

ЦИВІЛЬНЕ, ПІДПРИЄМНИЦЬКЕ, ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.76.20527

УДК 349.2(045)

В. М. Білий,

здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-2724-0903>

СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Державний університет «Київський авіаційний інститут»

проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна

E-mail: jd@kai.edu.ua

Мета: з'ясувати сутність і значення локального правового регулювання трудових відносин у закладах вищої освіти. **Методи дослідження:** використані формально-логічний, догматичний, порівняльний, системно-структурний методи. **Результати:** зроблено висновок, що локальне правове регулювання трудових відносин у закладах вищої освіти – це автономне правове регулювання на рівні конкретного закладу вищої освіти, спрямоване на виконання централізованих норм та їх пристосування до конкретних правовідносин, зважаючи на специфіку суб'єкта, його потреби, проте з урахуванням законодавчих обмежень та засад правового регулювання. **Обговорення:** незважаючи на те, що межі локального правового регулювання встановлюються на централізованому рівні, воно має самостійне значення й займає рівноцінне місце поряд із централізованим регулюванням.

Ключові слова: локальне правове регулювання; заклад вищої освіти; автономія закладу вищої освіти; локальний нормативний акт; принцип сприяльності; нормотворчість; трудові відносини.

Постановка проблеми та її актуальність. Загалом локальне регулювання будь-яких відносин є надзвичайно важливим рівнем правового регулювання. Воно являє собою послідовний процес розробки, прийняття і реалізації локальних актів. Для цього рівня, що виконує функцію індивідуалізації і конкретизації правового регулювання, характерний децентралізований характер і його наближеність до умов діяльності конкретного суб'єкта. Для закладів вищої освіти актуальність локального регулювання визначається й тим, що воно зачіпає як трудові, так і освітні відносини, організація праці науково-педагогічних працівників тісно пов'язана з організацією освітнього процесу. Проблема загострюється відсутністю основоположних аспектів локальної нормотворчості, недосконалістю трудового законодавства в цьому контексті, некомпетентністю суб'єктів, які беруть участь у розробці локальних актів, їх небажанням дотриму-

ватись норм трудового законодавства. Все це й визначає актуальність досліджуваної теми.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. У своїх дисертаційних роботах особливості локального правового регулювання трудових відносин аналізували Р.І. Кондратьєв, С.С. Лукаш, В.В. Сичова, В.М. Швайковська, О.М. Ярошенко та інші вчені. Нормотворчість суб'єктів трудового права досліджував Д.І. Сіроха, локальну нормотворчість – В.В. Форманюк. Аналіз правового статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права був предметом дисертаційного дослідження Н.Я. Фурлет. Проте, залишається чимало проблемних аспектів у з'ясуванні сутності і значення локального правового регулювання трудових відносин саме в закладах вищої освіти, чому, власне, й присвячується ця стаття.

Мета статті полягає у з'ясуванні сутності та значення локального правового регулювання трудових відносин саме у закладі вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку В.М. Швайковської, термін «локальне нормативно-правове регулювання» вказує на рід регулювання – правове, вид правового регулювання – нормативне, а також рівень регулювання – локальний. Локальне нормативно-правове регулювання праці визначається вченою як діяльність з правової регламентації трудових відносин, що здійснюється на певному підприємстві (в установі, організації) або в об'єднанні за допомогою локальних правових актів, що містять норми трудового права [1, с. 6].

Локальне регулювання виступає формою саморегуляції тих питань у сфері праці, що належать до компетенції суб'єкта. У частині 3 ст. 2 Закону України «Про освіту» закріплено, що суб'єкт освітньої діяльності має право самостійно приймати рішення з будь-яких питань у межах своєї автономії, визначеної цим Законом, спеціальними законами та/або установчими документами, зокрема з питань, не врегульованих законодавством [2]. Основою локальної нормотворчості закладу вищої освіти є автономія. Автономія закладу вищої освіти – самостійність, незалежність і відповідальність закладу вищої освіти у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених цим Законом [3].

Як відомо, локальне правове регулювання забезпечується з допомогою локальних правових актів. Локальні акти закладу вищої освіти, як і будь-якого роботодавця, можуть бути нормативними та індивідуальними (правозастосовними), тобто породжувати правові наслідки для невизначеного кола осіб або для конкретних суб'єктів правовідносин. Отже, локальне регулювання охоплює два аспекти: нормотворчість, що виражається у формі прийняття локальних нормативних правових актів, і прийняття конкретних рішень на підставі встановлених норм, що втілюються в акти застосування права. Відповідно різним є характер правових наслідків

цих локальних актів. Локальні акти правотворчого характеру містять в собі локальні норми права, що зумовлюють правові наслідки у вигляді встановлення певного кола прав і обов'язків учасників правовідносин. Наприклад, це положення про структурні підрозділи, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис тощо. Важливою особливістю цих актів є специфічна нормативність, що поєднує в собі, з одного боку, неперсоніфікованість (акти поширюються не на конкретних суб'єктів, а загалом, наприклад, на працівників певного структурного підрозділу), а з іншого – принципову вичерпність адресатів (оскільки всі вони організаційно пов'язані з носієм нормотворчої волі).

Діяльність роботодавця з прийняття локальних правових норм являє собою різновид правотворчої діяльності, що здійснюється у межах встановленої законодавством компетенції. Цікавим є те, що для закладів вищої освіти характерні окремі особливі процедурні аспекти прийняття локальних актів, що відрізняють їх від інших роботодавців.

Так, відповідно до Закону України «Про вищу освіту», керівник закладу вищої освіти спільно з виборними органами первинних організацій профспілок працівників закладу вищої освіти і студентів подає для затвердження вищому колегіальному органу громадського самоврядування закладу вищої освіти правила внутрішнього розпорядку та колективний договір і після затвердження підписує їх [3]. Це відрізняється від загальної процедури, передбаченої Законом України «Про колективні договори і угоди», в частині термінології способу оформлення локального акту [4].

Локальна норма права має обмежену сферу дії; конкретизує загальну норму стосовно умов конкретного роботодавця; поширюється на доволі вузьке коло питань, що потребують врегулювання. Локальні норми трудового права регулюють те саме коло суспільних відносин у сфері праці, що й загальні норми трудового законодавства, але з урахуванням їх особливостей в умовах конкретного роботодавця. Локальна норма спрямована на конкретизацію загальних положень законодавства стосовно конкретних умов. Р.І. Кондратьєв поняття конкретизації в

праві слушно пов'язував тільки з нормотворчим процесом, коли на основі більш загальної норми права приймаються нові правові норми більш вузької сфери дії. Такими новими правовими нормами і є норми локальні [5, с. 206].

Система локальних нормативних актів конкретного роботодавця є індивідуальною, оскільки залежить від специфіки роботодавця (зокрема, від належності його до того чи іншого виду організаційно-правової форми господарювання юридичної особи), специфіки його господарської діяльності, розвитку системи соціального партнерства, обраних роботодавцем підходів до організації праці працівників.

Локальні нормативні акти, що приймаються закладами вищої освіти, можна поділити на три великі групи. Перша група – це акти, що регулюють трудові відносини в закладі вищої освіти. Друга – це акти, що регулюють освітні відносини. Вони є результатом реалізації роботодавцем його нормативної влади. Третя група – це акти, що регулюють господарську діяльність закладу вищої освіти.

Керуючись принципом автономії, заклад вищої освіти на власний розсуд вирішує питання про необхідність прийняття того чи іншого локального нормативного акту, про його назву і зміст, структуру та сферу дії. Щодо трудових відносин це, наприклад, можуть бути Положення про рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників та навчальних структурних підрозділів, Положення про стимулювання праці науково-педагогічних працівників, Положення про порядок залучення спеціалістів, Положення про кадровий резерв тощо.

Д.І. Сіроха слушно звертає увагу на те, що в педагогічній сфері поширене прийняття етичних кодексів працівників відповідного закладу освіти, адже згідно з ч. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту», педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані дотримуватися педагогічної етики. Професійна етика є невід'ємним елементом сучасного регулювання трудових відносин. Вона забезпечує не лише дотримання прав і свобод працівників, а й створює основу для ефективної взаємодії працівників та роботодавців між собою та оточуючими. Правила етичної поведінки дедалі частіше впро-

ваджуються як частина корпоративної політики, встановлюють стандарти взаємовідносин, які сприяють формуванню атмосфери довіри та взаємоповаги у трудових колективах [6, с. 58].

Локальні акти правозастосовного характеру (індивідуально-визначені акти) впливають із норм законодавства і локальних актів, з допомогою яких безпосередньо реалізується комплекс правовідносин, забезпечується їх виникнення, зміна і припинення. Акти застосування права реалізують ці норми права щодо конкретних осіб, конкретних ситуацій. Так, у сфері вищої освіти законодавець визначає загальні умови вчинення будь-яких правозастосовних дій, що оформляються розпорядчим актом організації, яким найчастіше виступає наказ. Правозастосовні локальні акти в закладах вищої освіти мають специфічну процедуру прийняття, зокрема рішення вченої ради набувають характеру локальних актів лише після їх введення в дію наказами керівника закладу вищої освіти.

Локальні акти правозастосовного характеру (індивідуально-визначені акти) впливають із норм законодавства і локальних актів, з допомогою яких безпосередньо реалізується комплекс правовідносин, забезпечується їх виникнення, зміна і припинення. Акти застосування права реалізують ці норми права щодо конкретних осіб, конкретних ситуацій. Так, у сфері вищої освіти законодавець визначає загальні умови вчинення будь-яких правозастосовних дій, що оформляються розпорядчим актом організації, яким найчастіше виступає наказ. Правозастосовним локальним актом може бути рішення вченої ради. Отже, локальні акти роботодавця, які не містять локальних норм права – це індивідуальні акти реалізації його прав і обов'язків, акти застосування права (наприклад, наказ про прийняття на роботу конкретного працівника тощо). Вони є результатом реалізації роботодавцем його директивної влади.

Як бачимо, на рівні локального регулювання трудових відносин суб'єкти встановлення і застосування правових норм збігаються. Зважаючи на це, роботодавці часто в порушення вимог трудового законодавства застосовують локальні правові норми, що погіршують положення працівників порівняно з нормативними актами ви-

щої юридичної сили. Водночас специфіка локального правового регулювання полягає в тому, що відступ від норм законодавства можливий винятково на користь інтересів працівника.

В основу нормативної влади роботодавця має бути покладено принцип сприяльності, який полягає в тому, що колективні угоди та договори, трудовий договір не можуть погіршувати становище працівників порівняно з вимогами трудового законодавства, але можуть його покращувати [7, с. 264].

Водночас практика правозастосування демонструє більш складний підхід до реалізації цього принципу. Зокрема, згідно з роз'ясненнями Мінпраці, локальними актами можуть встановлюватися певні обмеження трудових прав працівників (наприклад, щодо роботи за сумісництвом), якщо такі обмеження прямо передбачені законодавством. Це свідчить про необхідність подальшого теоретичного осмислення меж локального регулювання та уточнення співвідношення принципу сприяльності з іншими принципами трудового права [8].

У локальних нормативних актах роботодавця можуть передбачатися норми, що підвищують рівень встановлених законом гарантій трудових прав працівників (наприклад, шляхом встановлення більшого гарантованого розміру оплати праці), тобто допускається будь-яка зміна диспозитивних норм трудового законодавства з метою покращення положення працівників та застосування норми, що містить більш пільгові умови для них.

З'ясовуючи сутність локального правового регулювання, варто зупинитись на підставах і межах локальної нормотворчості. Як слушно зауважувала В.М. Швайковська, право видавати нормативно-правові акти не є абсолютним, воно обмежується з одного боку межами повноважень роботодавця, а з іншого – встановленням кола питань, що не можуть регулюватися без згоди органів (осіб), які представляють колективні інтереси працівників [1, с. 8]. О.Г. Середа і Ю.М. Бурнягіна, визначаючи особливості співвідношення локального й централізованого регулювання оплати праці в умовах воєнного стану, переконують, що локальне регулювання, в тому числі і з питань оплати праці, не є абсолю-

тно автономним. Правовим підґрунтям для локальної нормотворчості служать централізовані норми, що повинні відображати реальну ситуацію в державі [9, с. 139].

О.А. Яковлев, з'ясовуючи соціально-правову сутність локального правового регулювання умов праці, вказував, що в цьому випадку термін «автономність» означає, що держава, окресливши межі локального регулювання й установивши основні принципи цього способу, в подальшому не втручається у відповідну сферу, надаючи роботодавцеві (коли це передбачено законодавством – з урахуванням волі трудового колективу і працівників) можливість уточнити стандарти умов праці на власний розсуд, який обмежується лише вимогами до забезпечення мінімальних справедливих, сприятливих і здорових умов праці на виробництві. Інакше кажучи, автономність локального правового регулювання умов праці (в цьому контексті вона не розглядається як «піднормативна») вказує на те, що цей спосіб регламентації заснований на вільному розсуді відповідних суб'єктів, але в межах, установлених чинним трудовим законодавством, причому воля роботодавця й інтереси працівників висуваються на «передній план», а роль держави є вторинною й полягає в установленні загальних рамок. Ось чому й називаємо цю автономність «відносною». У цьому сенсі локальне правове регулювання не означає, що його суб'єкт володіє абсолютною свободою діяти на власний розсуд щодо встановлених і забезпечувальних умов праці, а є вільним лише від впливу на нього держави в аспекті уточнення мінімальних стандартів умов праці, їх підвищення на конкретному підприємстві (в установі, організації) [10, с. 231-232].

Локальне правове регулювання опосередковане централізованим правовим регулюванням. Але незважаючи на те, що межі локального правового регулювання встановлюються на централізованому рівні, воно має самостійне значення й займає рівноцінне місце поряд із централізованим регулюванням.

Висновки. Отже, локальне правове регулювання трудових відносин у закладах вищої освіти – це похідне від централізованого правове регулювання на рівні конкретного закладу ви-

щої освіти, спрямоване на конкретизацію, деталізацію та доповнення централізованих норм з урахуванням специфіки суб'єкта та в межах законодавчих обмежень.

Значення такого регулювання полягає у забезпеченні гнучкості правового регулювання трудових відносин, врахуванні особливостей освітньої діяльності та реалізації принципу автономії закладів вищої освіти, проте з дотриманням принципу сприятливості та в межах, визначених законодавством.

Локальні акти закладу вищої освіти поділяються на нормативні (що містять локальні норми права) та правозастосовні – індивідуально-визначені акти застосування права. Вони приймаються в порядку і на умовах, визначених законодавством про освіту та статутом закладу вищої освіти, з урахуванням специфічних процедурних особливостей, зокрема ролі колегіальних органів управління.

Література

1. Швайковська В.М. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 19 с.
2. Про освіту: Закон України від 05 верес. 2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19>.
3. Про вищу освіту: Закон України від 01 лип. 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18>.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 лип. 1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
5. Кондратьєв Р.І. Вибрані наукові праці. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2011. 568 с.
6. Сіроха Д.І. Значення норм професійної етики у регулюванні трудових відносин. *Проблеми реформування соціального законодавства в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови*: матеріали Всеукр. міждисциплінар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 8 лист. 2024 р.) / за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Черноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. С. 56–58.
7. Про включення до трудового договору обмежень на роботу за сумісництвом: Лист Мініс-

терства праці та соціальної політики України від 30 квіт. 2002 р. № 06/2-4/123. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/v_123203-02.

8. Білий В.М. До питання про засади локального правового регулювання трудових відносин у закладах вищої освіти. *VIII Міжнародний молодіжний науковий юридичний форум*: [Матеріали форуму, м. Київ, Державний університет «Київський авіаційний інститут», 15-16 трав. 2025 р.]. С. 263–265.

9. Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Особливості співвідношення локального й централізованого регулювання оплати праці в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 3. С. 137–140.

10. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.

References

1. Shvaykovska V.M. Lokalne normatyvno-pravove rehulyuvannya pratsi v umovakh rynkovoyi ekonomiky: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Kharkiv, 2007. 19 s.
2. Pro osvitu: Zakon Ukrayiny vid 05 veres. 2017 r. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19>.
3. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrayiny vid 01 lyp. 2014 r. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18>.
4. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrayiny vid 01 lyp. 1993 r. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
5. Kondratyev R.I. Vybrani naukovі pratsi. Khmelnytskyi: Khmelnytskyi universytet upravlinnya ta prava, 2011. 568 s.
6. Sirokha D.I. Znachennya norm profesiynoyi etyky u rehulyuvanni trudovykh vidnosyn. *Problemy reformuvannya sotsialnoho zakonodavstva v umovakh voyennoho stanu ta povoyennoyi vidbudovy*: materialy Vseukr. mizhdystsyplinar. nauk.-prakt. konf. (m. Kyiv, 8 lyst. 2024 r.) / za red. D.I. Sirokhy, S.M. Chernous, I.S. Sakharuk; uklad. M.O. Denysyuk. S. 56–58.
7. Pro vklyuchennya do trudovoho dohovoru obmezhen na robotu za sumisnyctvom: Lyst Ministerstva pratsi ta sotsialnoyi polityky Ukrayiny vid

30 kvit. 2002 r. № 06/2-4/123. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/v_123203-02.

8. Bilyy V.M. Do pytannya pro zasady lokalnoho pravovoho rehulyuvannya trudovykh vidnosyn u zakladakh vyshchoyi osvity. *VIII Mizhnarodnyy molodizhnyy naukovyy yurydychnyy forum*: [Materialy forumu, m. Kyiv, Derzhavnyy universytet «Kyivskyy aviatsiynnyy instytut», 15-16 trav. 2025 r.]. S. 263–265.

9. Sereda O.H., Burnyahina Yu.M. Osoblyvosti spivvidnoshennya lokalnoho y tsentralizovanoho rehulyuvannya oplaty pratsi v umovakh voyennoho stanu. *Yurydychnyy naukovyy elektronnyy zhurnal*. 2022. № 3. S. 137–140.

10. Yakovlyev O.A. Fundamentalni problemy pravovoho rehulyuvannya umov pratsi i vstanovlennya harantiy dlya pratsivnykiv: monohrafiya. Kharkiv: Pravo, 2019. 456 s.

Volodymyr Bilyi

THE ESSENCE AND SIGNIFICANCE OF LOCAL LEGAL REGULATION OF LABOUR RELATIONS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

State University «Kyiv Aviation Institute»
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mail: jd@kai.edu.ua

Purpose: to clarify the essence and significance of local legal regulation of labour relations in higher education institutions. **Research methods:** formal-logical, dogmatic, comparative, and systemic-structural methods were employed. **Results:** the author concluded that local legal regulation of labour relations in higher education institutions constitutes autonomous legal regulation at the level of a specific higher education institution, aimed at implementing the centralized norms and adapting them to specific legal relations, considering the specificity of the subject and its needs, while respecting legislative limitations and principles of legal regulation. **Discussion:** despite the fact that the boundaries of local legal regulation are established at the centralized level, it has independent significance and occupies an equal position alongside centralized regulation.

A significance of such regulation lies in ensuring the flexibility of legal regulation of labour relations, taking into account the peculiarities of educational activities and the implementation of the principle of autonomy of higher education institutions, however, in compliance with the principle of favourability and within the limits determined by the legislation.

Local acts of a higher education institution are divided into normative (containing the local norms of law) and law-enforcement, i.e. individually determined acts of law application. They are adopted in accordance with the procedure and on the terms determined by the legislation on education and the charter of a higher education institution, taking into account specific procedural features, in particular, the role of collegial management bodies.

Key words: local legal regulation; higher education institution; autonomy of higher education institution; local normative act; principle of favorability; norm-making; labour relations.

Стаття надійшла до редакції 03.09.2025