

9. Омелянчук С.В. Формы и процедура заключения языческих браков в Киевской Руси. 2007. № 8. URL: <http://www.center-bereg.ru/d1226.html>.
10. Пушкарева И.Л. Женщины Древней Руси. Москва: «Мысль», 1989. 286 с.
11. Ярмонова Е.Н. Правовое положение женщин на Руси с IX по XV век: дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Ставрополь, 2004. 195 с.
12. Озель В.І. Форми укладання шлюбу в Україні у дохристиянські часи. Юридична Україна. 2010. № 10. С. 29–30.
13. Нижник Н.С. Правовое регулирование семейно-брачных отношений в русской истории. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006. 278 с.

УДК 349.22; 378.12

КОНКУРС ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Кононенко Вікторія Анатоліївна,
здобувач кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна)

У статті проаналізовано особливості правового регулювання проведення конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників, його основні ознаки, переваги та недоліки такого способу добору кадрів. Виявлено основні проблеми регламентації вказаних відносин у зв'язку з реформуванням системи вищої освіти та наданням автономії закладам вищої освіти у прийнятті рішень із низки питань, зокрема, у сфері проведення конкурсного відбору. Досліджено основні аспекти конкурсу, які потребують реформування, а також встановлено необхідність узгодження нормативно-правових актів, що регулюють ці правовідносини.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, трудові правовідносини з науково-педагогічними працівниками, конкурсний відбір на посади науково-педагогічних працівників.

COMPETITION AS THE BASIS FOR THE EMERGENCE OF LEGAL RELATIONSHIPS WITH SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS

Kononenko Viktoriia Anatoliivna,
Applicant at the Department of Labor Law
(Yaroslav Mudryi National Law
University, Kharkiv, Ukraine)

This article analyzes specifics of the legal regulation of competitive selection for the positions of scientific and pedagogical workers, its characteristics, advantages and disadvantages of such a method of personnel selection. Also it reveals the main problems of regulation of these relations, which caused by the reforming of the system of higher education and granting autonomy to institutions of higher education in making decisions in the number

of issues, in particular, in the field of competitive selection. It investigates the main aspects of the competition, which are needed to be reformed, and it also establishes the necessity of harmonization of normative legal acts regulating these legal relations.

Key words: scientific and pedagogical workers, labor relations with scientific and pedagogical workers, competitive selection for positions of scientific and pedagogical workers.

Постановка проблеми. Актуальність досліджуваної теми полягає у необхідності вдосконалення правової регламентації трудових відносин науково-педагогічних працівників через реформування системи вищої освіти загалом, впровадження міжнародних стандартів реалізації права на працю та з метою врахування всіх важливих змін, які відбулися в суспільних відносинах.

У сучасних умовах розвитку трудового права є необхідність забезпечення ефективного порядку прийняття на роботу. Дослідження підстав та умов виникнення трудових відносин дає можливість зробити висновок про наявність прогалин і розбіжностей у законодавстві, недостатній рівень регламентації конкурсного відбору працівників. Конкурс забезпечує як рівність доступу до посади для кожного, хто бажає її зайняти, так і можливість для роботодавця призначити на посаду найбільш кваліфікованого працівника. Конкурсний відбір є важливою гарантією збереження об'єктивності та неупередженості під час прийняття на роботу.

Мета статті – дослідити особливості правового регулювання конкурсного відбору кандидатів на посади науково-педагогічних працівників в умовах автономії закладів вищої освіти у прийнятті рішень із метою визначення основних тенденцій, проблем і формування можливих способів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Для виникнення трудових відносин між претендентом на науково-педагогічну посаду та закладом вищої освіти необхідною є наявність юридичних фактів, сукупність яких становить фактичний склад. Науковці зазначають, що сам по собі трудовий договір не є єдиною підставою виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками, оскільки основа їх виникнення передбачає також конкурсні правовідносини. А тому останні є допоміжними та попередніми щодо трудових, а також обов'язковими через те, що конкурс є неодмінною вимогою для прийняття на роботу. Ці правовідносини мають певний зміст. Його складає, з одного боку, суб'єктивне право кожного із претендентів вимагати від закладу вищої освіти проведення конкурсного відбору і забезпечення можливості бути присутнім на засіданні вченої ради, яка розглядає їхні кандидатури, ознайомитися із чинним Положенням про конкурс, кваліфікаційними вимогами до відповідної посади, умовами трудового договору. З іншого боку, до змісту входить кореспондуючий цьому праву претендентів обов'язок закладу вищої освіти провести конкурсний відбір у встановленому порядку і надати кожному з кандидатів вказані права та можливості [1].

Однією з основних прогалин чинного законодавства є відсутність легального визначення конкурсного відбору, що породжує безліч різних підходів до цього поняття серед науковців. Зокрема, на думку В.М. Смірнова, конкурс – це особливий, винятковий порядок добору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади [2, с. 45]. В.А. Глозман розглядає конкурс як соціально-правовий метод оцінювання ділових якостей працівників [3, с. 37]. О.Л. Станчева визначає конкурс як особливий спосіб добору працівників, що має окрему організаційно-правову форму оцінювання ділових якостей кожного кандидата на посаду в порядку, встановленому законодавством [4, с. 464]. На думку В.М. Зеленського, конкурсом є змагання, що проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством, з метою визначення найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, які беруть у ньому участь [5, с. 504].

В.М. Зеленський виділяє такі ознаки конкурсу як підстави виникнення трудових правовідносин: конкурс є одним із ефективних правових способів кадрового забезпечення; конкурс стимулює, сприяє заохоченню до оволодіння необхідними знаннями й підвищує ефективність роботи працівників; рішення про проведення конкурсу та його умови приймається керівником органу, в якому оголошується конкурс; конкурс значною мірою впливає на підвищення професійного рівня працівників, активізує їхню самоосвіту та самовдосконалення, що сприяє забезпеченню високопрофесійними, кваліфікованими кадрами [6, с. 105]. Крім того, науковець зазначає, що конкурс має місце лише за наявності таких умов: наявність вакантної посади, рішення про проведення конкурсу, публікація у засобах масової інформації та на веб-сторінках інформації про проведення конкурсу, наявність або формування конкурсної комісії [5, с. 505].

Доповнити умови, за яких особа може реалізувати своє право на участь у конкурсному відборі, треба умовою про відповідність певним вимогам, які висуваються до посад науково-педагогічних працівників. Відповідно до ч. 9 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» (далі – Закон) посади науково-педагогічних працівників можуть обіймати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра [7].

Чинним Кодексом законів про працю України [8] фактично не врегульоване питання конкурсного відбору працівників, у ньому містяться лише окремі згадки про можливість такого порядку прийняття на роботу. У проекті ж Трудового кодексу (далі – Проект) у ст. 26 вказується про право роботодавця на добір працівників, зокрема, на конкурсних засадах [9]. Відповідно до ст. 31 Проекту результати конкурсу є підставою для укладення трудового договору. Ст. 54 присвячена регулюванню конкурсного відбору, а саме випадкам його застосування, проте визначення ця стаття так і не містить. Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 60 Проекту трудові відносини на визначений строк можуть устанавлюватися з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу. У ст. 340 вказується, що конкурсний відбір працівників проводиться роботодавцем із метою: 1) відбору кандидатів на заміщення вакантної посади; 2) виявлення здібних до управлінської діяльності спеціалістів вищого та середнього рівнів управління (керівники, заступники керівників підприємств, організацій та їхніх структурних підрозділів) та направлення їх на перепідготовку до вищих навчальних закладів, а також проведення стажування кращих випускників цих закладів. У Проекті врегульовано складники, які включаються до конкурсу. Зокрема, зазначається, що конкурсний відбір здійснюється конкурсною комісією протягом двох тижнів після закінчення терміну прийому заявок за такими підсумками: 1) тестування для визначення рівня спеціальних знань; 2) психологічного тестування (підприємницький, менеджерський і творчий потенціал; прагнення до фахового розвитку; комунікативні дані; прагнення й спроможність працювати в колективі, культурна відкритість); 3) оцінювання (на основі співбесіди) фахової зрілості спеціаліста, рівня економічних і управлінських знань, а також розуміння цілей і завдань перепідготовки, можливостей використання отриманих знань для вирішення проблем виробництва.

На нашу думку, закріплення таких положень у Проекті є правильним і логічним, оскільки ним забезпечуватиметься повнота оцінювання якостей працівників з урахуванням не лише професійних, але й моральних і психологічних аспектів.

Науковці висловлюють різні позиції стосовно необхідності застосування конкурсного відбору як способу кадрового добору. Основними перевагами конкурсу є те, що він є демократичним засобом відбору, оскільки сприяє реалізації конституційного права особи на працю, а також є ефективним способом відбору, оскільки ставить

успішний результат у залежність від отримання вищих оцінок, ураховуючи рівень підготовки, можливості та здібності кожного з конкурсантів [10]. Крім того, конкурс забезпечує попередню оцінку індивідуальних якостей працівника, гласність і прозорість процедури відбору кандидатів, виключає суб'єктивізм у доборі кадрів. Слушною є думка М.Л. Смолярової, що «в основу конкурсного підбору закладена ідея вільного наукового змагання, творчої змагальності претендентів на посаду в однакових для всіх умовах <...>, конкурсний порядок прийняття на роботу науково-педагогічних працівників має велике значення у відборі науково-педагогічних кадрів, які повинні мати глибокі професійні знання та наукові досягнення у відповідній галузі науки, володіти високоморальними якостями, користуватися авторитетом у трудових колективах та у студентів, забезпечувати підготовку та виховання висококваліфікованих спеціалістів» [11, с. 88]. На противагу цьому стверджується позиція, що під час проведення конкурсу визначаються лише професійні якості кандидата і зовсім не беруться до уваги моральні, етичні якості особи, оскільки члени конкурсної комісії не є ні психологами, ні спеціалістами з набору.

Перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів визначено ч. 1 ст. 55 Закону. Причому в ч. 11 ст. 55 цього Закону під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів – укладенню трудового договору (контракту) передує конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти. Про заміщення ж посад деканів факультетів і директорів навчально-наукових інститутів зазначається в ч. 1 ст. 43 Закону, а завідувачів (начальників) кафедр і директора бібліотеки – у п. 7 ч. 2 ст. 36 Закону. Вважаємо за необхідне зазначити у ст. 55 Закону про проведення конкурсного відбору щодо всього переліку посад науково-педагогічних працівників, до яких застосовується положення про конкурсний відбір, з метою вдосконалення юридичної техніки.

Особливий порядок конкурсного відбору передбачено щодо керівника закладу вищої освіти. Порядок відбору регламентовано ст. 42 Закону, відповідно до якого засновник або уповноважений ним орган (особа) зобов'язаний оголосити конкурс на заміщення посади керівника закладу вищої освіти не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка обіймає цю посаду. Протягом двох місяців із дня оголошення конкурсу на посаду керівника закладу вищої освіти приймає пропозиції щодо претендентів на посаду керівника закладу вищої освіти і протягом 10 днів із дня завершення терміну подання відповідних пропозицій вносить (вносять) кандидатури претендентів, які відповідають вимогам цього Закону, до закладу вищої освіти для голосування. Керівник закладу вищої освіти обирається шляхом таємного голосування строком на п'ять років, причому брати участь у голосуванні має право кожен науковий, науково-педагогічний і педагогічний штатний працівник закладу вищої освіти, представники з числа інших штатних працівників, виборні представники з числа студентів (курсантів). Вибори вважаються такими, що відбулися, якщо участь у них взяли більше 50 відсотків загальної кількості осіб, які мають право брати участь у виборах. Проведення конкурсного відбору керівників закладів вищої освіти врегульовано також Методичними рекомендаціями щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 р. № 726, відповідно до яких процедура обрання керівника складається з таких етапів: 1) оголошення конкурсу та прийом документів від претендентів на посаду керівника; 2) підготовка виборів; 3) проведення виборів [12].

Варто також зазначити про особливість заміщення посади заступника керівника вищого навчального закладу, заступника директора навчально-наукового інституту,

заступників декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом. У цьому разі треба пам'ятати про вимогу погодження призначення з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу, що передбачено п. 4 ч. 6 ст. 40 Закону.

У зв'язку із реформою вищої освіти, проведеною ще у 2014 р., закладам вищої освіти було надано автономію у прийнятті рішень стосовно ряду питань, зокрема щодо добору кадрового складу. До реформи відбір працівників регулювався Положенням про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації, затвердженим наказом МОН України № 744 від 24 грудня 2002 р., яким встановлювалися правила обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників, що були загальними для всіх закладів вищої освіти незалежно від відомчого підпорядкування. Сьогодні заклади вищої освіти самостійно розробляють Порядок проведення конкурсного відбору під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів). Проте відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 5 жовтня 2015 р. № 1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» (далі – Рекомендації) керівникам вищих навчальних закладів, які належать до сфери управління Міністерства освіти і науки, під час розроблення локальної нормативної бази необхідно брати до уваги названі Рекомендації [13]. З цього випливає, що дія названих Рекомендацій поширюється лише на державні заклади вищої освіти. Однак Закон поширює свою дію на всі без винятку заклади, незалежно від форми власності та підпорядкування, а тому через те, що підзаконні нормативно-правові акти приймаються на виконання законів і не повинні їм суперечити, вважаємо за необхідне поширити дію Рекомендацій на всі заклади вищої освіти.

К.О. Попова-Корьяк критикує положення Рекомендацій, які деякою мірою не відповідають чинному законодавству, а також суспільним відносинам сьогодення. Зокрема, положення про укладення строкового трудового договору після проходження конкурсу не більше ніж на 5 років, на її думку, суперечить Конвенції Міжнародної організації праці «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» № 158, ратифікованій Україною, в якій у п. 3 ст. 2 зазначається про те, що передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого цією Конвенцією. Це також суперечить ч. 2 ст. 23 КЗпП України, якою визначаються випадки укладення строкового трудового договору, а також ст. 39-1 КЗпП України, адже так зване обрання за конкурсом має приводити до переукладання строкового трудового договору, наслідком чого має стати трансформація його в безстроковий. Однак, за Рекомендаціями МОН, правило ч. 2 ст. 23 КЗпП України чомусь ігнорується. А тому таке повторне проведення конкурсу та постійне переукладення контракту порушує гарантії правового захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, від незаконного звільнення, а також гарантію сприяння у збереженні роботи [14, с.81].

О.В. Гоц доходить висновку, що реалізацію трудової функції науково-педагогічними працівниками треба розглядати з урахуванням принципу поєднання єдності та диференціації, оскільки їхня праця розглядається нею як особливий різновид трудової діяльності, що регулюється як загальними нормами, що поширюються на всіх осіб найманої праці, так і спеціальними, які поширюються на окремі категорії працівників. Автор вважає, що умови виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними

працівниками – це закріплені в нормах трудового права та відповідного законодавства правові вимоги щодо порядку наймання громадян на науково-педагогічну роботу. І саме до цих умов вона зараховує конкурсний відбір на посаду. У своїй роботі вона називає ряд переваг такого порядку прийняття на роботу, зокрема такі: вільне волевиявлення сторін, захист від необґрунтованих відмов у прийнятті на роботу, від незаконних звільнень тощо. Проте водночас конкурсу передують ряд умов, серед яких такі: наявність вакантної посади, наказ або розпорядження керівника закладу освіти про проведення конкурсу, публікація у засобах інформації оголошення про його проведення, заява особи про бажання взяти участь у ньому, рекомендація конкурсної комісії щодо учасників конкурсу, рішення вченої ради про обрання за конкурсом особи, що брала участь у ньому. Автор висловлює думку про необхідність встановлення мінімальної кількості учасників у конкурсному відборі на посаду науково-педагогічного працівника. Конкурсний порядок виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками розглянуто у трьох аспектах: по-перше, як відносини, що потрапляють у сферу правового регулювання; по-друге, як юридична процедура зі специфічними стадіями та принципами; по-третє, як юридична гарантія, спрямована на забезпечення навчальних закладів кваліфікованими кадрами. Вважається непотрібним встановлення умови про випробувальний термін у трудових договорах із науково-педагогічними працівниками, які пройшли конкурсний відбір, оскільки останній і так є підтвердженням здібностей та необхідних якостей працівника [15].

Аналізуючи порядок проведення конкурсного відбору серед науково-педагогічних працівників, О.В. Гоц дійшла таких висновків:

1. конкурсний відбір кадрів є певною формою розподілу наукового потенціалу між вищими навчальними закладами III–IV рівнів акредитації;
2. конкурсному відбору притаманний ряд переваг, порівняно з прийняттям на роботу за загальними правилами;
3. підставою виникнення правовідносин наукового працівника з вищим навчальним закладом є складний юридичний факт, в якому трудовий договір (контракт) завершує ряд послідовно здійснюваних неоднорідних юридичних фактів [15, с. 95].

Законодавством погано врегульовано питання продовження трудових відносин із науково-педагогічними працівниками у разі закінчення дії контракту. О.А. Мірошніченко зазначає, що сьогодні в закладах вищої освіти практикується проведення конкурсного відбору після спливу строку дії контракту. Автор не вважає такий повторний конкурсний відбір правильним і логічним за своєю суттю, оскільки якщо працівник пройшов конкурс і з ним укладено контракт, то такий науково-педагогічний працівник за своїми професійними якостями на момент прийняття на роботу задовольнив роботодавця, адже наслідком стало укладення трудового договору (контракту). А тому дії роботодавця щодо проведення нового конкурсу із працівником у разі закінчення строку його трудового договору (контракту) та укладення нового строкового трудового договору (контракту) суперечать чинному трудовому законодавству. Автор пропонує два варіанти дій роботодавця в зазначеній ситуації:

1. у разі непрофесійного підходу цього працівника до своєї роботи – припинити трудові відносини у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту);
2. у разі належного виконання таким працівником своїх професійних обов'язків – укласти з ним трудовий договір на невизначений строк.

Відповідно до ст. 39-1 КЗпП трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Таке ж положення міститься в ч. 2 ст. 63 Проекту, де зазначається про те, що трудовий договір вважається продовженим на невизначений

строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів. Але на практиці ці норми порушуються, а працівники не набувають статусу постійного працівника через постійне переукладення одного і того самого строкового трудового договору [16].

Можна не погодитися з позицією, що під час укладення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками за такою процедурою відбувається пряме порушення прав і гарантій таких працівників, порушується принцип стабільності трудових відносин, оскільки конкурсний відбір є виправданим і практикується у провідних європейських країнах, відповідає міжнародним стандартам прав людини, тенденціям розвитку системи вищої освіти за кордоном, а також є скоріше не обтяженням для працівників, а певним стимулом для самовдосконалення. Проте слушною є думка про нелогічність проведення повторного конкурсу у зв'язку із закінченням строкових відносин на визначений час.

Висновки. Конкурсний відбір має велике значення у процесі забезпечення ефективного та якісного кадрового добору. Цей спосіб обрання на посаду забезпечує можливість працевлаштування висококваліфікованих працівників. З одного боку, для роботодавця він є гарантією призначення на посаду працівників із найкращими діловими якостями, а з іншого боку, для працівників він є гарантією дотримання рівності у реалізації права на працю та сприяє їх стимулюванню до професійного росту та постійного вдосконалення своїх навичок. Оскільки сьогодні порядок проведення конкурсного відбору регулюється локальними актами, з метою захисту працівників від порушень із боку закладів вищої освіти, а також із метою контролю за забезпеченням їхніх прав і з метою узгодження чинного законодавства потрібно внести певні зміни до законів і підзаконних нормативно-правових актів, зокрема, щодо визначення конкурсу, його складників, забезпечення одноразового проходження конкурсу працівниками тощо.

Список використаних джерел:

1. Завгородний А.В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации: монография. 2017.
2. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. Л.: Изд-во Ленинградского гос. ун-та, 1960. 108 с.
3. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников. Минск: Изд-во Минского гос. ун-та, 1981. 72 с.
4. Станчева О.Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. / Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.), В.М. Дрьомін (заст. голов. ред.), Ю.П. Аленін та інші; МОН України, НУ ОЮА. Одеса: «Юридична література», 2013. Вип. 70. С. 428–433.
5. Зеленський В.М. Конкурс в системі юридичних фактів – підстав виникнення трудових правовідносин. Митна справа. 2014. № 6 (2.2). С. 502–506. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2014_6\(2\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2014_6(2)).
6. Зеленський В.М. Порівняльно-правова характеристика конкурсного відбору та випробування в трудовому праві України. Право та інновації. 2015. № 2 (10). С. 104–108.
7. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.
8. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Верховна Рада УРСР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.
9. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

10. Мельник І.М. Запровадження інноваційних механізмів формування кадрового потенціалу державної служби в контексті реалізації державної кадрової політики. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dums/2009-01/Melnik.pdf.

11. Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. Актуальні проблеми держави і права. 2009. Вип. 48. С. 83–90.

12. Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу: постанова Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 р. № 726. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/726-2014-п>.

13. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): наказ Міністерства освіти і науки від 5 жовтня 2015 р. № 1005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15>.

14. Попова-Коряк К.О. Особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників: сучасність і перспективи правового регулювання крізь призму міжнародних стандартів прав людини. Підприємництво, господарство і право. Трудове право. К., 2017. 11. С. 80–82.

15. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Х., 2004. 180 с.

16. Мірошниченко О.А. Особливості правового регулювання строкових трудових відносин з науково-педагогічними працівниками у чинному законодавстві та у проекті Трудового кодексу України. Юридична Україна. 2010. № 12. С. 66–72.

УДК 347.96

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ СУБ'ЄКТНОГО СКЛАДУ ПРАВОВІДНОСИН З ОСКАРЖЕННЯ ДІЙ АБО БЕЗДІЯЛЬНОСТІ МЕДІАТОРІВ

Супрун Галина Борисівна,
здобувач
(Науково-дослідний інститут
публічного права, м. Київ, Україна)

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України надано характеристику суб'єктного складу правовідносин із оскарження дій або бездіяльності медіаторів. Серед окреслених суб'єктів названо: 1) суб'єктів оскарження – сторін медіації, тобто фізичних чи юридичних осіб, між якими виник правовий конфлікт і задля розв'язання якого вони звернулися до медіатора; 2) медіатора – посередника в розв'язанні правового конфлікту, особу, чії дії або бездіяльність оскаржуються стороною (сторонами) медіації; 3) суб'єктів, уповноважених розглянути та вирішити скаргу на дії або бездіяльність медіатора.

Ключові слова: суб'єкт, правовідносини, оскарження, дії, бездіяльність, медіація, правовий конфлікт.