**Тищенко Олена Володимирівна. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. - К., 2002. - 204арк. - Бібліогр.: арк. 185-194**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Тищенко О. В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12. 00. 05 – трудове право; право соціального забезпечення. –  Київ, 2002.  Дисертацію присвячено питанням правового регулювання праці педагогічних працівників середніх загальноосвітніх шкіл. В роботі досліджуються нормативно-правові акти, які регламентують укладення, зміну та припинення трудового договору з вказаною категорією працівників. А саме: уточнюються встановлені вимоги допуску до заняття педагогічною діяльністю; порядок укладення трудового договору з педагогічними працівниками; розглядаються особливості укладення окремих видів трудових договорів з педагогічними працівниками (контракт; сумісництво; трудовий договір з молодими спеціалістами); аналізується порядок зміни трудового договору з педагогічними працівниками; вплив результатів атестації на зміну умов трудового договору; уточнюється порядок розірвання трудового договору з ініціативи педагогічного працівника, з ініціативи керівників середніх загальноосвітніх шкіл. Розкривається правовий зміст поняття "аморальний проступок працівника, що виконує виховні функції". Вивчається судова практика трудових спорів у середніх загальноосвітніх школах. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці педагогічних працівників середніх загальноосвітніх шкіл, внесення змін та доповнень до окремих статей КЗпП України, Законів "Про освіту", "Про загальну середню освіту", Положення про порядок наймання та звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників тощо. | |
| |  | | --- | | Аналіз законодавства, яке регулює особливості виникнення, зміни та припинення трудових відносин з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України, практики його застосування, вивчення міжнародно-правових актів, наукової літератури дали дисертанту підстави для наступних висновків:  1. Реформування діяльності галузі освіти і реалізація Цільової комплексної програми "Вчитель" неможливі без створення ефективної бази законодавства, що регулює особливості праці педагогічних працівників середніх загальноосвітніх шкіл. Невирішеність ряду правових проблем укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл гальмує впровадження у життя на належному рівні конституційного права громадян на повну загальну середню освіту, що безпосередньо впливає на процес формування інтелектуального потенціалу нації.  Зокрема, у новому Кодексі про працю України доцільно відобразити особливості правового регулювання праці педагогічних працівників (варто зазначити, що такий підхід має місце у нещодавно прийнятому Кодексі про працю Російської Федерації).  2. Для ефективного кадрового забезпечення сфери освіти варто у чинному законодавстві розкрити правовий зміст вимог щодо допуску до занять педагогічною діяльністю.  3. При аналізі законодавства про освіту, яке регламентує порядок прийняття та звільнення педагогічних працівників середніх загальноосвітніх шкіл, прослідковується невідповідність між нормами Законів України "Про освіту" та "Про загальну середню освіту" у питанні визначення посадових осіб, яким належить компетенція прийняття на роботу та звільнення педагогічних працівників. Такий стан речей не сприяє ефективному кадровому забезпеченню середніх загальноосвітніх шкіл.  4. Враховуючи особливу специфіку праці педагогічних працівників середніх загальноосвітніх шкіл, з метою підвищення ефективності виконання зобов’язань обумовлених сторонами при укладенні трудового договору, доцільно законодавчо регламентувати обов’язкове укладення трудового договору з педагогічними працівниками у письмовій формі.  5. Дослідження практики застосування у середніх загальноосвітніх школах контрактів як окремого виду трудового договору, головною специфікою якого є поширення договірного регулювання праці, дозволяє зробити висновок про недоцільність широкого застосування контрактів у школах, оскільки в силу економічних причин роботодавець невзмозі забезпечити надання педагогічному працівнику соціальних пільг та гарантій, якими можна було б "компенсувати" підвищення вимог до них у контракті.  6. Потребує чіткішого визначення правовий статус молодих спеціалістів – випускників вищих педагогічних закладів освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням.  7. Однією з причин малоефективної організації навчально-виховного процесу у середніх загальноосвітніх школах є відсутність дієвого правового механізму захисту права педагогічних працівників на належно обладнані робочі місця. Тому у законодавстві про освіту бажано розкрити правовий зміст поняття "робоче місце педагогічного працівника".  8. Атестація в сучасних умовах не лише не служить стимулом для професійного вдосконалення педагогічних працівників, а й, навіть, породжує в колективах вчителів конфлікти, що, негативно позначається на ефективності навчально-виховного процесу. Звідси, необхідність зміни порядку формування атестаційних комісій в середніх загальноосвітніх школах у напрямку його демократизації.  9. Доцільно уточнити порядок правового регулювання звільнень працівників, у тому числі педагогічних, за власним бажанням. А саме: варто у законодавстві розкрити порядок відкликання працівником поданої раніше заяви про звільнення. Це дозволить підвищити захист трудових прав педагогів.  10. В середніх загальноосвітніх школах набуло масового поширення явище моббінгу – психологічного тиску на колег по роботі, коли подальша робота у цьому педагогічному колективі стає для вчителя неможливою і спричиняє його вимушене звільнення. Як правило, ініціаторами моббінгу виступають керівники шкіл. Дисертант робить спробу сформувати правовий механізм вирішення даної проблеми, який полягає, зокрема, у пропозиції встановлення кримінальної відповідальності власника або уповноваженого ним органу за створення працівникам на роботі несприятливого психологічного тиску або стресових ситуацій (моббінг), що заважають нормально виконувати трудові обов’язки і спричиняють вимушене звільнення працівників.  11. Потребує вдосконалення встановлений порядок розірвання трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Зокрема, невизначення правового змісту понять "одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником... (середньої загальноосвітньої школи), його заступниками...", "аморальний проступок особи, яка виконує виховні функції" призводить до порушення трудових прав педагогічних працівників.  З огляду на вищезазначене, поруч з загальними висновками сформульовані пропозиції по вдосконаленню чинного законодавства України, а саме: КЗпП, Закону "Про освіту"; Закону "Про загальну середню освіту"; Положення про порядок наймання та звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників; Положення про порядок наймання та звільнення керівників закладів освіти; Типового положення про атестацію педагогічних працівників; постанови Пленуму Верховного Суду № 9 від 6 листопада 1992 р. "Про практику розгляду судами трудових спорів". Розроблено зразки анкети-заяви і Типової форми трудового договору з педагогічними працівниками загальноосвітніх навчальних закладів. | |