;
- рівень впровадження соціальних пакетів в школах;
- рівень освіти педагогічних працівників;
- розвиток науки та рівень інновацій в закладах загальної середньої освіти.

освіти.
 Головне завдання механізму регулювання трудових відносин у
 Поліському ліцеї Житомирської області - це безконфліктне балансування

інтересів на принципах соціальної відповідальності роботодавця та працівників
 та забезпечення ефективності праці закладу освіти та висока якість життя
 вчителів та працівників ліцею.

Головним інтересом держави в цій організації є створення стабільних
 умов для розвитку трудових відносин, а роботодавці та працівники -

максимізуючи свою корисність (отримання остаточного результату) шляхом
 ефективної організації роботи працівників.

Основою для формування механізму регулювання трудових відносин у

Поліському ліцеї є принципи, які передбачають правила, керівні принципи та

станданти поведінки, які регулюють суб'єкти при прийнятті рішень у системі
 трудових відносин для здійснення викладеного діапазону завдань

На підставі аналізу та систематизації наукових робіт необхідно

окреслити основні принципи покращення регулювання трудових відносин у

Поліському ліцеї Житомирської області .

Принципом рівності прав та можливостей суб'єктів трудових відносин є
 рівність прав та можливостей суб'єктів досягнення своїх цілей, сприяння

підвищенню продуктивності праці, регулювання якості трудового життя.

Принцип солідарності, заснований на одностайності, єдності та спільності
 інтересів суб'єктів трудових відносин, досягненні згоди щодо
 прийняття успішно важливих рішень у соціальній та трудовій сфері. Принцип

соціального партнерства, який забезпечує координацію інтересів між трудовими

колективами та профспілками, з одного боку, побудовані на роботі роботодавці

- з іншого - держава - з третього, що складається з взаємних консультацій,

переговорів та примирливих процедур основи свободи та трипартизму,

багаторівнева співпраця, реалізація угод про захист інтересів працівників,

роботодавців та держави від регулювання трудових відносин. Таким чином, принцип регулювання трудових відносин повинен відповідати вимогам та нормам державного законодавства з метою реалізації прав та гарантій суб'єктів, особливо працівників, які працюють на заробітній платі.

Законодавство визначає соціальні та трудові стандарти та норми, прийняті для регулювання всіх елементів системи, для реалізації прав та гарантій працівника, роботодавця та держави. На основі соціальних стандартів визначається розмір основних соціальних та трудових гарантій. Мінімальна заробітна плата, мінімальний пенсійний вік, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, пороговий рівень індексації грошових доходів громадян, пільги для житлово- комунальних послуг, транспортні та комунікаційні послуги, критерії їх надання тощо.

Принцип наукового обґрунтування полягає в тому, що всі дії регулювання трудових відносин повинні здійснюватися на основі наукових методів та підходів.

Принцип ефективності, згідно з яким регулювання трудових відносин має досягти цілей, встановлених мінімальним періодом з мінімальними витратами матеріальних ресурсів та людської енергії.

Принцип відповідальності. Згідно з концепцією нашого дослідження, раціонально виділити принцип відповідальності, який повинен просочуватися діяльністю кожного суб'єкта трудових відносин. Відповідальність виступає як діалектичне єдність економічних, соціальних та політичних підходів цілісного характеру та узгодженості інтересів всіх суб'єктів трудових відносин. Відповідно до цього принципу, регулювання трудових відносин має базуватися на пошуку компромісу інтересів, повністю задовольняти потреби національної економіки шляхом розробки та вдосконалення цілого ряду економічних, організаційних, соціальних, політичних та інших заходів.

Важливо звернути увагу на те, що функціонування механізму

регулювання трудових відносин здійснюється за допомогою формальних та неформальних установ, що забезпечують реалізацію інтересів суб'єктів [50, с.34-38]. У системі формальних інститутів виділяються економічні, соціальні, правові та політичні інститути, де економічні інститути виконують регулюючі функції, пов'язані з організацією матеріального та соціального відтворення робочої сили, соціальні функції виконують функцію соціалізації та відтворення соціальної структури суспільства; правові установи виконують цілі досягнення цілей, затверджують певні "правила гри", на яких відбувається взаємодія суб'єктів соціально-трудова відносин, політичне визначення влади ієрархічної структури суспільства, методів прийняття рішень та контролю. Система неформальних інститутів соціально-трудова відносин формується на базі взаємопов'язаних установ, норм, характерних для ринкової економіки: довіра, співпереживання, свобода, законність та відповідальність.

Механізм регулювання трудових відносин - це спосіб організації діяльності суб'єктів трудових відносин, спрямованих на раціоналізацію їх функціонування з урахуванням складових відповідальності. Запропонований механізм регулювання соціальних та трудових відносин дає можливість визначити, по-перше, специфіку взаємодії основних учасників соціально-трудова відносин шляхом реалізації їхніх інтересів; по-друге, установи, що впливають на реалізацію інтересів; принципи, на основі яких відбувається взаємодія; по-третє, інструменти регулювання соціальних та трудових відносин; По-четверте, система показників, що характеризують реалізацію інтересів.

Для впровадження механізму регулювання трудових відносин на принципах відповідальності в рамках Поліського ліцею пропонуються такі інструменти: соціально-економічні програми, спрямовані на регулювання зайнятості педагогічних працівників, соціальний захист педагогів, основи оплати праці, розвиток науки і освіти; на рівні роботодавців - програми компенсації працівникам заробітної плати, розвиток персоналу, мотивація

саморозвитку, соціальні пакети та соціальні програми, спрямовані на підвищення відповідальності працівників.

У нашому дослідженні ми вирішили, що сучасні соціальні та трудові відносини повинні зосереджуватися на людині, як багатогранному суб'єкту,

який здатний вирішувати найважливіші завдання соціально-економічного розвитку закладу освіти, такі як стабілізація соціально-економічної ситуації, створення та розвиток нового технологічного рівня, підвищення рівня життя

населення на основі співробітництва та партнерства всіх сил суспільства.

Впровадження якісних змін у трудові відносини є запорукою накопичення знань як ресурсу для розвитку, формування знань, заснованого на розвитку безперервної освіти, підвищення соціального статусу особистості, накопичення знань та активне їх використання у своїй діяльності.

Ми вирішили, що для підвищення ефективності спільної діяльності працівників та роботодавців у Поліському лінії Житомирської області необхідно прояснити та розширити складові системи трудових угод, передбачаючи включення в їх зміст наступних питань :

- конкретні засоби мотивації для ефективної роботи щодо тарифів на оплату праці, надання форм та видів стимулів для творчої роботи, працьовитості тощо;

- забезпечення регулювання оплати праці з інфляцією;

- захист від безробіття;
- передбачити шляхи, умови та форми відпочинку педагогічних працівників та їх сімей, організацію сімейного відпочинку;

- правила та процедури моніторингу виконання колективного договору з внесеними змінами та доповненнями;

- юридична та соціальна відповідальність сторін для реалізації

положень колективного договору;

- забезпечення сприятливих умов для роботи профспілки та її незалежної позиції від керівництва при оцінці статусу та способів захисту інтересів педагогічних працівників [55, с. 3-15].

Положення спаду ролі профспілок, що спостерігається масово, потребує виправлення. Це вимагає розробки принципово нової ідеології, підходів до розвитку та розвитку профспілкових організацій. У науковій літературі немає єдиної точки зору щодо складу механізму регулювання трудових відносин.

Механізм господарської діяльності представлений як специфічний набір елементів, станів і процесів, що знаходяться в такій послідовності, знаходяться у певному зв'язку, відносинах і визначають порядок будь-якого виду діяльності.

В основі пропозицій щодо регулювання трудових відносин у Поліському ліцці ми пропонуємо використовувати:

- теоретичну модель трудових відносин,
- особливості взаємодії основних учасників соціально-трудова відносин шляхом реалізації їхніх інтересів;
- установи, що впливають на реалізацію інтересів;
- принципи, на яких відбувається взаємодія;
- інструменти регулювання соціальних та трудових відносин;

Це забезпечить функціонування механізму регулювання трудових відносин в умовах безконфліктного балансу інтересів роботодавців та працівників та забезпечення ефективності праці та високої якості життя населення. З метою функціонування механізму регулювання соціальних та трудових відносин кожен предмет трудових відносин є носієм певних інтересів, які потребують задоволення шляхом виконання ряду завдань.

Слід зазначити, що основою для формування механізму регулювання трудових відносин є принципи, які передбачають правила, основні положення та стандарти поведінки, які регулюють суб'єкти при прийнятті рішень у системі трудових відносин для здійснення зазначеного діапазону завдання.

З аналізованої літератури про стан трудових відносин ми робимо висновок, що ця регуляторна система не є досконалою, вимагає постійного оновлення, як розвивається суспільство.

З метою покращення сучасного стану трудових відносин закладів загальної середньої освіти слід зосередити увагу на зміни структури та ієрархії чинників, що впливають на діяльність працівників, які формують інноваційні форми соціально-трудова відносин та методів гармонізації інтересів які мають трудомісткий характер, що в свою чергу надзвичайно важливо для покращення освітнього процесу.

Як показує міжнародний досвід, ефективне функціонування соціальних та трудових відносин у закладі освіти вимагає, з одного боку, ефективної системи соціального партнерства, а з іншого - активної державної політики у трудовій сфері. У той же час надзвичайно важливо залучити комплекс заходів (адміністративний, організаційний, економічний та ін.) [67, с. 200]. Оптимізувати відносини між роботодавцем та працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечити баланс інтересів суб'єктів та функціонуючих органів на цьому рівні.

Стратегічною орієнтацією має бути адаптація суб'єктів трудових відносин до участі керівника закладу освіти на основі компромісу та безконфліктного балансу інтересів роботодавців та працівників, досягнення соціальної гармонії, високої ефективності виробництва, стабільності та добробуту.

Висновки до розділу 3

Доведено, що суперечність законів і нормативних актів призводить до плутанини на практиці використання. У деяких випадках домовленості, досягнуті на регіональному рівні, називаються регіональними угодами, а в інших випадках – регіонально-міжгалузевими угодами. Існуючі механізми вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів є важливою частиною трудової системи загальної середньої освіти, але вони неефективні. Їх неефективність пояснюється наступними фактами:

1. Існуюча модель вирішення індивідуальних трудових спорів (ІТС) передбачає право працівників звертатися до комітетів з трудових спорів, правоохоронних органів та судів. Однак ці звернення дійсні лише в тому випадку, якщо можна довести наявність протиправних дій.

2. Чинне законодавство не дає можливості сторонам оперативно та ефективно вирішувати колективні трудові спори (КТС).

Також ми прийшли до висновку, що головне завдання механізму регулювання трудових відносин у Поліському ліцеї Житомирської області - це безконфліктне балансування інтересів на принципах соціальної відповідальності роботодавця та працівників та забезпечення ефективності праці закладу освіти.

В основі пропозицій щодо регулювання трудових відносин у Поліському ліцеї ми пропонуємо використовувати:

- теоретичну модель трудових відносин;
- особливості взаємодії основних учасників соціально-трудова відносин шляхом реалізації їхніх інтересів;
- установи, що впливають на реалізацію інтересів;
- принципи, на яких відбувається взаємодія;

• інструменти регулювання соціальних та трудових відносин;
Це забезпечить функціонування механізму регулювання трудових відносин в умовах безконфліктного балансу інтересів роботодавців та працівників закладу загальної середньої освіти .

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВИСНОВКИ

Ретельне вивчення теоретичної основи поняття " трудові відносини" в першу чергу дозволило усвідомити та підкреслити важливість розвитку сфери трудового договору.

Зрештою, саме в цій сфері всебічно охоплюються та регулюються основні робочі моменти закладу загальної середньої освіти, такі як якість робочого життя, стандартизація праці та надання соціальних гарантій, створення робочих місць та гідна соціальна політика у галузях, формування кадрової політики

закладу освіти та ефективна організація праці, а тому і навчального процесу. Залежно від стану розвитку, типу та характеру трудових відносин, продуктивність і зміст праці педагогічних працівників змінюються, що, в свою чергу, безпосередньо впливає на ефективність роботи працівників та соціальний продукт, який вони створюють.

У дипломній надано теоретичне узагальнення та методи вирішення наукової проблеми щодо удосконалення трудових відносин педагогічного колективу закладу загальної середньої освіти.

Основні висновки:

1. Формування нинішньої системи трудових відносин є важливою ланкою в ланцюзі реформ, здійснених під час трансформації вітчизняної економіки

2. Механізм трудових відносин — це сукупність ефективних організацій праці та економічних, матеріально-технічних і психосоціальних засобів і методів. Розробка ефективного механізму праці має стратегічне значення для навчальних закладів. Утворення і взаємовідносини сторін і суб'єктів цих відносин є основою цього механізму. Запровадження ефективного механізму коригування трудових відносин у навчальних закладах може сприяти підвищенню продуктивності та ефективності самих закладів.

3. Аналізуючи особливості колективного регулювання та трудових відносин у Поліському ліцеї Житомирської області, ми визначили важливість цієї угоди в процесі трудової діяльності. Договір регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини керуючих органів та представників закладу загальної середньої освіти на основі координації взаємних інтересів.

4. У процесі укладання шукається баланс між інтересами працівників та роботодавців, такі данні ми отримали саме в цьому закладі освіти. Аналіз трудових відносин дає нам змогу визначити основні напрямки її вдосконалення, підвищення рівня стимулів педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти.

Ми вважаємо, що для вдосконалення системи колективних переговорів щодо трудових відносин у закладах загальної середньої освіти в нашій країні необхідно переглянути колективні договори на загальнодержавному рівні, роблячи акцент на ентузіазмі та розвитку працівників. Підписати умови співпраці з урахуванням рівня високорозвинених країн. Використовувати на практиці зарубіжний досвід підготовки та розвитку працівників цього закладу.

На нашу думку, для того щоб удосконалити систему колективно-договірного регулювання трудових відносин у обраному нами закладі загальної середньої освіти, потрібно на державному рівні повносити зміни до колективного договору, роблячи акцент на мотивації та розвитку працівників.

Покращувати умови співпраці відповідно до рівня високорозвинених країн. Використовувати на практиці зарубіжний досвід навчання та розвитку працівників в даному закладі.

Для вдосконалення організаційно-економічного та правового механізму розвитку трудових відносин в даному закладі загальної середньої освіти ми пропонуємо:

- 1) покращити теоретичні навички трудових відносин;

2) налагодити взаємодію учасників трудових відносин, яка має відбуватись шляхом реалізації власних інтересів педагогічного працівника;

3) запровадити більш ширше використання прийнятих правил та норм трудових відносин;

4) покращити організацію закладу освіти в механізмі мотивації працівників.

Аналізуючи стан регулювання трудових відносин у даному закладі загальної середньої освіти ми вирішили, що для підвищення ефективності

спільної діяльності педагогічних працівників та роботодавців у Поліському лісві Житомирської області необхідно прояснити та розширити складові системи трудових угод, передбачаючи включення в їх зміст наступних

питань :

- конкретні засоби мотивації для ефективного виконання щодо тарифів на оплату праці, надання форм та видів стимулів для творчої роботи, працьовитості тощо;

- забезпечення регулювання оплати праці з інфляцією;

- захист від безробіття,
- передбачити шляхи, умови та форми відпочинку педагогічних працівників та їх сімей, організацію сімейного відпочинку;

- правила та процедури моніторингу виконання колективного договору з внесеними змінами та доповненнями;

- юридична та соціальна відповідальність сторін для реалізації положень колективного договору;

- забезпечення сприятливих умов для роботи профспілки та її незалежної позиції від керівництва при оцінці статусу та способів захисту інтересів педагогічних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Азаренкова Г.М., Борисенко М.І., Головка О.Г. – Львів : Новий світ- 2000, 2011.С.343–354
2. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г.Акулов, А.В. Драбанія, Т.В. Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. –С.273-276.
3. Бенях В. В. Еволюція сутності мотивації праці / В. В. Бенях // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. 2010. № 4(3). С. 223-227
4. Богданова Т.І. Планування та аналіз трудових показників: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, ротапринт, 2014. 196 с.
5. Богиня Д. П. Сучасні проблеми соціально-трудових відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні / Д. П. Богиня /Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини у сучасних економічних умовах: Зб.наук.пр. Донецьк.;2003. с. 23-31.
6. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. К. : Центр навч. л-ри, 2004. 440 с.
7. Волошин С. Інноваційні пріоритети в системі цивільного захисту / Економіст. 2007. №9
8. Брич В.Я, Дяків О.П, Надвиничний С.А, Островехов В.М, Слівінська Н.М, Прхоровська С.А Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
9. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. К.: Інститут економіки та прогнозування НАН України, 2009. 864 с.
10. Герасименко О.О. Компоненти моделі регулювання соціально- трудових відносин на підприємстві Стратегія економічного розвитку України.

2009. - №24-25. с.198-203.

11.Голінач Л.І. Аналітичний облік та аналіз витрат на вдосконалення соціально-трудоких відносин на підприємстві, Стаття Глобальні та національні проблеми економіки, Миколаївський нац. Університет ім. В. Сухомлинського, 11.2016. 844 с.

12.Гончарова Г. С., Жернаков В. В. Трудовое право в вопросах и ответах : учебник. Харьков : Одиссей, 2001. 456 с.

13.Городецька Л.О. Г 701 Економіка праці і соціально-трудокі відносини. Навч. посібник. К.: Видавництво Національного авіаційного університету "НАУ - друк". 2009. 400 с.

14.Гриньова В.М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: Монографія. Х.: ВД «НЖЕК», 2007. 184 с.

15.Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудокі відносини: Підручник, 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007, 559 с.

16.Друкер Пітер Ф. Практика менеджменту/ М.: Вільямс, 2009. с. 400.

17.Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебн. пособие. К.: Кондор, 2003. 462 с.

18.Жадан О.В. Порівняльний аналіз світових моделей соціально-трудоких відносин [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua>

19.Забігайло В.К. Право як інструмент реформування українського суспільства: законодавчі сподівання та соціальна реальність. Україн. часопис міжнар. права. 2002. № 4. С. 20–25.

20.Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. №504/96 [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/

21.Закон України “Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 14.01.1998р. № 16/98- ВР [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.zakon1.rada.gov.ua

22.Закон України “Про Державний бюджет України на 2016 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України” від 25.12.2015 р.

№ 139 928-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
www.zakon1.rada.gov.ua.

23. Закон України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723-XII/
Відом. Верхов. Ради України. 1993. № 52. С. 13–19. – Зі змінами; ост.
ред. 1 січ. 2008 р.

24. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 р. №
3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/

25. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР
[Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/

26. Закон України “Про повну загальну середню
освіту” від 16.01.2020 № 463-IX

27. Закон України “Про освіту” № 2145-VIII від 05.09.2017 “Про
освіту” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/

28. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів
(конфліктів)” від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим
доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/

29. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудова
відносин та соціального захисту населення. / за ред. к.е.н. С. В. Мельника.
Луганськ: 2005. 179 с.

30. Брицька Т.П., Татаревська М.С., Сорока О.В. Економіка праці та
соціально-трудова відносини. Навчальний посібник з грифом МОН.
Одеса, ОДЕУ. 2010, 479 с.

31. Іванілов О.С. Мотивація і оплата праці // О.С. Іванілов. Економіка
підприємства. Підручник. 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2011.
528 с.

32. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня
продуктивності праці / Проблеми і перспективи економіки та управління.
-2016. № 1. С. 58-62

33. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини /
Олексій Іванович Карпіщенко. Суми : ВТД «Університетська книга»,
2006. 264 с.

34. Качан С. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. - метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана С. П. Тернопіль: ТДМУ, 2006. 373 с.

35. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./А.В.Калина; Київ: МАУП, 2004. С.30 -35

36. Катанова Л. А. Мотивационный процесс в управлении персоналом / Л. А. Катанова. Запорожье: 2009. 7 с.

37. Кісь С., Глібчук В., Мельницький М. «Оцінка якості персоналу соціально-економічних систем в умовах економіки знань» ISSN 1993-0259. ISSN 2219-4649. Економічний аналіз. 2012 рік. Випуск 10. Частина 3. 283 с.

38. Кодекс законів про працю України : Ст.50-63 за станом на 17 груд. 2013 р. / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3>

39. Кодекс цивільного захисту України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України від 02.10.2012 р. № 5403-VI (Введення в дію 01.07.2013 р.). – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5403%D0%B0-17/para5#n5>

40. Коломієць В.М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу підприємств [Текст] : автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.04 Економіка та управління підприємствами. Запоріжжя. 2008. 16с.

41. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2005.337с.

42. Красноморєць В.А., Пасєка А.С. «Соціальне партнерство в системі соціально-трудоких відносин України: особливості формування та перспективи розвитку» Стаття УДК 331.105.6.6 Черкаси, 2013р.

43. Крестовська Н. М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан : дис. д-ра юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2008. 468 с.

44. Кубко Е.Б. Совершенствование законодательства Украины и проблемы его гармонизации с законодательством зарубежных стран. Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы / Киев

ЮринкомІнтер, 2003. С. 61–78.

45. Кудрядченко А.І., Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна, Стратегічні пріоритети, № 3(8), 2008р. с.141

46. Ковальов В.М. [та ін.] Економіка праці і соціально-трудова відносинами: навчальний посібник / [За заг. ред. В.М, Ковальова] Київ: Центр навчальної літератури, 2006. с.8–15

47. Колот А.М. Соціально-трудова відносинами: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2004.

48. Колот А. Соціально-трудова аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки України: аспекти праці. 2006. № 4. С. 8-15

49. Коретич А. А. Сутність соціально-трудова відносинами Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. № 3 (61). С. 30–34.

50. Кривенко Л.В., Кривенко С.В., Мелешко О.В. Економіка праці і соціально-трудова відносинами: . Навч. Посібник.- Суми: УАБС НБУ, 2007. 118 с.

51. Кручинецький С. М. Организационная структура и стратегия компании Профессия директор. 2009. № 9. С. 34 – 38.

52. Назаров Н.К., Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудова відносинами на підприємстві, УДК 331.101.26(075.8) Харківський нац. екон. Університет ім. Семена Кузнеця, 2014р.- 368 с.

53. Назаров Н.К., Напрями реформування соціально-трудова відносинами в Україні, Харківський національний економічний університет, Комунальне господарство міст, науковий збірник №100, Харків. 2011, 301с.

54. Новікова М.М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» Харків : ХНУМГ ім. 2016. 98 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eprints.kname.edu.ua>

55. Лаврінченко О. В. Локально (колективно-договірне) регулювання

службово-трудових відносин ОВС України: сутність, проблеми та перспективи розвитку Вісник запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2009. - №3. с. 51 – 59.

56. Лобанова А.С., Коломоєць Т.Г., Солідаризація професійних відносин в умовах суспільних трансформацій, Стаття УДК 316.485.26, Кривий Ріг-2016р.

57. Лук'яненко Д.Г. . Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: монографія. К.: КНЕУ, 2001. 538 с.83

58. Чернозубенко П.С. Маркетинговий словник .Записки маркетолога. – 2016. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms/d/divisional_management_structure/

59. Марчук Ю.О., Бойчук Д.С. Адаптація трудового законодавства України до міжнародних стандартів європейського союзу. International Scientific Journal «Internauka». URL: <https://cutt.ly/Cd5128d> (дата звернення: 17.08.2021).

60. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України. Соціформ, 2009. С. 768

61. Сичова В. В. Особливості локального правового регулювання трудових відносин в Україні : автореф. дир. канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2016. 22 с.

62. Тарасенко Н., Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи /Резонанс. – 2016. № 62. С. 3–15.

63. Тендюк А.О., Гераськіна О.А. «Стратегічні напрямки антикризового управління персоналом підприємства» Стаття Серія Економіка. Випуск 1 (42) Науковий вісник Ужгородського університету 2014 УДК 658:331.108 – 71с. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua>

64.Теліпка В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : навч. посіб. / за заг. ред. В. Е. Теліпка. Київ : Центр учб. літ., 2009. 456 с.

65.Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27.12.2014 р. № 1658. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

(дата звернення: 04.11.2021)

66.Овсянко Д.С. Оптимізація та удосконалення адаптації національного законодавства про відповідальність до законодавства Європейського Союзу. Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія», 2016. Вип. 2. С. 286–298.

67.Осовий І.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семенихін В.О. Соціально-трудові відносини : питання теорії та практики в Україні : [навч. посіб.] К. : АПСВ, 2005. 432 с.

68.Петров Ю. Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки: дис. канд. екон. наук: спец.08.09.01 / Петров Юрій Давидович. Кіровоград: 2004. 238 с.

69.Петров Ю. Д. Соціально-трудові відносини: еволюція наукової думки, методологія дослідження / Ю. Д. Петров // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини у сучасних економічних умовах : 36 наук пр. Донецьк, 2003. Т.1. С. 286-293.

70.Попов А.А. Визначення стану соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації), Сучасний соціокультурний простір 2013, Харківський національний економічний університет УДК: 331.105.6 [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://int-konf.org/konf092013/521-popova-a-a-yiznachennya-stanusoalno-trudovih-vdnosin-na-pdpriyemstv-v-organizaciyi.html>

71.Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України № 996-XIV від 16.07.1999 р. // Голос України. 2003. 12 березня.

[Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

72.Сардак, С. Мотивація та стимулювання працівників

вітчизняних підприємств .Україна: аспекти праці. 2008. № 6. С.4551.

73.Слиньков, В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практические рекомендации В. Н. Слиньков. К.: КНТ, 2008. 336с.

74.Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навчальний посібник] 3-е видання, перероблене і доповнене Луганськ: вид-во СІУ ім. В. Дяч, 2013. /С.27–30.

75. Жижко Т.А, Вирішення конфліктів у соціально-трудовій сфері, Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова, Київ с.200

76.Удосконалення національного трудового законодавства за допомогою механізму імплементації міжнародних трудових стандартів. Право і суспільство. 2013. № 6.2. С. 150-154.

77.Феміна О.О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудових відносин ринкового типу .Вісник економічної науки України: науковий журнал. 2009. № 1(15). С. 173-175.

78.Цимбалюк С. О. Колективно-договірне регулювання соціально- трудових відносин на галузевому рівні: аналіз практики та напрями удосконалення. [Текст] / С.О. Цимбалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. — Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. Т. 2. К.: КНЕУ, 2012. 680 с. С. 548—561/

79.Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія [Текст] НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2005. 502 с.

80.Шемяков О.Д. Проблема довіри представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин і її вплив на розвиток виробничої демократії .Механізми підвищення ефективності функціонування регіональної економіки: зб. наук. праць Донецького державного університету управління. Донецьк: 2010. т. XI, вип. 174, серія «Економіка». С. 344-354.

81.Шемяков О.Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами: теорія і практика. Монографія / О. Д. Шемяков.

Донецьк: «ВІК». 2012. 290 с.

82.Що дає працівникам колективний договір в Україні і закордоном?

[Електронний ресурс] — Режим доступу:

<http://m.mojazarplata.com.ua/ua/main/labour-legislation/schoda454->

[prac456vnikom-kolektivni-dogov456r-v-ukran456-456-zakordonom.](http://m.mojazarplata.com.ua/ua/main/labour-legislation/schoda454-prac456vnikom-kolektivni-dogov456r-v-ukran456-456-zakordonom)

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ДОДАТКИ

Додаток 2

Анкета

1. Ваша стать.

А) Чоловіча; Б) Жіноча;

2. Освіта:

А) Середня;

Б) Середня спеціальна;

В) Незакінчена вища.

Г) Вища.

3. Сфера вашої діяльності:

А) Бюджетна;

Б) Виробнича;

В) Надання послуг;

4. Ваша освіта відповідає професійній діяльності:

А) Так;

Б) Ні.

5. Що не влаштовує вас у вашій професійній діяльності?

А) Оплата праці;

Б) Режим робочого часу; В) Умови праці;

Г) Відносини у колективі; Д) Відносини з керівником;

Е) Відсутність перспективи кар'єрного росту; Є) Відсутність соціальних гарантій;

Ж) Все влаштовує.

6. Чи ознайомлені ви із нормативно-правовими документами вашого закладу освіти:

А) Так;

Б) Ні;

В) Важко відповісти.

7. Чи ознайомлені ви із розділами укладеного колективного договору в закладі загальної середньої освіти, в якому ви працюєте.

- А) Так;
- Б) Ні.

8. Як ви вважаєте, чи можна колективним договором захищати свої права?

- А) Так;
- Б) Ні.

9. Чи задоволені ви своєю заробітною платою?

- А) Частково задоволений;
- Б) Задоволений;
- В) Важко відповісти;
- Г) Не задовольняє.

10. Який розмір заробітної вас би влаштував?

11. На вашу думку чи відповідає розмір заробітної плати до виконуваних вами посадових обов'язків.

- А) Відповідає;
- Б) Частково відповідає;
- В) Не відповідає.

12. Чи виконуються зобов'язання колективного договору:

1. По виплаті праці:

- А) Виконуються;
- Б) Частково виконуються;

- В) Складно відповісти чи виконуються чи ні;
- Г) Не виконуються.

2. Охорона праці:

- А) Виконуються;

- Б) Частково виконуються;

- В) Складно відповісти чи виконуються чи ні;
- Г) Не виконуються.

3. Соціальний захист:

- А) Виконуються;
 Б) Частково виконуються;
 В) Складно відповісти чи виконуються чи ні; Г) Не виконуються.

13. Чи задовільняє ваша заробітна плата відповідно до мінімальних платежів.

- А) Так;
 Б) Ні.

14. Чи здійснюється оплата за понаднормову роботу.

- А) Так;
 Б) Ні.
 В) Частково.

15. Чи збільшиться ваша заробітна плата відповідно до підвищення вашої кваліфікації.

- А) Так;
 Б) Ні;
 В) Важко відповісти.

16. Вкажіть якою мірою задовольняють вас наступні моменти на робочому місці. (Відповідь надайте по кожному рядку)

Так, цілком Не задовільняють Важко відповісти

17. Чи бачите ви можливість кар'єрного росту в даному закладі освіти.

А) Так;

- Б) Ні;
 В) Важко відповісти.

18. Як ви вважаєте, колективний договір (відзначте цифрами від 1 до 5 в порядку особистої для вас значущості, 5 - найважливіше):

- А) забезпечує соціальну захищеність працівників; Б) гарантує безпечні умови праці;
 В) гарантує зайнятість працівників; Г) забезпечує гідний рівень заробітної плати;
 Д) забезпечує рівноправність сторін у трудовому процесі; Е) важко відповісти.

19. У вашій школі освіти колективний договір:

- А) документ, який реально регулює соціально-трудові відносини;
- Б) носить формальний характер;
- В) важко відповісти.

Дякую за відповіді.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України