



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

61002, м. Харків, вул. Чернишевська, 80
e-mail: ndipzir@gmail.com

тел.: (057) 700-06-64, 700-06-69
сайт: ndipzir.org.ua

№ _____ від _____

НАУКОВИЙ ВИСНОВОК

**щодо правомірності застосування до керівників навчальних
закладів комунальної власності контракту як особливої форми
трудового договору**

На розгляд науковців НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку надійшло звернення від народного депутата України Вознюка Ю.В. від 11.10.2013 р. № 67 про надання висновку щодо правомірності застосування до керівників навчальних закладів комунальної власності контракту як особливої форми трудового договору.

Розглянувши подані матеріали, можемо зазначити таке.

1. Правові підстави застосування контрактної форми трудового договору встановлені Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП), постановами КМУ «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є в державній власності» від 19 березня 1993 року № 203 та «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, наказом Міністерства праці України «Про затвердження Типової форми контракту з працівником» від 15 квітня 1994р. № 23 та низкою спеціальних законів для окремих категорій працівників.

Частиною 3 статті 21 КЗпП контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому терміни його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (разом з матеріальною), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання трудового договору, зокрема й довгострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови.

Конституційний Суд України у рішенні у справі № 17/81-97 від 9 липня 1998 року наголосив, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, його правову і соціальну захищеність.

2. У 1994 році до ч.3 ст. 21 КЗпП були внесені зміни, у відповідності до яких сфера застосування контракту визначається законами України, а можливість введення контрактної форми трудового договору підзаконними нормативними актами скасована.

На сьогодні, контрактна форма трудового договору не може впроваджуватись нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, актами органів місцевого самоврядування, а також колективними договорами і угодами та іншими локальними нормативними актами (абзац 5 п.5 рішення Конституційного Суду України у справі № 17/81-97 від 9 липня 1998 року).

Це суттєво звузило сферу укладення контракту. Міністерство праці і соціальної політики України у листі від 6 травня 2000 року № 06/2-4/66 визначило перелік законів, якими дозволяється укладати трудовий договір як контракт і зазначило, що власник або уповноважений ним орган може

вимагати від працівника, який працює за безстроковим договором, укласти контракт лише в тому разі, якщо він належить до категорії працівників, які згідно із законами України працюють за контрактом. Укладення контракту у випадках, не передбачених законами України, не допускається, оскільки це знижує рівень соціальної захищеності працівників і суперечить вимогам Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (1982 року), ратифікованої Україною 4 лютого 1994 року.

У згаданому листі Міністерство праці і соціальної політики України роз'яснило, в тому числі, можливість укладання трудового контракту з *керівниками закладів освіти, педагогічними і науково-педагогічними працівниками* на підставі статей 20, 54 Закону України «Про освіту».

Стаття 20 Закону України «Про освіту» передбачає можливість укладення контрактів з керівниками закладів освіти загальнодержавної власності. Про укладання контрактів з керівниками закладів освіти комунальної власності Законом України «Про освіту» замовчується. Однак, аналіз ч.3 статті 54 цього ж Закону дозволяє стверджувати, що з ними також можуть укладатися контракти, оскільки вони належать до категорії педагогічних працівників. Це правило поширюється й на інші відповідні установи незалежно від форм власності закладів.

До того ж наявність відповідного роз'яснення Міністерства праці і соціальної політики України «Щодо контрактної форми трудового договору та переліку законів, якими дозволено її застосування» свідчить, що законодавець обґрунтовує можливість укладення контрактної форми трудового договору з керівниками закладів освіти незалежно від форми їх власності саме віднесенням останніх до педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Правовою підставою для застосування контракту до керівників навчальних закладів комунальної власності є ч. 3 ст. 54 Закону України «Про освіту», згідно з якою педагогічні та науково-педагогічні працівники

приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, *в тому числі за контрактом.*

Таким чином, визначаючи правомірність застосування до керівників навчальних закладів комунальної власності контракту як особливої форми трудового договору, переважне застосування має стаття 54, а не стаття 20 Закону України «Про освіту».

**Директор Інституту, д.ю.н., професор
член-кореспондент НАПрН України**

С. М. Прилипко