

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського**

«Актуальні проблеми приватного та публічного права»

**Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**2 квітня 2021 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727
ББК 67.305
А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. – 333 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди ЕКhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

<i>ЧИЧИНА Е.В.</i> К ВОПРОСУ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ БЕЛОРУССКОЙ АЭС.....	116
<i>ЧОРНОУС О.В.</i> ТРУДОВА КНИЖКА: ІСТОРІЯ І СУЧАСНІСТЬ	120
<i>ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО А.В.</i> СУЩНОСТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОНСТРУКЦИИ ПРАВОВОГО ОБЫЧАЯ КАК РЕГУЛЯТОРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	122
<i>ВОЛИК Д.С.</i> ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ МЕХАНІЗМУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	127
<i>МЕЛЬНИК В.В.</i> ДОСВІД ФРАНЦУЗЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ У СФЕРІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ.....	129
<i>НОВІКОВ Д.О., РЕВЯКІН М.О.</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ЗАСОБАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА	131
<i>РИМ О.М.</i> РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ ДЛЯ УЧАСТІ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ НА РІВНІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	133
<i>ПОЛЯКОВ А.О.</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	136
<i>МИКИТЮК В.О.</i> МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ПОНЯТТЯ «МОБІНГ» В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	138
<i>АЛЬОШИН В.В.</i> МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ АКТИ ЯК ДЖЕРЕЛО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ	141
<i>АПЕНОК А.Г.</i> ПРИНЦИП ОПРЕДЕЛЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ПРИЕМНЫХ РОДИТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ	145
<i>ВЛАСЕНКО М.В.</i> ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ СУДДІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ СФЕРИ ДІЇ НОРМ ПРАВА.....	148
<i>ВОЙЦИШИНА О.В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА.....	150
<i>ГАПОЧКА К.В.</i> БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ ЯК ЗАСАДА СУЧАСНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	153
<i>ГЛУЩЕНКО М.П.</i> ЛЕГАЛІЗАЦІЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ВИЗНАЧЕННЯ ПРІОРИТЕТІВ	156
<i>ГРИГОР'ЄВА І.В.</i> ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕФІКСОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ГНУЧКОЇ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	159
<i>ДЕРЕВ'ЯНКО А.І.</i> ЩОДО РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ.....	161
<i>КИТАЙГОРОДСЬКА В.В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ В ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	164

Поляков Андрій Олександрович,
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
міжнародного права і права Європейського Союзу
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
кандидат педагогічних наук, доцент

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Високий рівень розвитку вищої освіти є одним з основних складників соціального і економічного розвитку держави. Як вказує С. Скакун, «якість вищої освіти набуває все більшого значення в забезпеченні конкурентоспроможності на ринку праці, адже саме від якості людських ресурсів залежить рівень розвитку країни та її економічна конкурентоспроможність» [1, с. 80]. Закон України «Про вищу освіту» [2] пов'язує функціонування системи забезпечення якості вищої освіти, зокрема, із забезпеченням підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, та закріплює право науково-педагогічних працівників на підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років (в обсязі не менше ніж шість кредитів ЄКТС), а також обов'язок підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію. Мета підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників полягає у їх професійному розвитку відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти.

Правове регулювання порядку підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників встановлено Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (далі – Постанова) [3]. Цією Постановою визначено процедуру, види, форми, напрями, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, включаючи механізм оплати, умови і процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації.

У Постанові виділяються різноманітні форми та види підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Формами підвищення кваліфікації є інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо, а основними видами навчання за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо. Особливим видом підвищення кваліфікації є стажування. Основними напрямками підвищення кваліфікації є розвиток професійних компетентностей; використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку; мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність; формування професійних компетентностей галузевого спрямування.

Суб'єктом підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників може бути як заклад освіти чи його структурний підрозділ, наукова установа, так і інша юридична чи фізична особа, у тому числі фізична особа-підприємець, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та/або науково-педагогічних працівників. Суб'єкт підвищення кваліфікації може організовувати освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації за місцем провадження власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи науково-педагогічних працівників, за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно.

Згідно Постанови науково-педагогічні працівники вільні у виборі конкретних форм, видів, напрямів та суб'єктів підвищення кваліфікації.

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників здійснюється на підставі програма підвищення кваліфікації, що затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації та повинна містити інформацію про її розробника (розробників), найменування, мету, напрям, зміст, обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах та/або в кредитах ЄКТС, форму (форми) підвищення кваліфікації, перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо). Обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до її фактичної тривалості в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи.

За результатами підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам видається документ про підвищення кваліфікації, технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку якого визначається відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації. Результати підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання чи підтвердження. Результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням педагогічної (вченої) ради відповідного закладу освіти. У результаті визнання результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам можуть бути присвоєні повні та/або часткові професійні та/або освітні кваліфікації.

Важливим питанням підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є його фінансування. Згідно Постанови джерелами фінансування підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників є кошти державного, місцевих бюджетів, кошти фізичних та/або юридичних осіб, інші власні надходження закладу освіти та/або його засновника, інші джерела, не заборонені законодавством. Окремим чином Постанова виділяє таке джерело підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників як самофінансування, яке здійснюється у випадку, коли науково-педагогічний працівник підвищує кваліфікацію поза межами плану підвищення кваліфікації закладу вищої освіти або коли науково-педагогічний працівник працює за суміщенням або сумісництвом. Крім того, на час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу за науково-педагогічним працівником зберігається середня заробітна плата.

Таким чином, правове регулювання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників відображає прагнення держави максимально стимулювати науково-педагогічних працівників покращувати власні професійні компетентності, технічно-інформаційні навички та soft skills. Окремої уваги у цьому контексті

потребують питання посилення фінансування підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників з боку держави шляхом надання цільових субвенцій закладам вищої освіти, зокрема, для проходження науково-педагогічними працівниками зарубіжного науково-педагогічного стажування.

Список використаних джерел:

1. Скакун С. Правове регулювання стажування наукових і науково-педагогічних працівників. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 1. С. 80-83.
2. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
3. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 року № 1556-VII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2014. № 37-38. ст. 2004.

УДК 349.2

ORCID 0000-0002-4744-7403

Микитюк Василь Олександрович,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені проф. О.І.Процевського
ХНПУ імені Г.С.Сковороди

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ПОНЯТТЯ «МОБІНГ» В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Право на працю є одним з основних конституційних прав людини, яке забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає. Крім того, останнім часом, активно піднімаються питання гідного ставлення до працівника під час трудової діяльності.

Окремі аспекти, пов'язані з проблематикою психологічного тиску на робочому місці, досліджували такі науковці як: Адамчук О.В., Гаращенко Л.П., Кордунян І.В., Кисельова О.І., Лук'янчиков О.М., Новіков Д.О., Тимофєєва Л.Ю., Трюхан О.А., та ін. Проте, це явище досліджено недостатньо і відсутнє правове закріплення мобінгу на законодавчому рівні.

Метою статті є дослідження міжнародно-правового аспекту поняття «мобінг» в умовах реформування українського трудового законодавства.

Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (21 грудня 2006 р.), в якій закріплено право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності під час роботи (ст. 26). Відповідно до ст. 26 Хартії, держави взяли на себе зобов'язання поширювати інформацію про систематичні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таких дій і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [1, ст. 26].

Значна кількість міжнародних актів закріплює заборону будь-якого насильства та психологічного тиску на робочому місці, серед них: по-перше, Директива Ради