

ЮРИДИЧНІ НАУКИ

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-12-76-13>

УДК 349.2

Гаврилова К.Ю.

Комунальний вищий навчальний заклад
«Херсонська академія неперервної освіти»
Херсонської обласної ради

ЗАСТОСУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ОСВІТИ ПІД ЧАС ПРОЦЕСУ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ

Анотація. Досліджено питання виконання вимог трудового законодавства при передачі від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування повноважень в сфері освіти. Засновник закладу освіти – орган державної влади від імені держави, відповідна рада від імені територіальної громади (громад), фізична та/або юридична особа, рішенням та за рахунок майна яких засновано заклад освіти або які в інший спосіб відповідно до законодавства набули прав і обов'язків засновника. Засновник не має повноважень втручатися в освітню діяльність, вирішення питань організації освітнього процесу, кадрові питання (крім призначення та звільнення керівника закладу). Керівник закладу освіти здійснює безпосереднє управління закладом і несе відповідальність за освітню, фінансово-господарську та іншу діяльність закладу освіти.

Ключові слова: управління освітою, заклад освіти, трудовий договір (контракт), реорганізація, переведення, звільнення.

Gavrilova Katerina

Kherson Academy of Continuing Education

APPLICATION OF LABOR LEGISLATION IN EDUCATION IN THE PROCESS OF DECENTRALIZATION OF BODIES

Summary. The question of fulfillment of the requirements of the labor legislation during the transfer from the executive authorities to the bodies of local self-government in the field of education is investigated. Labor relations, as processes of work activity between people, including relations between the employer and employees, between managers and subordinates, between workers within the labor collective, are formed under the influence of the environment and are dependent on management structures that ensure compliance with the principles of partnership, cooperation, assistance and responsibility. In the transition to ownership, real and public, the reorganization of educational institutions depends on the public. In the context of administrative-territorial reform aimed at decentralization of power, it is very important to comply with the labor legislation at every stage of introducing new forms and systems of government. Management of the educational institution is carried out by: founders; head of educational institution; collegial body of management of educational establishment; collegial body of public self-government; other bodies. The founder of an educational institution is a public authority on behalf of the people, a response to their own territorial community (public), an individual and / or legal entity, decisions and questions about whether the property has been made by an educational establishment or what is otherwise required by law to be true and the duties of the founder. The founder has no opportunity to interfere with production, personnel issues (except hiring and dismissal of the manager). The head of a state or communal educational institution is appointed to a position solely by the results of competitive selection. During the competition, it should be remembered that, regardless of subordination, typically forms the property of the institution, the person applying for a position is a citizen of Ukraine, has education – master and pedagogical experience – 3 years, as well as organizational skills, physical and mental state, that does not interfere with the performance of their professional duties. The head of the educational institution performs the tasks and bears responsibilities for economic activities and other in educational institutions.

Keywords: education management, educational institution, employment contract, reorganization, transfer, release.

Постановка проблеми. Децентралізація влади передбачає передачу від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування значної частини повноважень, ресурсів та відповідальності.

Одним із завдань для об'єднаних територіальних громад є створення функції управління освітою. До об'єднання громад управлінням освітою в селах і селищах займалися відділи освіти районних державних адміністрацій, функції виконавчих органів сільських та селищних рад у сфері освіти були мінімальними та полягали в реалізації другорядних завдань для забезпечення шкіл (сервісні).

При переході майна, прав та обов'язків до об'єднаних територіальних громад, рішенням даної громади можливо проведення реорганізації закладів освіти.

З моменту набуття чинності Законом України «Про освіту» всі питання прийняття та звільнення з роботи працівників, а також усі інші питання, що витікають з трудових відносин, вирішує керівник закладу освіти відповідно до трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми переведень свого часу досліджувалися такими науковцями, як В.М. Андрієв, Н.Б. Бо-

лотіна, В.В. Жернаков, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, К.Ю. Мельник, С.В. Попов, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, В.М. Скобелкін, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші вчені у галузі трудового права.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На відміну від райдержадміністрацій, органи місцевого самоврядування об'єднаних громад є автономними та мають всі повноваження, у тому числі у сфері управління освітою. Але серйозним викликом є виконання вимог трудового законодавства в частині призначення, переведення, звільнення керівників та інших працівників закладів освіти.

Мета статті. Визначити, враховуючи особливості трудового законодавства, тобто наявність великої кількості підзаконних актів, і законів, що в багатьох ситуаціях суперечать один одному та вносять правову невизначеність, порядок призначення, переведення та звільнення працівників освіти під час процесу децентралізації влади.

Викладення основного матеріалу. Органам місцевого самоврядування усіх об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ), разом з отриманням бюджетних преференцій та управлінських повноважень необхідно взяти на себе складне завдання та відповідальність за створення ефективного управління системою освіти.

Об'єднана територіальна громада є правонаступником всього майна, прав та обов'язків територіальних громад, що об'єдналися, з дня набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною такою об'єднаною територіальною громадою [2].

До відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад в частині власних (самоврядних) повноважень належить управління закладами освіти, які належать територіальним громадам або передані їм, молодіжними підлітковими закладами за місцем проживання, організація їх матеріально-технічного та фінансового забезпечення [3].

В умовах незавершеної адміністративно-територіальної реформи, спрямованої на децентралізацію системи управління, у тому числі закладами освіти, ради та місцеві державні адміністрації мають виконувати Закон України «Про освіту» та інші спеціальні закони у сфері освіти з урахуванням відповідних положень Конституції України і Законів України «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування в Україні».

Стаття 24 Закону України «Про освіту» передбачає, що управління закладом освіти в межах повноважень, визначених законами та установчими документами цього закладу, здійснюють:

- засновник (засновники);
- керівник закладу освіти;
- колегальний орган управління закладу освіти;
- колегальний орган громадського самоврядування;
- інші органи, передбачені спеціальними законами та/або установчими документами закладу освіти [4].

Даний Закон дає визначення терміну засновник закладу освіти – орган державної влади від імені держави, відповідна рада від імені територіальної громади (громад), фізична та/або

юридична особа, рішенням та за рахунок майна яких засновано заклад освіти або які в інший спосіб відповідно до законодавства набули прав і обов'язків засновника.

Закони України «Про загальну середню освіту» (зі змінами) від 13 травня 1999 року № 651-XIV, «Про дошкільну освіту» (зі змінами) від 11 липня 2001 року № 2628-III, «Про позашкільну освіту» (зі змінами) від 22 червня 2000 року № 1841-III, передбачають створення, реорганізацію, ліквідацію та перепрофілювання закладів середньої освіти, дошкільної освіти, позашкільної освіти рішенням його засновника (засновників).

Засновник не має повноважень втручатися в освітню діяльність, вирішення питань організації освітнього процесу, кадрові питання (крім призначення та звільнення керівника закладу).

Керівник закладу освіти здійснює безпосереднє управління закладом і несе відповідальність за освітню, фінансово-господарську та іншу діяльність закладу освіти. Повноваження (права і обов'язки) та відповідальність керівника закладу освіти визначаються законом та установчими документами закладу освіти. Керівник є представником закладу освіти у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами і діє без довіреності в межах повноважень, передбачених законом та установчими документами закладу освіти [4].

Відповідно до абзаців 1-4 частини 2 статті 26 Закону України «Про загальну середню освіту», керівник закладу загальної середньої освіти призначається на посаду та звільняється з посади рішенням засновника (засновників) закладу або уповноваженого ним (ними) органу [12].

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

Наказом Міністерства освіти і науки України від 28.03.2018 № 291 затверджено Типове положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти.

Засновники закладів загальної середньої освіти на підставі Типового положення розробляють і затверджують власні положення про конкурс на посаду керівника закладу загальної середньої освіти.

Рішення про проведення конкурсу приймає засновник державного, комунального закладу загальної середньої освіти або уповноважений ним орган (посадова особа) (далі – засновник):

- одночасно з прийняттям рішення про утворення нового закладу загальної середньої освіти; не менше ніж за два місяці до завершення стро-

кового трудового договору (контракту), укладеного з керівником закладу загальної середньої освіти;

упродовж десяти робочих днів з дня дострокового припинення (прийняття рішення про дострокове припинення) договору, укладеного з керівником відповідного закладу загальної середньої освіти, чи визнання попереднього конкурсу таким, що не відбувся.

Одна і та сама особа не може бути керівником відповідного закладу загальної середньої освіти більше ніж два строки підряд (до першого строку включається дворічний строк перебування на посаді керівника закладу загальної середньої освіти, призначеного вперше). Після закінчення другого строку перебування на посаді особа має право брати участь у конкурсі на заміщення вакансії керівника в іншому закладі загальної середньої освіти або продовжити роботу в тому самому закладі на іншій посаді.

Слід врахувати, що відповідно до підпункту 17 пункту 3 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону після 28 вересня 2017 року частина друга статті 26 Закону України «Про загальну середню освіту» застосовується до посад, що стали вакантними в установленому трудовим законодавством порядку.

Крім того, під час проведення конкурсу варто врахувати те, що посаду керівника закладу загальної середньої освіти незалежно від підпорядкування, типу і форми власності може обіймати особа, яка є громадянином України, має вищу освіту ступеня не нижче магістра та стаж педагогічної роботи не менше трьох років, а також організаторські здібності, фізичний і психічний стан якої не перешкоджає виконанню професійних обов'язків [9]. Отже, на даний час не має обов'язкової вимоги до наявності саме вищої педагогічної освіти та необхідності проходження «атестації керівних кадрів освіти у порядку, встановленому Центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти».

Отже, керівник державного чи комунального закладу загальної середньої освіти призначається на посаду виключно за результатами конкурсного відбору.

З моменту набуття чинності Законом України «Про освіту» всі питання прийняття та звільнення з роботи працівників, а також усі інші питання, що витікають з трудових відносин, вирішує керівник закладу освіти відповідно до трудового законодавства.

При переході майна, прав та обов'язків до об'єднаних територіальних громад, рішенням даної громади можливо проведення реорганізації закладів освіти.

Реорганізація закладу освіти – це форма припинення діяльності навчального закладу як юридичної особи, під час якої заклад припиняється, але всі його права й обов'язки в порядку правонаступництва переходять до нової (іншої) юридичної особи.

Реорганізація закладу, як і реорганізація будь-якого підприємства, установи, організації може здійснюватися шляхом:

- злиття;
- приєднання;
- поділу;

- виокремлення;
- перетворення.

Цивільний кодекс України (стаття 104) передбачає, що юридична особа припиняється в результаті реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації. У разі реорганізації юридичних осіб майно, права та обов'язки переходять до правонаступників [11].

Злиття, приєднання, поділ та перетворення юридичної особи здійснюються за рішенням його учасників або органу юридичної особи, уповноваженого на це установчими документами, а у випадках, передбачених законом, – за рішенням суду або відповідних органів державної влади. Законом може бути передбачено одержання згоди відповідних органів державної влади на припинення юридичної особи шляхом злиття або приєднання.

Законодавство про освіту передбачає можливість власника на перепрофілювання закладу, перепрофілювання підприємства – зміна технології виробничого процесу для випуску нової продукції (виконання робіт, надання послуг) або модернізація виробництва продукції, яка раніше вироблялася на цьому підприємстві [12].

Реорганізація закладу не завжди є підставою для розірвання трудового договору з працівниками. Статтею 36 Кодексу законів про працю України (далі за текстом КЗпП) гарантовано, що у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується [13].

Але у разі скорочення чисельності або штату працівників можливе припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП).

Скорочення чисельності та скорочення штату – поняття не тотожні. Чисельність працівників – це списочний склад працюючих, і скорочення чисельності працівників передбачає зменшення їх кількості. Штат працівників – це сукупність посад, встановлених штатним розписом підприємства. Тому скорочення штату являє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами.

Рішення про реорганізацію, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників, має бути узгодженим з відповідними профспілковими органами, не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічними обґрунтуваннями та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період повинен бути використаний для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

Ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень [15].

Відповідно до частини першої статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) профспілки, членом якої є працівник.

Подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути розглянуто у п'ятнадцятиденний строк, а рішення повідомлене роботодавцю у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган профспілки (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Рішення про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає такого обґрунтування, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки (профспілкового представника).

Якщо працівник не є членом профспілки, роботодавець має право звільнити такого працівника на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП (зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофільювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників) без надання відповідного запиту виборному органу профспілки.

Відповідно до ст. 32 КЗпП про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці.

Керівник або уповноважений ним орган повинен здійснити наступні дії:

1) якщо в закладі створена первинна профспілкова організація, керівник або уповноважений ним орган має дотримуватися вимог частини третьої статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

2) видати відповідний наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін, утворюються комісії з проведення ліквідації або реорганізації, яким доручається здійснити заходи, пов'язані з ліквідацією або реорганізацією підприємства;

3) скласти і затвердити в установленому порядку новий штатний розпис;

4) видати наказ, яким уповноважити відділ кадрів, інший відділ (особу) закладу, на який покладено здійснення функції ведення кадрової роботи, провести необхідні заходи в зв'язку зі звільненням працівників (не пізніше ніж за два місяці до їх проведення), включаючи ознайомлення працівників з наказом під розпис та вручення письмового повідомлення про звільнення.

Педагогічні працівники повинні бути ознайомлені під особистий підпис про попередній розподіл навчального навантаження у кінці навчального року під час проведення комплектації та на початку навчального року під час проведення тарифікації.

Тому для забезпечення прав працівників реорганізацію закладів освіти доцільно проводити в період літніх канікул перед початком нового навчального року (щоб педагогічне навантажен-

ня в новоствореному закладі було розподілене між працівниками під час тарифікації).

Проведення реорганізації в інший період може призвести до необхідності зміни навчального навантаження працівників посеред навчального року та до порушення прав працівників (Положенням про загальноосвітній навчальний заклад передбачено, що перерозподіл педагогічного навантаження протягом навчального року допускається лише в разі зміни кількості годин для вивчення окремих предметів, що передбачається робочим навчальним планом, або за письмовою згодою педагогічного працівника).

До закінчення двомісячного строку з дня попередження звільнення працівників з ініціативи адміністрації на зазначених підставах без їх згоди не допускається. Разом з цим при наявності письмового прохання працівника скоротити термін попередження про наступне звільнення, який є обов'язковим тільки для адміністрації, працівник може бути звільнений до його закінчення на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП.

У даному випадку працівник може звільнитися також з інших підстав, а саме за власним бажанням (стаття 38 КЗпП), у зв'язку з переводом (п. 5 статті 36 КЗпП), за угодою сторін (п. 1 статті 36 КЗпП).

У разі звільнення працівників за пунктом 1 статті 40 КЗпП діють певні обмеження на звільнення окремих категорій працівників.

Так, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – у порядку і випадках, передбачених ч.6 ст. 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Ці гарантії поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).

Відповідно до статті 197 КЗпП, працівникам віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Звільнення з ініціативи роботодавця працівника, який обирався до складу профспілкових органів закладу, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації закладу, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи.

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці (пункт 1 ст. 42 КЗпП).

Критерії визначення кваліфікації працівника законодавством про працю не встановлено. При їх визначенні можуть використовуватись критерії, які в сукупності характеризують виробничу діяльність працівників:

- наявність відповідної освіти;
- стаж і досвід роботи;
- категорія, звання, присвоєні при атестації;
- ставлення до роботи;
- якість виконуваної роботи;
- наявність дисциплінарних стягнень чи заохочень тощо.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників, у зв'язку із змінами в організації виробництва, і праці надається: сімейним – при наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; учасникам бойових дій, інвалідам війни; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, протягом двох років з дня звільнення їх зі служби та ін.

Про наступне вивільнення працівники мають бути персонально попереджені не пізніше ніж за два місяці (частина перша ст. 492 КЗпП).

Попереджений має бути кожен із працівників, який підлягає звільненню.

Працівники, тимчасова непрацездатність яких настала після вручення попередження і відновила до збігу строку попередження, не вправі вимагати подовження строку попередження на кількість днів тимчасової непрацездатності. Не передбачається законодавством і виключення зі строку попередження часу перебування працівника у відпустці.

Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу у тому ж закладі, якщо така є. У першу чергу пропонується робота за відповідною спеціальністю, а якщо такої роботи немає, – інша робота (як вакантна посада, що відповідає кваліфікації працівника, так і вакантна посада, що передбачає виконання роботи більш низької кваліфікації або з нижчим рівнем оплати праці), яку працівник може виконувати з урахуванням стану здоров'я.

Пропозицію щодо переведення на іншу роботу, а також відмову працівника у переведенні варто оформлювати письмово. У випадку виникнення спору суд буде зобов'язаний з'ясувати, які є докази того, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу. Якщо працівник відмовляється засвідчувати свою відмову, складається про це відповідний акт.

З пропозицією про переведення роботодавець має звертатися до працівника не лише при попередженні про наступне звільнення, але й протягом усього строку попередження, якщо на підприємстві з'являються нові вакансії (наприклад, при звільненні працівників інших категорій).

Керівнику або уповноваженому ним органу необхідно пам'ятати, що працівники в будь-який час вправі змінити своє рішення: скасувати раніше дану згоду на продовження роботи, скасувати раніше заявлену відмову від продовження роботи.

При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу у тому ж закладі трудовий договір може бути розірваний, а працівник, на власний розсуд, звертається по допомогу до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Так, відповідно до статті 47 КЗпП в день звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 КЗпП.

Згідно з частиною першою статті 116 КЗпП при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

При припиненні трудового договору з підстави, зазначеної пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 КЗпП).

Також слід враховувати, що відповідно до статті 240-1 КЗпП у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 КЗпП. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 КЗпП для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [16].

Висновки і пропозиції. Одним із головних та невід'ємних прав людини Конституція України проголосила право на вільну працю, вибір професії, свободу творчості, достойну винагороду, безпечні умови праці та соціальний захист.

Правове регулювання трудових відносин у сучасному суспільстві неефективне у зв'язку із відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації гарантійних норм і принципів.

В умовах проведення адміністративно-територіальної реформи, спрямованої на децентралізацію влади, тому дуже важливо додержання трудового законодавства на кожному етапі впровадження нових форм та систем управління.

Трудові відносини, як процес трудової діяльності між людьми, що включають відносини між роботодавцем і працівниками, між керівниками і підлеглими, між робітниками всередині трудового колективу, формуються під впливом середовища і знаходяться в залежності від управлінських структур, які забезпечують дотри-

мання принципів партнерства, співпраці, допомоги і відповідальності.

Тому чіткий механізм реалізації трудових відносин у новостворених адміністративно-територіальних одиницях, ОТГ є пріоритетним напрямком та необхідністю координування процесу під час здійснення їх повноважень.

Список літератури:

1. Конституція України / Верховна Рада України. Офіц. вид. Київ : Парламентське видавництво, 2007. 64 с.
2. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України від 5 лютого 2015 року № 157-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2015. № 13. Ст. 91.
3. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1997. № 24. Ст. 170.
4. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2017. № 38-39. Ст. 380.
5. URL: http://ua-referat.com/Органи_ДЕРЖАВНОЇ_влади.
6. Положення про Міністерство освіти і науки України : Постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 630. *Офіційний вісник України* від 05.12.2014. 2014. № 95, ст. 17, стаття 2729, код акта 74841/2014.
7. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1998. № 32. Ст. 215.
8. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 квітня 2015 р. № 214. *Урядовий кур'єр* від 06.05.2015. № 80.
9. Про загальну середню освіту : Закон України від 13 травня 1999 року № 651-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. № 28. Ст. 230.
10. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. *Голос України* від 12.03.2003. № 45.
11. Про спеціальні економічні зони та спеціальний режим інвестиційної діяльності в Донецькій області : Закон України від 24 грудня 1998 року № 356-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. № 7. Ст. 50.
12. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971 – 1971 р., Додаток до № 50.
13. Кодекс законів про працю України : Науково-практичний коментар.
14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Голос України* від 05.10.1999.
15. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. *Відомості Верховної Ради України* від 09.11.1993 – 1993 р., № 45, стаття 425.
16. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.91 № 803-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1991. № 14. Ст. 170.

References:

1. The Constitution of Ukraine / The Verkhovna Rada of Ukraine. Officer. view. Kyiv: Parliamentary Publishing House, 2007. 64 p.
2. On the voluntary association of territorial communities: Law of Ukraine of 5 February 2015 No. 157-VIII. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (BVR)*. 2015. No. 13, p. 91.
3. On Local Self-Government in Ukraine: Law of Ukraine of May 21, 1997 No. 280/97-VR. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (BVR)*. 1997. No. 24. Art. 170.
4. On Education: Law of Ukraine of September 5, 2017 No. 2145-VIII. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (BVR)*. 2017. No. 38-39, p. 380.
5. URL: http://ua-referat.com/Government_Government
6. Regulation on the Ministry of Education and Science of Ukraine: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of October 16, 2014 No. 630. *Official Journal of Ukraine* of 05.12.2014 – 2014, No. 95, p. 17, Article 2729, Act Code 74841/2014.
7. On Vocational Education: Law of Ukraine of February 10, 1998 No. 103/98-VR. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (BVR)*. 1998. No. 32. Art. 215.
8. On approval of the Methodology of formation of capable territorial communities: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of April 8, 2015 No. 214. *Government Courier* of May 6, 2015 – No. 80.
9. On General Secondary Education: Law of Ukraine of May 13, 1999 No. 651-XIV. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (BVR)*. 1999. No. 28, Art. 230.
10. Civil Code of Ukraine, January 16, 2003, No. 435-IV. *Voice of Ukraine*, March 12, 2003. No. 45.
11. On Special Economic Zones and Special Regime of Investment Activity in Donetsk Region: Law of Ukraine of December 24, 1998 No. 356-XIV. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (BVR)*. 1999. No. 7. Article 50.
12. Code of Laws on Labor of Ukraine: Law of Ukraine of December 10, 1971 No. 322-VIII. *Notices of the Verkhovna Rada of the USSR* of December 17, 1971 – 1971, / Supplement to No. 50.
13. Code of Labor Laws of Ukraine: Scientific and Practical Commentary.
14. On trade unions, their rights and guarantees of activity: Law of Ukraine of 15.09.1999 № 1045-XIV. *Voice of Ukraine* of 05.10.1999.
15. On the status of war veterans, guarantees of their social protection: Law of Ukraine of October 22, 1993 No. 3551-XII. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (BVR)*, 9, 1993 – 1993, No. 45, Article 425.
16. On employment of the population: Law of Ukraine of 01.03.91 № 803-XII. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (BVR)*. 1991. No. 14. Art. 170.