

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32850/2414-4207.2019.11-1.26>

## КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**Рижеченко Катерина Сергіївна,**  
здобувач кафедри правового  
забезпечення господарської діяльності  
факультету № 6  
(Харківський національний університет  
внутрішніх справ, м. Харків, Україна)

У статті, на основі аналізу наукових поглядів учених і норм чинного законодавства України, констатовано, що сучасне українське законодавство з питань вищої освіти, хоча й набуло суттєвих змін і перетворень, але в ньому й досі наявні проблемні аспекти, зокрема в частині врегулювання праці працівників закладів вищої освіти. Наголошено, що Положення з питань проведення конкурсу на заміщення вакантних посад у деяких закладах вищої освіти не містять навіть означених положень про завдання конкурсної комісії. Різняться і їхні формулювання. Так, в одних наголошено на тому, що завданням конкурсної комісії є надання обґрунтованих висновків Вченій раді, а в інших – просто йдеться про надання рекомендацій останній. Визначено, що принцип у сфері права – це завжди імперативна, обов'язкова до виконання вимога, яка лежить в основі того чи іншого правового явища, інституту і відображає їхню правову сутність та (або) ті панівні правові ідеї, цінності, на яких ґрунтуються зазначені явища й інститути. Отже, визнанням у централізованому порядку конкретного переліку принципів проведення досліджуваного конкурсу держава встановлює єдині незаперечні відправні вимоги, яким має відповідати конкурс у будь-якому закладі вищої освіти. Доведено, що нині немає єдиного підходу до врегулюванні базисних, відправних аспектів процедури проведення конкурсу на заміщення вакантних посад педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників. Це стосується і визначення основоположних понять «конкурс», і кола принципів, і цілей досліджуваної процедури. Так, у значній частині локальних Положень з питань конкурсної відбору на посади в закладах вищої освіти взагалі не наводяться дефініції вказаних термінів, коло принципів різниться. З'ясовано, що на практиці роботодавці зазвичай керуються відомчими Рекомендаціями, які в зазначеному аспекті не відповідають законодавству про працю. Така ситуація призводить не лише до порушення законодавчих гарантій реалізації особами їхнього права на працю, але й сприяє розвитку корупційної складової в закладах вищої освіти. Крім того, варто зазначити, що положення Рекомендацій щодо строків укладання трудових договорів не зовсім співвідносяться з нормою статті 55 чинного Закону «Про вищу освіту», у якому встановлено, що педагогічні працівники кожні п'ять років проходять атестацію.

**Ключові слова:** трудове законодавство, вдосконалення, право на працю, працівники, заклади вищої освіти.

**KEY DIRECTIONS FOR IMPROVING LABOR LEGISLATION  
IN THE AREA OF ENJOYMENT THE RIGHT TO WORK BY THE STAFF  
OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

**Ryzhechenko Kateryna Serhiivna,**  
External PhD Student at the Department  
of Legal Support of Economic Activity  
of the Faculty № 6  
(Kharkiv National University of Internal  
Affairs, Kharkiv, Ukraine)

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, it is found that the modern Ukrainian legislation on higher education, although it has undergone significant changes and transformations, but it still has problematic aspects, in particular regarding the regulation of the work of employees of institutions of higher education. It is emphasized that the Regulations on the vacancy for vacant positions in some higher education institutions do not even contain specified provisions on the tasks of the selection committee. Their wording also differs. For some, it is emphasized that the task of the competition commission is to provide valid conclusions to the Academic Council, while in others it is simply to make recommendations to the latter. It is determined that the principle in the field of law is always imperative, compulsory to fulfill the requirement that underlies a particular legal phenomenon, the institute and reflects their own legal essence and (or) those dominant legal ideas, values on which are based these phenomena and institutions. Accordingly, by defining in a centralized manner a specific list of principles for conducting the contest under study, the state thereby establishes the single indisputable starting requirements to be met by the competition in any higher education institution. It is proved that at present there is no single approach to the regulation of basic, starting aspects of the procedure of competition for the replacement of vacant posts of pedagogical, scientific, scientific and pedagogical workers. This applies to the definition of the basic concepts of "competition", and the range of principles and goals of the procedure under study. Thus, in a large part of local Regulations on the selection of positions in higher education institutions, there are no definitions of these terms at all, the range of principles differs. It has been found that, in practice, employers are generally guided by departmental Recommendations that do not comply with employment law in the above aspects. This situation not only breaks the legal guarantees of persons exercising their right to work, but also contributes to the development of the corruption component in higher education institutions. In addition, it should be noted that the provisions of the Recommendation on the Term of Employment Contracts do not fully comply with Article 55 of the current Law on Higher Education, which stipulates that pedagogical staff are certified every five years.

**Key words:** labor law, improvement, right to work, employees, higher education institutions.

**Постановка проблеми.** Аналіз наукової літератури та норм чинного законодавства України дає змогу із впевненістю говорити про те, що правові засади реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти мають проблемні моменти, вирішення яких має підвищити якість законодавчого регулювання даної сфери суспільних відносин. Водночас деякі із цих проблемних питань не втрачають своєї актуальності вже тривалий час. Протягом останніх років у сфері освіти ухвалено декілька важливих нормативно-правових актів, які, серед іншого, стосуються питань праці педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників. Утім, незважаючи на це, деякі важливі аспекти праці працівників закладів вищої освіти ще й досі є неврегульованими.

**Стан дослідження.** Варто зазначити, що проблематика регулювання праці працівників сфери освіти в Україні не є новою, на різні її аспекти у своїх працях звертали увагу як представники наукових кіл, так і громадські та державні діячі, зокрема: Г.О. Вайленко, О.О. Герасименко, Н.П. Долгих, В.В. Жернаков, М.С. Кельман, М.М. Клемпарський, Л.В. Могілевський, О.М. Обушенко, Ю.С. Тихонович, М.З. Царюк, О.М. Ярошенко та багато інших. Утім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, деякі важливі аспекти праці працівників закладів вищої освіти так і не були належно врегульовані, що зумовлює актуальність пошуку шляхів удосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю даними працівниками.

Саме тому в даному науковому дослідженні ми маємо на меті розглянути напрями вдосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед вважаємо за необхідне приділити увагу такому аспекту забезпечення реалізації особою права на працю в закладі вищої освіти, як законодавче врегулювання проведення конкурсу. Так, згідно із чинним Законом «Про вищу освіту», обов'язковою умовою реалізації особою свого права на працю на посадах науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів у закладах вищої освіти є проведення конкурсного відбору, що має передувати укладенню трудового договору (контракту). Водночас ані визначення того, що являє собою даний конкурс, ані основоположних правових засад його здійснення у Законі «Про вищу освіту» немає, натомість у ньому закріплена норма про те, що порядок проведення конкурсу затверджується вченою радою закладу вищої освіти [1]. Із метою належної реалізації норм Закону України «Про вищу освіту» та системного підходу до розвитку локальної нормативної бази вищих навчальних закладів Міністерства освіти і науки (далі – МОН) України було ухвалено наказ від 5 жовтня 2015 р. № 1005, яким затверджено Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), що додаються [2].

Такий підхід, з одного боку, є слушним, з огляду на те, що одним із ключових принципів правового регулювання у сфері праці є диференціація. Кожен вищий навчальний заклад як роботодавець самостійно визначає той порядок, за яким він добиратиме для себе кадри. Однак водночас видається цілком доречним і потрібним кроком закріплення державою в централізованому порядку ключових, засадничих аспектів проведення означеного конкурсу, щоб окреслити єдині юридичні підвалини, на яких має відбуватися процедура відбору. Для цього необхідно принаймні чітко визначити сутнісний зміст і встановити призначення конкурсного відбору, а також принципи, на яких він ґрунтується.

У зазначених Рекомендаціях від 5 жовтня 2015 р. № 1005 лише встановлено, що рекомендовано враховувати, що конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності ухвалення рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності й обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників [2]. Водночас ні визначення понять «конкурс» чи «конкурсний відбір», ні мети даного явища в Рекомендаціях не викладено. Оскільки в Рекомендаціях вказані питання не вирішені, вочевидь, вони мають бути розтлумачені у відповідних локальних нормативно-правових актах, положеннями яких регулюється порядок проведення конкурсного відбору в конкретних закладах вищої освіти. Так, наприклад, у Положенні про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» та укладання

з ними трудових договорів (контрактів) (нова редакція) закріплено, що конкурс – це процедура обрання на вакантну посаду науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти (далі – ЗВО), що має на меті забезпечити ЗВО фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти; претендент – особа, яка претендує на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника і бере участь у конкурсі; вакантна посада – посада, з якої звільнено науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також нова посада, що введена до штатного розпису [3]. Щодо принципів проведення конкурсу, то їх коло в даному Положенні таке ж, як у вищезгаданих Рекомендаціях МОН України, а саме: відкритість, гласність, законність, рівність прав членів конкурсної комісії, колегіальність ухвалення рішень конкурсною комісією, незалежність, об'єктивність й обґрунтованість рішень конкурсної комісії, неупереджене ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників [4]. У Положенні про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Одеського національного економічного університету від 2016 р. з вищезазначених аспектів урегульовані тільки принципи проведення конкурсного відбору, до яких віднесені такі: відкритості, гласності, законності, рівності прав претендентів, незалежності, об'єктивності й обґрунтованості рішень, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття посад науково-педагогічних працівників [3]. У порядку проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників і укладання з ними трудових договорів (контрактів) від 2018 р. у Національному авіаційному університеті встановлено, що конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, доброчесності, рівності прав, колегіальності, незалежності, об'єктивності й обґрунтованості ухвалення рішень, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників [5]. Проте ні що таке конкурс, ні які цілі в Положенні не роз'яснюється. Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників «Фінансово-правового коледжу» містить визначення поняття «вакантна посада», якою названа посада після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також у разі введення нової посади до штатного розпису Коледжу. Також у даному Положенні передбачено, що конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності ухвалення рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності й обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на заняття вакантних посад науково-педагогічних працівників [4].

Отже, вивчення змісту локальних нормативно-правових актів із питань проведення конкурсу на заміщення вакантних посад педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників свідчить про те, що нині немає єдиного підходу до врегулюванні базисних, відправних аспектів даної процедури. Це стосується і визначення основоположних понять «конкурс» («конкурсний відбір», «вакантна посада педагогічного, науково-педагогічного, наукового працівника»), і кола принципів, і цілей досліджуваної процедури. Так, у значній частині локальних Положень з питань конкурсного відбору на посади в закладах вищої освіти взагалі не наводяться дефініції вказаних термінів, коло принципів різниться (хоча зазначимо, що в більшості положень перелік принципів продубльований із відповідних Рекомендацій МОН України). Що ж стосується цілей конкурсу, то їм взагалі не приділяється увага. Однак слушним буде зауважити, що зазвичай у вказаних Положеннях наводяться завдання конкурсної комісії, як-от: перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам,

установленим до науково-педагогічних працівників законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статутом університету, Порядком; надання Вченій раді університету (факультету, навчально-наукового інституту) обґрунтованих висновків, рекомендацій щодо можливості обіймання претендентами вакантних посад науково-педагогічних працівників із зазначенням граничного терміну; дотримання претендентом засад академічної доброчесності відповідно до Положення про академічну доброчесність [5; 6]. І навіть тут є проблеми, оскільки Положення з питань проведення конкурсу на заміщення вакантних посад у деяких закладах вищої освіти не містять навіть означених положень про завдання конкурсної комісії. Різняться і їхні формулювання. Так, в одних наголошено на тому, що завданням конкурсної комісії є надання обґрунтованих висновків Вченій раді, а в інших – просто йдеться про надання рекомендацій останній.

З огляду на вищевикладене вважаємо, що з метою належного гарантування рівності можливостей осіб у реалізації свого права на працю в закладах вищої освіти, недопущення можливих випадків зловживань і маніпулювань із боку роботодавця на етапі залучення особи (потенційного працівника) до праці варто чітко визначити сутність, базисні правові підвалини та призначення конкурсного відбору. Для цього в Законі «Про вищу освіту» варто:

- по-перше, закріпити визначення поняття конкурсного відбору, який доцільно розуміти як спеціальну процедуру, під час якої конкурсна комісія на засадах колегіальності, рівності та справедливості, об'єктивності та неупередженості на підставі оцінки професійних і особистісних якостей претендентів визначає найбільш гідних кандидатів для заміщення вакантних посад у закладі вищої освіти;

- по-друге, закріпити ключові принципи, які нині мають статус рекомендованих, що є суттєвим недоліком, на наше переконання, оскільки сама сутність і призначення принципу у праві, механізмі правового регулювання не припускає його рекомендаційного характеру. Принцип у сфері права – це завжди імперативна, обов'язкова до виконання вимога, яка лежить в основі того чи іншого правового явища, інституту і відображає власне їхню правову сутність та (або) ті панівні правові ідеї, цінності, на яких ґрунтуються зазначені явища й інститути. Отже, визначаючи в централізованому порядку конкретний перелік принципів проведення досліджуваного конкурсу, держава тим самим встановлює єдині незаперечні відправні вимоги, яким має відповідати конкурс у будь-якому закладі вищої освіти. Щодо переліку принципів, то наведений у Рекомендаціях МОН є досить змістовним, і його варто доповнити, на нашу думку, лише вимогою про рівність прав претендентів на вакантні посади працівників закладів вищої освіти;

- по-третє, визначити мету конкурсу, яка, на нашу думку, полягає в тому, щоб, з одного боку, надати рівні можливості кожній особі, яка прагне реалізувати своє право на працю в закладах вищої освіти, а з іншого – забезпечити комплектування кадрового складу даних закладів тільки найбільш компетентними і професійними працівниками.

Ще одним важливим аспектом на стадії залучення особи до праці в закладі вищої освіти, удосконалення законодавчого врегулювання якого має посилити гарантії реалізації даною особою її права на працю, є закріплення в Законі «Про вищу освіту» норми про те, що період дії трудового договору, що укладається із працівником закладу вищої освіти, визначається згідно з вимогами ст. 23 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України. Це зумовлено тим, що в Рекомендаціях МОН України передбачено конкретний строк (не більше п'яти років), на який доцільно укладати трудовий договір. У них зазначається, що під час прийняття на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження

конкурсу рекомендовано укласти строковий трудовий договір (контракт) строком на п'ять років. Строк трудового договору (контракту) рекомендуємо установлювати за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Водночас рекомендовано враховувати, що внесення пропозиції щодо строку трудового договору (контракту) є правом кожної зі сторін, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років [2]. Однак у чинних законах «Про освіту», «Про вищу освіту» немає вказівок щодо строків укладання трудових договорів із педагогічними, науковими та науково-педагогічними працівниками, окрім деяких посад, як-от: керівник закладу вищої освіти, який обирається шляхом таємного голосування строком на п'ять років у порядку, передбаченому цим Законом і статутом закладу вищої освіти [1]; керівник факультету (навчально-наукового інституту), якого призначає на строк до п'яти років керівник закладу вищої освіти за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту) та укладає з ним контракт [1]; керівник кафедри, який обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою закладу вищої освіти строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) та кафедри. Керівник закладу вищої освіти укладає з керівником кафедри контракт [1].

У такій ситуації є цілком очевидним, що треба користуватися положеннями законодавства з питань праці, а саме вищезгаданої ст. 23 КЗпП України, яка чітко передбачає, що трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [7]. Проте на практиці роботодавці зазвичай керуються саме відомчими Рекомендаціями, які в зазначеному аспекті не відповідають законодавству про працю. Така ситуація призводить не лише до порушення законодавчих гарантій реалізації особами їхнього права на працю, але й сприяє розвитку корупційної складової частини в закладах вищої освіти. Крім того, зауважимо, що положення Рекомендацій щодо строків укладання трудових договорів не зовсім співвідносяться з нормою ст. 55 чинного Закону «Про вищу освіту», у якому встановлено, що педагогічні працівники кожні п'ять років проходять атестацію. За результатами атестації визначається відповідність працівників займаній посаді, присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання [1]. Атестація педагогічних працівників – це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників [8].

**Висновок.** Отже, резюмуючи вищевикладене, можемо констатувати, хоча сучасне українське законодавство з питань вищої освіти й набуло суттєвих змін і перетворень, у ньому й досі наявні проблемні аспекти, зокрема в частині врегулювання праці працівників закладів вищої освіти. Запропоновані нами кроки, звісно ж, не вичерпують усіх наявних проблем у досліджуваній сфері, проте переконані, що їх реалізація має здійснити суттєвий позитивний вплив у частині посилення рівня державної забезпеченості реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. Окремої уваги потребують питання вдосконалення правових засад звільнення даних працівників. Отже, вказана проблематика є перспективним напрямом проведення наукових досліджень.

### Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № № 37–38. Ст. 2004.
2. Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) : наказ МОН України від 5 жовтня 2015 р. № 1005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15/>
3. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (нова редакція), затверджено Вченою радою Державного ВНЗ «НГУ» 24 жовтня 2017 р. (протокол № 16).
4. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників ОНЕУ, затверджено Вченою радою ОНЕУ (протокол № 3 від 25 жовтня 2016 р.). URL: <http://oneu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/11/Polozhennya-pro-poryadok-provedennya-konkursnogo-vidboru-pri-zamishhennya-vakantnih-posad-naukovo-pedagogichnih-pratsivnik-v-ONEU.pdf>.
5. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Національному авіаційному університеті, затверджено Вченою радою (протокол № 4 від 23 травня 2018 р.). URL: <https://nau.edu.ua/site/variables/news/2019/5/poriadokzamish.pdf>.
6. Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників, затверджено Вченою радою 20 листопада 2015 р. URL: <http://fpk.in.ua/about/legislation/3123-polozhennia-pro-provedennia-konkursnoho-vidboru-pri-zamishchenni-vakantnykh-posad-naukovo-pedahohichnykh-pratsivnykiv/>
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
8. Про освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № № 37–38. Ст. 2004.