



## Колізії у законодавстві про вищу освіту та шляхи їх подолання

*Вдосконалення законодавства у сфері кадрового забезпечення є важливою умовою для подальших перетворень у діяльності вищої школи*

**П**рийняття Закону України «Про вищу освіту» свідчить про значну увагу, яку приділяє держава вищій освіті. Закон позитивно вплинув на різні сфери діяльності вищих навчальних закладів, підвищив гарантії прав громадян на отримання вищої освіти за бюджетні кошти, створив більш сприятливі умови для кредитування навчання, заборонив щорічне підвищення плати за навчання, ввів вибірність керівників ВНЗ, наділив колегіальні органи громадського самоврядування правом відкликання з посади керівника ВНЗ III та IV рівнів акредитації. Так, стаття 39 Закону «Про вищу освіту» передбачає, що керівник ВНЗ III та IV рівнів акредитації може бути звільнений з посади у зв'язку із прийняттям рішення про його відкликання органом, який обрав його на посаду. Стаття 64 Закону закріпила правило про те, що розмір плати за весь строк навчання або за надання додаткових освітніх послуг встановлюється в договорі і не може змінюватися протягом усього строку навчання. Додатковою пільгою можна вважати і те, що плата за навчання може вноситися повністю одноразово, або частками – помісячно, по семестрах, щорічно. Вища освіта потребує подальшого активного розвитку. В Україні нині ми маємо лише 13 % громадян з вищою освітою. Таким чином, Україна досягла тільки половини показника, якого, за прогнозами ЮНЕСКО, повинні в XXI столітті досягти країни, що розраховують на відпо-

відний світовим стандартам рівень національного добробуту. ЮНЕСКО вважає що у XXI столітті такого рівня зможуть досягти тільки ті країни, працездатне населення яких на 40-50 % складатиметься з осіб з вищою освітою<sup>1</sup>. Треба також збільшувати кількість студентів, які навчаються за рахунок держбюджету. Критерієм відбору на навчання, як зазначає С. Ніколаєнко, повинні бути інтелект, знання людини, а не наявність коштів у батьків<sup>2</sup>.

Вирішення цих завдань потребує систематичного вдосконалення нормативно-правової бази вищої освіти. З цією метою докладаються зусилля до поліпшення справ у реалізації права громадян на отримання вищої освіти: 17 лютого 2004 року видано Указ за № 199/2004 «Про заходи щодо вдосконалення системи вищої освіти України»<sup>3</sup>, в якому з метою подальшого розвитку національної вищої освіти, адаптації її до ринкових умов та інтеграції в європейський освітній простір наголосив на необхідності розробки та затвердження до 1 грудня 2004 року Державної програми розвитку вищої освіти на 2005-2007 роки, передбачивши, зокрема, заходи щодо вдосконалення системи управління вищою освітою, впорядкування мережі ВНЗ з урахуванням загальнодержавних та регіональних потреб у фахівцях з вищої освіти. Кабінету Міністрів України доручено забезпечити збереження за ВНЗ державної форми власності статусу бюджетних установ. Це рішення сприятиме взагалі

<sup>1</sup> Біттнер О. Добра освіта коштує дорого // Урядовий кур'єр. 2004. 15 трав. № 90.

<sup>2</sup> Ніколаєнко С. Тягар освіти – на батьківських плечах // Голос України. 2004. 4 черв. № 101.

<sup>3</sup> Офіційний вісник України. 2004. № 7. Ст. 392.

збереженню здобутків у вищій освіті і є відповіддю на пропозицію Міністерства фінансів України, яка викладена в листі від 25.09.2004 № 31-021-3-8/3070, про переведення ВНЗ III і IV рівнів акредитації у статус державних (казенних) підприємств чи організацій, які б стали одержувачами державних коштів лише у частині виконання державних програм, виходячи з державного замовлення на ці цілі<sup>1</sup>.

Верховна Рада у травні 2004 року провела парламентські слухання «Про стан та перспективи розвитку вищої освіти в Україні», в ході яких було підтверджене рішення про вхідження національної системи освіти і науки до європейського простору і приєднання до Болонського процесу, суть якого полягає у вдосконаленні навчального процесу та підвищенні професійного рівня випускників ВНЗ<sup>2</sup>.

**А**ле за період дії Закону «Про вищу освіту» (більше двох років) виявились окремі його недоліки та колізії з іншими законодавчими актами у сфері вищої освіти. Новий етап реформування вищої освіти у зв'язку з приєднанням до Болонського процесу потребує внесення суттєвих змін до Закону «Про вищу освіту» та інших нормативно-правових актів або розробки та прийняття нового Закону «Про вищу освіту». Перш за все були виявлені колізії з бюджетним законодавством. Наприклад, стаття 63 Закону «Про вищу освіту» надає право ВНЗ відкривати депозитні рахунки в установах банків. Пункт 3 цієї статті передбачає, що ВНЗ державної та комунальної форм власності самостійно розпоряджається доходами та іншими надходженнями, одержаними від надання дозволених законодавством платних послуг. Таке розпорядження включає в себе право відкривати поточні та депозитні рахунки в банках, збереження коштів на депозитних рахунках банків, право придбання майна та його використання на підставі договорів. А фактично позабюджетні кошти знаходяться

у скарбниці. З метою уникнення колізій Верховна Рада підготувала і 24 червня 2004 року прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (у сфері вищої освіти)<sup>3</sup>.

Усунено колізії між деякими нормами Закону «Про вищу освіту» та актами міжнародної організації праці. Перш за все, викликала непорозуміння стаття 39 Закону, яка встановила вікові обмеження для претендентів на посаду ректора. Ця стаття передбачала, що граничний вік кандидата на посаду керівника ВНЗ III або IV рівнів акредитації не може перевищувати шістьдесят п'ять років. Положення цієї статті щодо віку одразу викликало критичне і негативне ставлення. Правда, у «Прикінцевих засадах» зміст цієї вимоги пом'якшувався вказівкою на те, що ця вимога поширюється лише на осіб, які будуть обиратися на зазначені посади з дня набрання чинності цим Законом. Фахівці з права одразу звернули увагу на неконституційність цієї норми. Вікова вимога була встановлена без врахування здібностей, досвіду, рівня наукової кваліфікації, зокрема наявності ступеня доктора або кандидата наук, вченого звання професора, науково-творчого потенціалу, авторитету в середовищі науково-педагогічної громадськості, ділових та інших якостей, стану здоров'я претендентів. Ця вимога не узгоджувалась з Рекомендацією МОП № 162 від 1980 р. щодо літніх працівників, згідно з якою останні без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками, зокрема стосовно доступу (з урахуванням їх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації) до роботи за їх вибором як у державному, так і у приватному секторі. Лише у виняткових випадках, як зазначається у Рекомендації, можуть встановлюватися вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи. Наприклад, вікові обмеження існують для державних службовців, але ректори ВНЗ не є державними службовцями.

<sup>1</sup> Баланс – Бюджет. 2002. № 10-2. Жовт.

<sup>2</sup> Демський С. В унісон з Болонським процесом: Інтерв'ю ректора Національної академії внутрішніх справ України // Голос України. 2002. 4 черв., № 101.

<sup>3</sup> Відповідні зміни внесені Законом від 14 грудня // Голос України, 11 січня 2005. №3.

Рішенням Конституційного Суду України від 7 липня 2004 року у справі чинності за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу № 1-14/2004), ця вимога визнана неконституційною. Положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» втратило чинність з дня ухвалення цього Рішення<sup>1</sup>. Таке Рішення є остаточним і не може бути оскаржене. Воно за своїм змістом є вірним і обґрунтованим. Суддя В.М.Шаповал не погодився з Рішенням і висловив окрему думку, але суттєвих доказів неправильності Рішення не навів. Не погоджувався з цим Рішенням і Голова Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України С. Ніколаєнко, який вважав, що з врахуванням колосального навантаження на ректорів їм слід обмежити вік до 70 років, а надалі можна використовувати на посадах радників ректора<sup>2</sup>. Але ми вважаємо Рішення Конституційного Суду своєчасним і вірним. Воно дає можливість використовувати величезний досвід, знання і науковий потенціал таких осіб на благо держави та розвитку вищої освіти.

Разом з тим залишилось поки що без змін положення статті 39 про те, що кожен 5-7 років оголошується конкурс на заміщення посади ректора. У «Положенні про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників ВНЗ третього і четвертого рівнів акредитації», затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 року № 744, справедливо зазначено, що конкурс оголошується лише на заміщення вакантної посади. А вакантною вважається посада після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису ВНЗ. Закін-

чення строку контракту, укладеного органом управління з керівником ВНЗ, не означає його звільнення з роботи, адже з ним знову, як правило, укладається новий контракт. Органи управління, на жаль, запровадили таку практику, відповідно до якої видається наказ про закінчення контракту і укладення нового контракту. Така практика не враховує відомого у трудовому праві положення про те, що, якщо жодна зі сторін не поставила вимогу про припинення строкового трудового договору (а контракт і є формою строкового трудового договору), трудові відносини продовжуються. І контракт не обов'язково припиняти у зв'язку із закінченням його строку. Контракт можна продовжувати, можна укласти на новий строк, тобто, після закінчення строку контракту посаду не можна автоматично визнавати вакантною і оголошувати конкурс. Така форма переукладення контрактів не тільки відповідала б законодавству про працю, а й позитивно впливала б на психологічний стан керівників і не викликала стресів, які, на жаль, часто відчувають усі науково-педагогічні працівники, у тому числі і керівники ВНЗ, внаслідок складності їх праці та підвищеної відповідальності за результати своєї діяльності.

Вдосконалення потребують також норми Закону «Про вищу освіту», які стосуються конкурсного порядку заміщення посад науково-педагогічних працівників. Стаття 48 Закону проголосила, що на посади науково-педагогічних працівників обираються за конкурсом, як правило, особи, які мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури, аспірантури та докторантури. Повернення до конкурсного заміщення посад слід визнати позитивним явищем. У колишньому Союзі прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснювалось за загальним правилом шляхом проведення конкурсу. Не усі фахівці позитивно ставились до конкурсу, звертали увагу на окремі недоліки, які мали місце при його проведенні, але все ж таки нормативно-правові акти забезпечували створення кон-

<sup>1</sup> Урядовий кур'єр. Орієнтир, 28 липня 2004, № 140

<sup>2</sup> Інтерв'ю зі Станіславом Ніколаєнком – Головою Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України. Держава фінансує третину мінімальних потреб вищої школи // Голос України, 21 липня 2004, № 133

курентного середовища і дозволяли брати участь у конкурсі особам, які відповідали його вимогам. Критики дорікали ВНЗ, що вони оголошували конкурс під своїх осіб, не вбачали конкурсу у ситуаціях, за яких претендувала на посаду одна особа. Такі ситуації визнавалися обранням, а не конкурсом. Оголошення про конкурс іноді публікували в засобах масової інформації, не відомих для більшості читачів. Критикували членів вчених рад за те, що деякі з них непринципово ставилися до обговорюваних кандидатур, голосували за ту кандидатуру, яку пропонує ректор. Зверталась увага і на інші недоліки і формалізм, які допускались при проведенні конкурсу.

**Н**езважаючи на деякі негативні моменти, конкурс, який застосовувався багато років, в цілому себе виправдовував. М. Смолярова проаналізувала нормативно-правові акти про порядок прийняття на роботу науково-педагогічних працівників, починаючи з 20-х років минулого століття і довела, що на всіх етапах розвитку держава намагалась залучити до участі у доборі кадрів наукову громадськість в особі вчених рад вищих навчальних закладів. Конкурсний порядок заміщення посад професорсько-викладацького складу був відомий в Україні ще до Жовтневої революції, незважаючи на те, що кадрів у той час не вистачало<sup>1</sup>.

Починаючи з 1992 року, конкурс був витіснений контрактною формою договору, яка набула не виправданого поширення. Контракт створив сприятливі умови для «ручного управління». А. Луценко, висловлюючи в цілому негативне ставлення до контрактів, зазначає, що тимчасовий характер трудових відносин при контрактній системі наймання на роботу ставить працівників в повну залежність від адміністрації ВНЗ, перетворюючи їх в так званих «тимчасових» працівників, створює умови для свавілля<sup>2</sup>.

Ця форма встановлення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками сподобається керівникам і в сучасних умовах, адже думка викладачів щодо цієї форми трудового договору і строк контракту не з'ясовуються і не враховуються. Контракт може бути припинений у разі закінчення його строку без будь-яких пояснень. Трудові відносини втратили стабільність, а головне, наймані працівники – впевненість у збереженні трудових відносин на майбутнє. А це спонукало їх до пошуку іншої роботи, переходу до інших установ, закладів, де роботодавці більш уважно ставляться до працюючих, зацікавлені у тривалості трудових відносин. У ВНЗ з'явилося таке явище, як плинність кадрів, чого не було раніше. Суспільство зіткнулось, можна сказати, з великою кількістю порушень трудових прав, пов'язаних із строковим характером трудових відносин та збільшенням кількості скарг з боку науково-педагогічних працівників.

Негативну оцінку застосування контрактної форми в освітянській сфері висловила голова комітету Харківської обласної організації пофспілки працівників освіти і науки України Л. М. Дулуб. У виступі на VII пленумі ЦК профспілки працівників освіти і науки України, що відбувся у Харкові 5 грудня 2002 року, вона зазначила, що на практиці контракт перетворився у метод тиску на педагога. Керівники управлінь освіти під загрозою звільнення змушують педагогів і керівництво закладів освіти писати заяви з проханням перевести їх на контрактну форму трудового договору<sup>3</sup>.

Щоб зупинити ці явища, Верховна Рада України 24 грудня 1999 року внесла зміни до Кодексу законів про працю, зокрема до ст. 21, у якій замість слів «сфера застосування контракту визначається законодавством» було зазначено, що «сфера застосування контракту визначається законами України». Після цих

<sup>1</sup> Смолярова М. Історичний розвиток конкурсного відбору науково-педагогічних працівників // Підприємництво, господарство і право. 2003. № 7. С. 41-43.

<sup>2</sup> Луценко А. Некоторые аспекты регулирования трудовых отношений в вузах Украины // Підприємництво, господарство і право. 2002. № 9. С. 71-73.

<sup>3</sup> Дулуб Л.М. Про результативність роботи організаційних ланок профспілки Харківської області щодо реалізації положень Галузевої угоди в частині удосконалення практики укладання угод та колективних договорів, здійснення контролю за їх виконанням // Освіта та право. 2003. № 1-2. С. 4.

змін у ВНЗ продовжували застосовувати контракт на підставі ст. 54 Закону «Про освіту», яка передбачає, що науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, у тому числі за контрактом. А далі у цій статті зазначається, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. Питання про контрактну форму перетворилось у досить запутане. ВНЗ опинилися у правовому полі, коли водночас діють два Закони – Закон України «Про освіту» і Закон України «Про вищу освіту», деякі статті яких виявились неузгодженими між собою. Закон «Про вищу освіту» вже не передбачає можливості укладення контракту з науково-педагогічними працівниками. За цим Законом укладення контрактів передбачене лише для ректорів та завідувачів кафедр. Згадується про контракти також з деканами факультетів. Що стосується інших науково-педагогічних працівників, то відповідно до ст. 48 Закону «Про вищу освіту» їх посади можуть бути заміщені лише на підставі конкурсу. Про контракти в ній не йдеться. Постало питання про те, чи можна за таких умов керуватися ст. 54 Закону «Про освіту»? Гадаємо, що ні. Ми підтримуємо з цього питання позицію П. Д. Пилипенка, який вважає, що Закон «Про вищу освіту» є спеціальним актом щодо Закону «Про освіту», а тому сфера застосування контрактів у ВНЗ III та IV рівнів акредитації повинна визначатися саме Законом «Про вищу освіту». Цей закон не передбачає альтернативних підстав для виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками<sup>1</sup>. Такий висновок відповідає загальним принципам теорії права, відповідно до яких колізія правових норм повинна вирішуватися на користь правової норми, яка міститься у спеціальному законі.

**П**ісля прийняття Закону «Про вищу освіту» здавалося б, що усі питання, пов'язані з контрактною формою прийняття на роботу були в основному з'ясовані. Але 24 грудня 2002 року Міністерство освіти і науки України видає Наказ

№744, яким затверджує згадане «Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації»<sup>2</sup>. Цей нормативно-правовий акт вирішив низку питань, пов'язаних з проведенням конкурсу. Наприклад, у п.3 роз'яснюється, що означає вакантна посада. Це посада ніким не зайнята. Наведені також деякі роз'яснення, що містилися у скасованому Наказі Міністерства освіти України від 5 серпня 1993 року № 293 «Про порядок наймання та звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у державній власності», про те, що кандидатури претендентів на заміщення посад повинні попередньо обговорюватися на відповідній кафедрі в їх присутності. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати прочитати пробні лекції, провести практичні заняття. Висновки кафедри щодо професійних та особистісних якостей претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд вченої ради вищого навчального закладу (факультету). Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою ВНЗ (факультету). Обрання науково-педагогічних працівників провадиться вченою радою ВНЗ (факультету) таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і провадиться обговорення в їх присутності. Вирішені також деякі процедурні питання, пов'язані з проведенням конкурсу.

Але пункт 10 цього Положення несподівано зазначив знову, що відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися безстроковий (строковий) трудовий договір, у тому числі контракт. Термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна із сторін. Як вже зазначалося, питання про сферу дії контракту має вирі-

<sup>1</sup> Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. С. 96.

<sup>2</sup> Офіційний вісник України. 2003. №29. Ст.1515.

шуватися лише законами. Інші нормативно-правові акти, які дозволяли укладати контракт, втратили чинність. Існувало 76 нормативно-правових актів, які передбачали можливість застосування контрактної форми, а зараз діють біля 50 законів, відповідно до яких можна укладати контракти. А тому пункт 10 Положення від 24 грудня 2002 року слід вважати таким, що суперечить закону. Міністерство освіти і науки не наділене правом допускати поширене тлумачення переліку посад, заміщення яких може відбуватися шляхом укладання контрактів.

Слід також вилучити із Положення пункт 12, який передбачає, що трудові договори, укладені з науково-педагогічними працівниками до прийняття Закону «Про вищу освіту» і термін дії яких не закінчився, вважаються дійсними. Дійсними є й ті трудові договори з науково-педагогічними працівниками, термін дії яких закінчився до прийняття Закону «Про вищу освіту». Прийняття нового закону не є підставою для звільнення працівників з роботи.

Деякі керівники національних ВНЗ за інерцією продовжували і продовжують укладати контракти з усіма науково-педагогічними працівниками на різні строки. У частині 2 пункту 13 «Положення про національний заклад (установу) України», затвердженого 16 червня 1995 р., передбачалось, що трудові відносини з керівниками, науковими, творчими та іншими співпрацівниками національного закладу (установи) встановлюються виключно на підставі контракту (договору) тривалістю від 1 до 7 років. Відтоді у всіх національних закладах конкурс взагалі не провадився. Трудові відносини регулювалися лише укладанням контрактів. Але після внесення змін до Кодексу законів про працю, зокрема до ст.21, у якій слово «законодавством» було замінене на слово «законами», це положення Указу виявилось таким, що суперечить закону. І тоді, відповідно до нового Указу від 1 серпня 2000 року № 943/2000, частина друга пункту 13 була вилучена із Положення «Про національний заклад (установу) України»<sup>1</sup>.

У зв'язку з вищевикладеним слід зробити висновок про те, що і в національних закладах трудові відносини мають регулюватися на підставі ст.48 Закону «Про вищу освіту», тобто за конкурсом, а після проведення конкурсу укладати трудовий договір.

**П**овернемося до порядку проведення конкурсу. Приємно відзначити, що багато ВНЗ III та IV рівнів акредитації почали застосовувати конкурс відповідно до ст.48 Закону «Про вищу освіту». Про це свідчать оголошення у засобах масової інформації. Але недоліком Закону «Про вищу освіту» є те, що він не встановив строк, на який слід обирати науково-педагогічних працівників. Відповідно до діючого у колишньому Союзі законодавства науково-педагогічні працівники обирались за конкурсом на 5 років, після закінчення якого обирались або переобирались на такий же строк. Цей порядок в цілому себе виправдовував. Вчені ради і за сучасних умов мають можливість і усі підстави обирати науково-педагогічних працівників на 5, а у національних ВНЗ – на 7 років. Відсутність строків, на які слід обирати науково-педагогічних працівників, є упущенням Закону. Інакше важко пояснити, чому стосовно завдувачів кафедр Закон містить положення про строки. Останні обираються строком на 5 років, а у національних закладах – на 7 років. А для інших науково-педагогічних працівників цей строк не визначено. Для забезпечення законності у трудових відносинах з професорсько-викладацьким складом до ст.48 Закону «Про вищу освіту» слід внести відповідні доповнення. Це питання бажано вирішити саме у Законі, а не в будь-якому іншому нормативно-правовому акті, адже ст.92 Конституції передбачає, що поряд з іншими питаннями закони України визначають засади регулювання праці і зайнятості. Для науково-педагогічних працівників питання про строк обрання має принципове значення.

Закон «Про вищу освіту» не містить вказівок на окремі випадки, коли прийняття на роботу науково-педагогічних працівників доцільно здійснювати без проведення кон-

<sup>1</sup> Офіційний вісник України. 2000. №3. Ст. 1307.

курсу. Традиційно у законодавстві завжди передбачались такі випадки. На нашу думку, можна зараховувати науково-педагогічних працівників на певний строк шляхом видання наказу до проведення конкурсу, щоб забезпечити безперервність навчального процесу, а також при прийнятті на тимчасову роботу для заміни відсутніх працівників. Ніколи не провадився конкурс при прийнятті на роботу академіків та членів-кореспондентів Академій наук. На практиці виникає питання про те, чи слід обирати за конкурсом сумісників. Деякі ВНЗ приймають їх за конкурсом, керуючись ст.48 Закону «Про вищу освіту», яка не передбачає ніяких виключень. На нашу думку, конкурс слід проводити лише у разі обрання на основну посаду.

У зв'язку із запровадженням конкурсу постає питання про те, чи можна вважати конкурс таким, що відбувся, за умови, якщо у конкурсі брала участь одна особа. У нормативно-правовій літературі висловлена думка про те, що за таких умов слід вважати, що конкурс не відбувся, а претендента приймати на посаду за трудовим договором строком на один рік, після закінчення якого знову оголосити конкурс<sup>1</sup>. Гадаємо, що, якщо у конкурсі брала участь одна особа і за неї проголосувала більшість членів вченої ради, конкурс слід вважати таким, що відбувся, адже кандидатуру підтримали члени вченої ради, а головне – конкурентне середовище було створене. Слід враховувати і відсутність значної кількості фахівців з певних спеціальностей, які б могли взяти участь у конкурсі.

**С**пірним є також питання про те, чи є результати конкурсу обов'язковими для керівника, чи вони мають рекомендаційний характер. Прихильники думки про рекомендаційний характер результатів конкурсу обґрунтовують свій висновок тим, що керівник управляє ВНЗ на засадах єдиноначальності. Дійсно, в «Положенні про державний вищий навчальний заклад», яке

затверджено постановою Кабінету Міністрів України № 1074 від 5 вересня 1996 року, передбачено, що управління діяльністю ВНЗ здійснює уповноважений засновником керівник (президент, ректор, директор), який діє на засадах єдиноначальності<sup>2</sup>. Але у статті 29 – «Принципи управління навчальним закладом» Закону «Про вищу освіту» вже зазначено, що управління ВНЗ здійснюється на основі принципу поєднання колегіальних та єдиноначальних засад. А у «Національній доктрині розвитку освіти»<sup>3</sup> також зазначено, що сучасна система управління сферою освіти розвивається як державно-громадська. Нова модель системи управління освітою має бути відкритою і демократичною. З врахуванням вищевикладеного результати конкурсу слід вважати обов'язковими для ректора, якщо при проведенні конкурсу не було допущено ніяких процедурних порушень.

Певний інтерес викликає питання про те, чи можуть брати участь у конкурсі громадяни інших держав. Закон «Про вищу освіту» встановлює вимоги щодо громадянства України лише стосовно ректора. Для інших науково-педагогічних працівників вимога бути громадянином України не передбачена.

Законодавство про працю дозволяє іноземцям працювати в Україні. Їх працевлаштування здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 року № 2028, якою затверджений «Порядок оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні». Ця постанова передбачає, що іноземці повинні отримати дозвіл на працевлаштування від центрів зайнятості. Дозвіл не потрібний іноземцям, які постійно проживають в Україні. Для отримання дозволу роботодавець повинен обґрунтувати необхідність використання праці іноземців. Гадаємо, що в умовах створення європейської освітянської зони і приєднання до Болонського процесу на

<sup>1</sup> Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: Автореф. дис ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. С. 15.

<sup>2</sup> Збірник Постанов Уряду України. 1996. № 17. Ст. 483.

<sup>3</sup> Офіційний вісник України. 2002. № 16. Ст. 860.

посади науково-педагогічних працівників можна приймати в установленому порядку й представників інших держав<sup>1</sup>.

**А**наліз нормативно-правових актів про вищу освіту свідчить про наявність колізійних норм, що породжує суперечки, конфлікти у трудових відносинах. Їх треба усунути внесенням відповідних змін до Закону «Про вищу освіту». Але в недалекому майбутньому у зв'язку з входженням до європейського освітнього простору і приєднанням до Болонського процесу потрібен новий Закон «Про вищу освіту», який має не лише орієнтуватися на «внутрішні проблеми освіти», а й мати направленість на інтегрування національної освіти в загальноєвропейську. Як справедливо зазначає С. Сидоренко, «на сучасному етапі концепцію реформування вищої освіти слід докорінно переглянути і створити програму послідовного її зближення з європейським освітнім і науковим простором»<sup>2</sup>.

Ідея створення нового Закону «Про вищу освіту» підтримана й іншими фахівцями у сфері освіти. Так, М. Головатий, ректор МАУП (міжрегіональної академії управління персоналом), Голова правління конфедерації недержавних вищих закладів освіти також пише: «Очевидно, слід думати про принципово новий Закон «Про вищу освіту» в Україні. Цього вимагають обставини об'єктивного характеру, а не голий критицизм»<sup>3</sup>.

Ефективність діяльності вищої школи неможлива без сучасного кадрового забезпечення. Вдосконалення законодавства у цій сфері є важливою умовою для подальших перетворень.

**Анатолій Гетьман,**

*доктор юридичних наук, проректор,*

**Галина Гончарова,**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри трудового права,*

*Національна юридична академія України*

*ім. Ярослава Мудрого*

<sup>1</sup>Офіційний вісник України. 1999. № 44. Ст. 2188.

<sup>2</sup>Сидоренко С. Формування Європейської зони вищої освіти (Чи наздоженемо «Болонський потяг?») // Вища освіта. 2004. № 1. С. 32-33.

<sup>3</sup>Головатий М. Визначальна сфера суспільного буття // Урядовий кур'єр. 2004. 10 черв. № 107.