



2

Практика застосування окремих статей Закону України «Про вищу освіту»

XXI століття оголошене ЮНЕСКО «століттям освіти» [1]

Освіта, як зазначається у «Національній доктрині розвитку освіти», затвердженій Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347 / 2002 [2], відтворює і нарощує інтелектуальний, духовний та економічний потенціал суспільства. Перед державою, суспільством поставлено завдання забезпечити пріоритетність розвитку освіти і науки, першочерговість розв'язання їх нагальних проблем. Як зазначає В.Г. Кремень, міністр освіти і науки України, – у XXI столітті найпріоритетнішими сферами стають наука – як сфера, що продукує нові знання, та освіта – як сфера, що олюднює знання і, насамперед, забезпечує індивідуальний розвиток людини [3].

Модернізація управління освітою передбачає серед інших завдань прозорість розроблення, експертизи, апробації та затвердження нормативно-правових документів у сфері освіти.

Закон України «Про вищу освіту», який прийнятий Верховною радою України 17 січня 2002 р., набрав чинності 5 березня 2002 р., спрямований на закріплення позитивних змін у правовому регулюванні відносин, що виникають у сфері вищої освіти. Він вносить суттєві зміни у правове поле вищої освіти і вимагає приведення у відповідність з ним інших нормативно-правових актів, а також розробки і прийняття нових нормативно-правових актів [4, с.3].

У «Заходах з реалізації Національної доктрини розвитку освіти на 2002 – 2004 роки», які затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2002 р. № 1223, наміче-

но підготувати проекти нормативно-правових актів, що впливають із Закону України «Про вищу освіту», до 1 вересня 2003 р.

Закон створив умови для становлення демократичної системи навчання та виховання. Це проявляється в демократизації порядку формування контингенту студентів, демократизації процедури призначення керівників навчальних закладів, їх атестації та системи управління освітою, яка має бути також відкритою і демократичною.

У Посланні до Верховної Ради України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки» Президент Л.Д. Кучма наголосив на тому, що «основним імперативом сучасного цивілізаційного прогресу є всебічний розвиток людського потенціалу. Це головна складова національного багатства і рушійна сила суспільного поступу, визначальний критерій оцінки його рівня. Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал – найефективніші. У Західній Європі цей компонент забезпечує близько 75 % приросту національного багатства» [5].

Закон є кроком вперед по адаптації законодавства України у сфері вищої освіти до законодавства Європейського Союзу і реалізації «Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу», затвердженої Указом Президента України від 11 червня 1998 р. № 615-98 [6], та положень «Концепції загальнодержавної програми адаптації законодавства України до

законодавства Європейського Союзу», схваленої Законом України від 21 листопада 2002 р. № 228-IV [7].

Закон запровадив обрання ректорів ВНЗ III та IV рівнів акредитації, визнав конкурсний порядок обрання науково-педагогічних працівників основною формою заміщення цих посад, підняв авторитет і престиж органів громадського самоврядування, надаючи їм значних повноважень. Підвищено правовий статус деканів факультетів, які несуть всю відповідальність за їх роботу, головних бухгалтерів, директорів бібліотек, які призначаються відтепер та звільняються з роботи наказом ректора за пропозицією Вченої ради. Закон позитивно вирішив цілий комплекс інших питань у сфері вищої освіти, що дало авторам науково-практичного коментарю до Закону України «Про вищу освіту» зробити висновок про формування в Україні нової галузі законодавства – освітнього законодавства України [4, с. 12]. Цей висновок обґрунтований тим, що в Україні склалася відносно-уособлена система нормативно-правових актів у сфері освіти, яка охоплює значну кількість і регулює не тільки відносини, пов'язані з навчанням, а й управлінські, трудові, фінансові та інші відносини.

Проїшов рік, як діє цей Закон. Накопичено певний досвід. Практика застосування підтвердила, що його норми створюють сприятливі умови для реалізації права громадян України на вищу освіту.

Стаття 4 Закону передбачає, що громадяни України мають право безоплатно здобувати вищу освіту в державних і комунальних вищих навчальних закладах на конкурсній основі в межах стандартів вищої освіти, якщо певний освітньо-кваліфікаційний рівень громадянин здобуває вперше. Іноземці та особи без громадянства мають право отримувати вищу освіту в Україні на платній основі.

У цьому напрямі важливою слід визнати статтю 23 (п.4) Закону, яка встановила 51-відсотковий набір на навчання за державним замовленням у ВНЗ державної та комунальної форм власності. Ця стаття виникла на обговорення навіть на третє читання, а тепер її слід виконувати, адже Закон «Про вищу освіту» – це результат політичних та економічних узгоджень [8]. Ч. 4 ст. 23 Закону вирішила болюче питання і встановила співвідношення у кількості студентів, які повинні навчатись за державним замов-

ленням і на контрактній основі. Кількість студентів, прийнятих на перший курс навчання у ВНЗ державної і комунальної форм власності, повинна становити не менше ніж 51 відсоток від загальної кількості студентів, прийнятих на перший курс. У такий засіб держава взяла на себе обов'язок профінансувати навчання переважної кількості студентів. Це положення набуває чинності з дня прийняття рішення про набір студентів 2005 року.

Проти цієї статті, як свідчить практика, виступають ректори провінційних ВНЗ, а підтримують ректори великих традиційних вищих навчальних закладів.

У 2001 – 2002 навчальному році для вступу на перший курс ВНЗ III та IV рівня акредитації було подано 588 тис. заяв, а прийнято 387 тис. студентів – з них 345 тис. у державні ВНЗ, 42 тис. у недержавні. Але за державні кошти у ВНЗ III та IV рівнів акредитації навчалось лише 143 тис. студентів, або 41 %. А новий закон ставить вимогу збільшення числа студентів, які навчатимуться за державний кошт до 51 відсотка. Така вимога потребує збільшення коштів у бюджеті на освіту, щоб не скоротити число вступників до державних ВНЗ.

Ця стаття створює гарантії для пріоритетного забезпечення державних потреб і потреб регіонів України у фахівцях певних спеціальностей і освітньо-кваліфікаційних рівнів вищими навчальними закладами державної і комунальної власності. Саме у таких ВНЗ кількість студентів, прийнятих на перший курс навчання за державним замовленням, повинна становити не менше ніж 51 % від загальної кількості студентів, прийнятих на навчання на перший курс [4, с. 90].

Закон надав значні повноваження органам громадського самоврядування ВНЗ та факультетів. Держава намагається демократизувати систему управління освітою. Сучасна система управління сферою освіти, – зазначається в «Національній доктрині розвитку освіти», – розвивається як державно-громадська. Нова модель системи управління сферою освіти має бути відкритою і демократичною. У ній передбачається забезпечення державного управління з урахуванням громадської думки, внаслідок чого змінюються навантаження, функції, структура і стиль центрального та регіонального управління освітою [2].

Стаття 21 Закону надає право власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу делегувати свої повноважен-

ня керівникові ВНЗ або вищому колегіальному органу громадського самоврядування вищого навчального закладу.

Відповідно до ст. 37 Закону «Про вищу освіту» вищим колегіальним органом громадського самоврядування ВНЗ III або IV рівня акредитації є загальні збори (конференція) трудового колективу.

У вищому колегіальному органі громадського самоврядування повинні бути представлені всі групи працівників вищого навчального закладу. Не менше ніж 75 відсотків загальної чисельності делегатів (членів) виборного органу повинні становити педагогічні або науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів.

У вищих навчальних закладах таким органом найчастіше виступає конференція представників трудових колективів, а не збори, тому що навчальні заклади працюють, як правило, у три зміни, структурні підрозділи розташовані у різних місцях, і збори провести практично неможливо. Разом з тим, зазначимо, що, коли зберігається можливість проведення загальних зборів, то треба проводити загальні збори, а не конференції. Ректор зобов'язаний гармонізувати інтереси всіх працюючих: наукового і науково-педагогічного персоналу, навчально-допоміжного і обслуговуючого персоналу, адміністративно-господарських працівників. При проведенні зборів дуже важко дотриматися зазначеної пропорції відносно науково-педагогічних та інших працівників ВНЗ, адже в зборах беруть участь всі працюючі. Збори вважаються правомочними, якщо у них беруть участь більше 50 відсотків членів трудового колективу. А тому перед початком проведення загальних зборів треба перевіряти наявність наукових і науково-педагогічних працівників. З метою забезпечення законності в діяльності органів громадського самоврядування у трудових колективах ВНЗ слід проводити роз'яснювальну роботу з тим, щоб науково-педагогічний персонал брав активну участь у проведенні загальних зборів.

У зв'язку з підвищенням престижу і значущості органів громадського самоврядування Закон передбачає нового лідера у трудовому колективі – керівника органу громадського самоврядування. Механізм його обрання Законом не передбачено, а значить його можна вирішити у статуті. Вищі навчальні заклади поки що не поспішають з обранням керівників органів громадського

самоврядування. Нам видається, що керівника органу громадського самоврядування слід обирати на зборах (конференції) представників простою більшістю голосів. Бажано, щоб це був представник від науково-педагогічного персоналу, адже виконання завдань, які поставлені державою перед вищою освітою, темпи і глибина перетворень в основному залежать від науково-педагогічного персоналу та керівників ВНЗ. Не слід обирати на цю посаду проректорів. Хоча вони і призначаються на посаду ректором за поданням пропозиції з боку Вченої ради, але вони інтегровані у структуру управління, а тому вони представляють здебільшого інтереси ректора як представника держави, а не найманих працівників. Можна обирати керівників органу громадського самоврядування на рік, а можна і на п'ять, а у національному ВНЗ – на сім років. Керівник органу громадського самоврядування не конкурує з головою профспілкового комітету. Кожен з них має свої повноваження і діє в межах прав, наданих законодавством і статутом. Керівники органів громадського самоврядування ВНЗ відповідно до ст. 34 Закону «Про вищу освіту» входять за посадами до Вченої ради ВНЗ, а керівники факультетських органів громадського самоврядування – до вчених рад факультетів.

Закон не встановлює ніяких гарантій при зміні умов їх праці, притягненні до дисциплінарної відповідальності, при припиненні трудових відносин за ініціативою ректора. Свої функції керівник органу громадського самоврядування виконує на громадських засадах, не одержуючи за цю діяльність ніякої винагороди. Його функції в основному зводяться до підготовки і проведення конференцій трудового колективу, бути головою на конференції.

Норми щодо повноваження органів громадського самоврядування не є декларативними. Це діючі органи, які виконують важливі функції. Органи громадського самоврядування перш за все обирають претендента на посаду ректора ВНЗ шляхом таємного голосування і подають свої пропозиції власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу (особі); щорічно заслуховують звіт ректора та оцінюють його діяльність; обирають комісію з трудових спорів відповідно до Кодексу законів про працю України; затверджують правила внутрішнього розпорядку ВНЗ; за мотивованим поданням Наглядової ради або Вченої ради ВНЗ розглядають питання про дострокове припинення повно-

важень керівника ВНЗ; за поданням Вченої ради ВНЗ приймають статут ВНЗ, а також вносять зміни до нього. Вищий колегіальний орган громадського самоврядування розглядає і інші питання діяльності ВНЗ.

Керівник ВНЗ III або IV рівня акредитації може бути звільнений з посади у зв'язку із прийняттям рішення про його відкликання органом, який його обрав на посаду. Клопотання про відкликання керівника може бути внесено до вищого колегіального органу громадського самоврядування ВНЗ не менш як половиною статутного складу Вченої ради ВНЗ. Рішення про відкликання керівника ВНЗ III або IV рівня акредитації приймається двома третинами голосів за присутності не менш як двох третин статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування ВНЗ.

Ми вважаємо, що це рішення ще не може бути підставою для звільнення ректора з роботи. Орган управління може і не погодитися з рішенням органу громадського самоврядування. Порядок звільнення з посади має відповідати загальним принципам регулювання трудових відносин, згідно з якими звільнити має право той орган, який призначає особу на посаду, а рішення органу громадського самоврядування слід враховувати при прийнятті управлінських і кадрових рішень.

У Законі чітко вирішено порядок прийняття осіб на посаду завідуючого кафедрою. Вчена рада таємним голосуванням обирає завідуючих кафедрою і професорів. Після обрання із завідуючим кафедрою укладається контракт на строк 5 років, у національному закладі на 7 років. У деяких ВНЗ ця норма порушується. Ректори укладають контракти із завідуючими кафедрою на 2, 3 роки. Закон передбачає необхідність укладення контрактів на 5 (7) років, а не до 5 або до 7 років у національних закладах, і скорочувати цей термін неможливо.

У зв'язку з прийняттям Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» багато осіб, у тому числі і завідуючі кафедрами, отримують наукові пенсії. Відповідно до ст. 24 вищезазваного Закону після призначення пенсії наукові пенсіонери можуть працювати за строковим трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності та займатися підприємницькою діяльністю. Формально законодавство не забороняє науковим пенсіонерам займати посади завідуючих кафедрою.

Склалась ситуація, за якою завідуючі кафедрами можуть перебувати у двох пра-

вових статусах: одних, не пенсіонерів, слід обирати на Вчених радах строком на 5 (7), а інших – наукових пенсіонерів слід приймати на ці посади шляхом укладення з ними строкового трудового договору (контракту) без обговорення цього питання на Вченій раді. Але ж такої альтернативи щодо заміщення посад завідуючих кафедрою ст. 30 Закону не передбачає. Постає питання про те, яким законом слід керуватися при заміщенні посад завідуючих кафедрою. На нашу думку, у таких випадках слід керуватись Законом «Про вищу освіту», не зважаючи на те, що претендент на посаду завідуючого кафедрою є науковий пенсіонер, поготів що законодавство не встановлює ніяких вікових обмежень для заміщення посади завідуючого кафедрою. З врахуванням вищевикладеного слід зробити такий висновок: якщо ректор має намір призначити наукового пенсіонера на посаду завідуючого кафедрою, то його слід обирати Вченою радою і укладати контракт на 5, а у національних ВНЗ – на 7 років. При призначенні наукових пенсіонерів на інші посади (наприклад, доцента, професора) з ними можна укладати контракти або строкові трудові договори на будь-який строк, встановлений угодою сторін, без обговорення цього питання на Вченій раді.

Практика іноді свідчить про інше. Деякі ректори призначають на посади завідуючих кафедрою як наукових пенсіонерів, так і не пенсіонерів шляхом укладання контрактів на 2, 3 роки без обговорення цього питання на Вченій раді, а не на 5, 7 років, як того вимагає Закон.

У зв'язку з колізіями у законодавстві бажано було б, щоб Міністерство освіти та науки України висловило свою думку та внесло пропозиції про внесення змін до Закону «Про вищу освіту» з метою уточнення порядку призначення наукових пенсіонерів на посади завідуючих кафедрою.

Стаття 39 Закону «Про вищу освіту» передбачає граничний вік кандидата на посаду ректора ВНЗ. Він не може перевищувати 65 років. Положення цієї статті викликало одразу ж критичне і негативне ставлення. Перш за все зауважимо, що вимога щодо граничного віку стосується лише претендентів на посаду, тобто тих осіб, які вперше претендують на посаду ректора. Посада ректора найвідповідальніша посада у ВНЗ, адже мистецтво керувати людьми є найскладнішим видом діяльності. Посада ректора не може бути тимчасовою. Якщо особа вже працює на цій посаді, то вона може

продовжувати виконання своїх обов'язків незалежно від віку. Саме про це йдеться у прикінцевих положеннях Закону. Так, у пункті 1 розділу XVI «Прикінцеві положення» передбачено, що положення абзаців першого і другого ч. 1 та абзацу 1 ч. 2 статті 39, абзаців 1 та 2 ч.1 статті 40 Закону щодо вимог до кандидатур на посади керівника ВНЗ та керівника факультету поширюються на осіб, які будуть обиратися на зазначені посади з дня набрання чинності Закону «Про вищу освіту».

Принагідно зазначимо також, що положення статті 39 Закону про те, що кожні 5,7 років оголошується конкурс на заміщення посади ректора, не відповідає принципу стабільності науково-педагогічних кадрів, адже у Національній доктрині йдеться про досягнення працівниками освіти високої працездатності та тривалої творчої активності. На нашу думку, конкурс має оголошуватися лише на вакантні посади. В інших випадках трудові відносини з ректором повинні продовжуватися на підставах переобрання, а не на конкурсних засадах. Кожні 5 (7) років новий ректор – абсурд. Такий ВНЗ не зможе досягти значних успіхів в роботі. В історії залишились відомими саме ті ректори, які займали ці посади протягом тривалого періоду. Зауважимо також, що позиція законодавства щодо вікових обмежень не узгоджується з міжнародними нормами, які не передбачають вікових обмежень у регулюванні трудових відносин, на що вже зверталась увага у літературі [9]. Так, в Рекомендації № 166 МОП «Про припинення трудових відносин за ініціативою підприємця» передбачено, що не може бути законною для звільнення така причина, як вік.

У статті 48 Закону (п. 3) передбачено, що на посади науково-педагогічних працівників обираються за конкурсом, як правило, особи, що мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури, аспірантури та докторантури. Статутом ВНЗ можуть бути встановлені додаткові вимоги до осіб, які приймаються на посади науково-педагогічних працівників. Порядок обрання за конкурсом Закон не визначає (за яких умов слід проводити конкурс, на який строк обирати претендента на посаду, який орган має проводити конкурс тощо). Оскільки такий порядок відсутній, слід керуватися Наказом Міністерства освіти України від 05.08.93 р., яким затверджено «Положення про порядок наймання і звільнення педагогі-

чних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у державній власності». Відповідно до цього положення конкурс оголошується лише при наявності вакантної посади, і це положення слід визнати правильним. При продовженні трудових відносин за згодою сторін конкурс не оголошується.

Разом з тим, поряд із Законом «Про вищу освіту» є чинною стаття 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. Прийняття на роботу здійснюють на основі конкурсного відбору [10]. А значить після конкурсного відбору з науково-педагогічними працівниками можна укласти контракт за згодою сторін.

Закон встановив новий порядок формування Вчених рад. Крім тих осіб, які і раніше за посадами входили до Вченої ради (проректори, декани, головний бухгалтер), тепер повинні входити і керівники органів громадського самоврядування ВНЗ, а до вчених рад факультетів – керівники органів громадського самоврядування факультетів. До складу Вченої ради повинні також входити виборні працівники, які представляють науково-педагогічних працівників і обираються з числа завідуючих кафедрами, професорів, докторів наук. Доценти, старші викладачі до Вченої ради не обираються. Але помітних зрушень у формуванні нового складу Вчених рад ще не спостерігається.

Стаття 49 Закону присвячена робочому часу наукових та науково-педагогічних працівників. Підкреслено, що їх робочий час визначається Кодексом законів про працю України. Але у КЗпП України (ст. 51) йдеться лише про те, що для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших) за законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу. Про науково-педагогічних працівників у Кодексі навіть і не згадується. Питання правового регулювання їх робочого часу вирішується іншими нормативними актами. Але зазначена стаття уперше встановила, що максимальне навчальне навантаження науково-педагогічних працівників не може перевищувати 900 годин на навчальний рік, а час виконання усіх трудових обов'язків (навчальних, методичних, наукових, організаційних та інших) у поточному навчальному році не повинен перевищувати річний робочий час. За умов шестигодинного робочого дня річний час складає у середньому 1548 астрономічних годин. Це

число змінюється залежно від кількості святкових днів, а також високосного або невисокосного року. Порядок визначення мінімального навантаження у Законі не встановлений. Поряд із Законом «Про вищу освіту» залишається чинним «Положення про організацію навчального процесу, затверджене Наказом Міністерства освіти України 2 червня 1993 року № 161». У цьому положенні передбачено, що види навчальних занять, що входять в обов'язковий обсяг навчального навантаження викладача відповідно до його посади, встановлюється кафедрою. У вищих навчальних закладах III і IV рівня акредитації обсяг навчального навантаження викладача в межах його робочого часу встановлює ВНЗ з урахуванням виконання ним інших обов'язків (методичних, наукових, організаційних) і у порядку, передбаченому його статутом та колективним договором. А у п. 2 ст. 49 Закону «Про вищу освіту» передбачено, що види навчальних занять, що входять до навчального навантаження педагогічного та науково-педагогічного працівника відповідно до його посади, встановлюються вищим навчальним закладом в індивідуальному плані. Таким чином, розбіжностей між Законом «Про вищу освіту» і «Положенням про організацію навчального процесу» немає. Останній нормативно-правовий акт лише уточнює порядок встановлення конкретного обсягу навчального навантаження кожному працівникові. Колективний договір вирішує багато і інших питань, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків викладачів. У ВНЗ дістає широкого розповсюдження практика соціального партнерства. У Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України на 2001 – 2002 роки є розділ «Соціальне партнерство», у якому містяться положення про те, що сторони домовились сприяти у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенню колективного договору. Таким чином, у колективних договорах ВНЗ з метою соціального захисту викладачів можна встановлювати механізм визначення обов'язкового педагогічного навантаження. У цьому акті уже давно сторони передбачають пільги для матерів, які мають малолітніх дітей, скорочують їм тривалість робочого тижня із збереженням заробітної плати, враховують їх побажання при складанні розкладу занять тощо.

Одним із болочих питань, що хвилюють громадян, є питання про вартість платного навчання. Закон, як вже зазначалось, пере-

вагу надає безплатній формі отримання вищої освіти у державних навчальних закладах, але допускає і платне навчання. Законодавством введено обмеження щодо підвищення вартості навчання протягом періоду навчання і встановлено правило, відповідно до якого розмір плати за весь строк навчання встановлюється у договорі, що укладається між ВНЗ та особою, яка навчатиметься, або юридичною особою, яка оплачуватиме навчання, і не може змінюватися. Це означає, якщо, наприклад, плата за перший курс умовно становить 1000 гривень, то студент навчатиметься за таку плату до кінця навчання, приміром 5 років, а студент, якщо став першокурсником на рік пізніше, коли офіційний рівень інфляції зріс на 6 відсотків, укладатиме договір на 1060 гривень, які і сплачуватиме протягом усього навчання, тобто оплата буде змінюватися лише для тих, хто тільки розпочав заняття [11].

Крім цієї гарантії стаття 65 Закону заборонила ВНЗ надавати платні послуги у галузі вищої освіти та пов'язаних з нею інших галузях діяльності на заміну або в рамках освітньої діяльності, що фінансується за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів. А це означає, якщо, наприклад, держава профінансувала вивчення студентами української та інших мов, то надавати у цій сфері платні послуги заборонено. Платні послуги можна надавати студентам лише за умови їх бажання отримати додаткові поглиблені знання, що виходять за межі навчальних програм. І не випадково у зв'язку з цим Міністерство освіти і науки України у Наказі від 10 травня 2002 року № 296 «Про застосування Закону України «Про вищу освіту» запропонувало органам державної влади та органам місцевого самоврядування привести у відповідність до вимог абзацу 3 ст. 65 Закону діяльність ВНЗ державної та комунальної форм власності, виходячи з того, що ВНЗ не може надавати платні послуги у галузі вищої освіти та пов'язаних з нею інших галузях діяльності на заміну або в рамках освітньої діяльності, що фінансується за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів.

Слід мати на увазі, що ст. 183 нового Кримінального Кодексу України встановила кримінальну відповідальність за незаконну вимогу оплати за навчання державних або комунальних навчальних закладів.

Закон присвячує окрему статтю національним вищим закладам (ст. 26). У ній

передбачається, що у своїй діяльності національні ВНЗ керуються Законом «Про вищу освіту». Але ж не скасовано і Указ Президента України від 16 червня 1995 р., яким затверджено «Положення про національний заклад (установу) України». Постає питання, чи слід у сучасних умовах керуватись і цим Положенням? Абзац 2 п. 13, відповідно до якого трудові відносини з керівниками, науковими, творчими та іншими співробітниками національного закладу (установи) встановлювалися виключно на підставі контракту (строкового трудового договору) тривалістю від 1 до 7 років, вилучено на підставі Указу Президента № 93 / 2000 від 1 серпня 2000 р. Положенням про національний заклад (установу) можна керуватись, оскільки воно не суперечить Закону «Про вищу освіту».

І стаття 26 Закону «Про вищу освіту», і пункт 12 «Положення про національний заклад (установу) України» передбачають, що ВНЗ має право визначати та встановлювати власні форми морального та матеріального заохочення працівників. У «Положенні про національний заклад (установу) України» йдеться про джерела таких виплат: маються на увазі і кошти, виділені з Державного бюджету України, і власні кошти ВНЗ. Закон «Про вищу освіту» не розмежовує ці джерела, а значить національний заклад може встановлювати підвищені посадові оклади, надбавки, стипендії та інші заохочувальні виплати з будь-яких коштів. Принагідно зауважимо, що відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 липня 2002р. № 992 «Про умови оплати праці працівників вищих навчальних закладів, що мають статус національних», керівникам цих ВНЗ надано право підвищувати порівняно з розмірами посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідних категорій працівників ВНЗ, встановлених законодавством, посадові оклади науково-педагогічних і наукових працівників – до 100 відсотків, і ставки погодинної оплати праці – до 100 відсотків [12].

Деякі статті Закону сформульовані не чітко, і на практиці їх тлумачать по-різному. Так, наприклад, п. 2 статті 23 Закону передбачає, що ВНЗ згідно із Законом може виступати засновником, співзасновником інших юридичних осіб, що здійснюють свою діяльність відповідно до напрямів навчально-науково-виробничої діяльності ВНЗ. На підставі цього пункту деякі ВНЗ намагаються створити факультети, філії за межами ВНЗ. Виникає питання, відповідно до якого закону можна створювати інші юридичні особи – Закону «Про вищу освіту» чи

якогось іншого закону? Мається на увазі новий закон, якого ще не існує, а не Закон «Про вищу освіту». У зв'язку з вищевикладеним Міністерство освіти і науки України у згаданому Наказі від 10 травня 2002 р. № 296 «Про застосування закону України «Про вищу освіту» роз'яснило, що ВНЗ, засновані на державній і комунальній формах власності, відповідно до п. 2 статті 23 Закону не можуть виступати засновниками (співзасновниками) інших юридичних осіб до прийняття відповідного закону, який би дозволяв таке право. Рішенням колегії Міністерства освіти і науки України від 23 травня 2002 р. № 5/2 – 4 «Про роботу відокремлених структурних підрозділів вищих навчальних закладів» [13] департаменту вищої освіти рекомендовано розробити Положення про відокремлені структурні підрозділи вищих навчальних закладів, але на цей час воно не розроблене.

Такі основні висновки можна зробити щодо практики застосування окремих статей Закону «Про вищу освіту».

Література

1. Литвин В. Українська культура й освіта в контексті суспільних трансформацій // Уряд. кур'єр. 2002. № 175 (24 березня).
2. Офіційний вісник України, 2002, № 16, ст. 860 // Уряд. кур'єр. 2003. № 23 (6 лютого).
3. Кремень В. Філософія освіти ХХІ століття // Уряд. кур'єр. 2003. № 23 (6 лютого).
4. Закон України «Про вищу освіту»: Наук.-практ. коментар / За заг. ред. В.Г. Кременя. К., 2002. С. 3.
5. Урядовий кур'єр. 2002. № 100 (4 червня).
6. Урядовий кур'єр. 1998. № 114-15 (18 червня).
7. Голос України. 2002. № 241 (19 грудня).
8. Юхновський І., Шпильовий В. Закон «Про вищу освіту» - кроку перед // Голос України. 2002. № 99 (4 червня).
9. Луценко А. Некоторые аспекты регулирования трудовых отношений в вузах Украины // Підприємництво, господарство і право. 2000. № 9. С. 72.
10. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 21. Ст. 84.
11. Плата за навчання. Консультація // Профспілкові вісті. 2002. № 30 (9 серпня).
12. Офіційний вісник України. 2002. № 20. Ст. 1376.
13. Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. 2002. № 13. С. 12.

*Анатолій Гетьман,
Галина Гончарова*