

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**ФУРЛЕТ НАТАЛІЯ ЯРОСЛАВІВНА**

УДК 349.2

**КЕРІВНИК ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ –  
СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Харків – 2018

*Дисертація є рукописом.*

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник** – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України **ЯРОШЕНКО ОЛЕГ МИКОЛАЙОВИЧ**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права,

**Офіційні опоненти:**

– доктор юридичних наук, професор **МОСКАЛЕНКО ОЛЕНА ВЯЧЕСЛАВІВНА**, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права;

– кандидат юридичних наук, доцент **КУЛАЧОК-ТІТОВА ЛЮДМИЛА ВІКТОРІВНА**, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, доцент кафедри державно-правових дисциплін.

Захист відбудеться «11» червня 2018 року о 13<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано «10» травня 2018 року.

**Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**Н. П. Матюхіна**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Одним із ключових та найбільш дискусійних у науці трудового права залишається питання правового статусу працівника і визначення сутності відносин, в які він вступає, як предмета правового регулювання. Зокрема, специфіка трудових відносин обумовлює необхідність встановлення відмінностей у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників, що досягається одним із базисних методів сучасного трудового права – методом єдності і диференціації правового регулювання.

Саме диференціація трудового законодавства має безпосереднє відношення до правового регулювання праці керівників закладу вищої освіти, оскільки в цій сфері необхідно враховувати особливості трудової функції керівника закладу вищої освіти, яка вирізняється складністю, відповідальністю та різноманітністю видів трудової діяльності, розумовим і емоційним навантаженням та творчим характером. При цьому, характеристика правового статусу керівника закладу вищої освіти є визначальною категорією у регулюванні його трудової діяльності, а визначення правового становища цієї категорії працівників у процесі реалізації права на працю потребує переосмислення на основі новітніх теоретичних досягнень трудового права.

З одного боку керівник закладу вищої освіти є працівником, який перебуває у трудових відносинах із засновником відповідного закладу, а з іншого – здійснює безпосереднє управління діяльністю закладу. Тому є цілком виправданим, що правовий статус керівника закладу вищої освіти виходить за рамки трудового права.

Таким чином, з огляду на виняткову важливість керівника закладу вищої освіти, видається необхідною розробка цілісного і несуперечливого його правового статусу, як суб'єкта трудового права. А зважаючи на велику кількість проблем при визначенні правового статусу керівника закладу вищої освіти, що передусім пов'язані з недосконалістю регламентування підстав виникнення трудових відносин із цією категорією працівників, а також притягнення їх до відповідальності, безсумнівною є актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

Загальні питання, пов'язані із суб'єктами трудових правовідносин, розглядали у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: С.С. Алексєєв, В.М. Андріїв, С.М. Братусь, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.Ю. Головіна, К.Н. Гусов, Л.Я. Гінцбург, В.В. Жернаков, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, Л.В. Кулачок-Тітова, І.П. Лаврінчук, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, Н.О. Мельничук, О.В. Москаленко, М.Г. Олександров, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, П.Д. Пилипенко, А.М. Слюсар, В.М. Скобелкін, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, Л.П. Шумна, В.І. Щербина, Л.С. Явич, О.М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на достатньо велику кількість наукових праць, присвячених питанням, які характеризують суб'єктів трудового права, питання, які стосуються саме статусу керівника закладу вищої освіти

як суб'єкта трудового права, досі не розроблені.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля відповідно до теми кафедри правознавства юридичного факультету «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права», затвердженої на період з 01 січня 2013 року до 31 грудня 2016 року, Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 року № 14, Переліку перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженого постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 року № 86/11.

**Мета і завдання дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі аналізу існуючих наукових підходів, а також чинного законодавства України і практики його реалізації визначити сутність, зміст та особливості правового статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права, а також надати ґрунтовні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення вітчизняного законодавства та практики його застосування у зазначеній царині.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації були поставлені такі основні *завдання*:

- розкрити поняття і суттєві ознаки трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти;
- охарактеризувати трудову правосуб'єктність керівника закладу вищої освіти;
- визначити трудові права й обов'язки керівника закладу вищої освіти;
- окреслити гарантії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти;
- з'ясувати сутність юридичної відповідальності керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права;
- розкрити особливості виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти;
- розкрити сутність контракту як особливого виду трудового договору з керівником закладу вищої освіти;
- встановити особливості припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти;
- окреслити проблеми правового забезпечення статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права;
- виробити конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення нормативно-правового регулювання статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини, у межах яких здійснюється реалізація правового статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права.

*Предметом дослідження* є керівник закладу вищої освіти як суб'єкт трудового права.

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і завдань дослідження в роботі використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. Діалектичний метод наукового пізнання покладено в основу дослідження. Використання структурно- функціонального методу надало змогу дослідити сутність суб'єкта трудового права та визначити керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права (підрозділ 1.1); системно-функціональний та формально-логічний методи застосовувались при визначенні окремих складових елементів правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права (підрозділи 1.2–1.5), при визначенні місця та особливостей керівника закладу вищої освіти серед суб'єктів трудового права (підрозділ 1.1). Використання логіко-семантичного методу дозволило вдосконалити понятійний апарат трудового права, уточнивши та визначивши зміст понять у досліджуваній сфері. Визначення особливостей правового регулювання виникнення та припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти (підрозділи 2.1; 2.4) було здійснено за допомогою звернення до системно-структурного методу, а також методів аналізу та класифікації. Порівняльно-правовий метод було покладено в основу визначення проблем правового статусу виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти. Методи прогнозування та моделювання склали основу при формулюванні конкретних пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення нормативно-правового регулювання статусу керівника закладу вищої освіти (підрозділи 1.5; 2.1; 2.3).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першим спеціальним комплексним дослідженням, в якому з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права окреслено проблеми правового регулювання статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права в умовах реформування трудового законодавства та законодавства у сфері вищої освіти та запропоновано авторське бачення шляхів їх вирішення. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

*вперше:*

– визначено спеціальні ознаки трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти, до яких запропоновано відносити: 1) особливий порядок обрання, призначення та звільнення з посади керівника закладу вищої освіти; 2) наявність особливих вимог до кандидата на посаду керівника закладу вищої освіти; 3) обов'язковість укладання контракту як особливої форми трудового договору; 4) особливий перелік прав та обов'язків; 5) підвищений рівень відповідальності керівника закладу вищої освіти; 6) наявність додаткових підстав припинення трудових відносин, передбачених законом;

– з'ясовано зміст та форми реалізації керівником закладу вищої освіти свого правового статусу у трудових відносинах;

– надано характеристику діяльності керівника закладу вищої освіти під час виконання його посадових обов'язків та доведено, що вона є специфічним різновидом трудової діяльності;

– запропоновано розширити перелік дисциплінарних стягнень шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про Вищу освіту», що можуть застосовуватись до керівника закладу вищої освіти, зокрема доповнивши наявну загальну систему дисциплінарних стягнень (догана, звільнення) новими спеціальними, а саме: 1) позбавлення надбавок та премій за незадовільне виконання посадових обов'язків керівником закладу вищої освіти; 2) відсторонення керівника закладу вищої освіти від роботи строком до 2 місяців;

*удосконалено:*

– основні етапи виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти, пропонуючи у кожному виділяти ще два підетапи, таким чином, перший етап – це «обрання керівника», який складається з оголошення конкурсу; 2) проведення виборів та обрання керівника закладу вищої освіти. Другий етап – це «призначення керівника», який зі свого боку складається з: 1) проходження кандидатом на посаду спеціальної перевірки; 2) призначення та укладання контракту;

– критерії класифікації гарантій реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти: 1) залежно від кола суб'єктів, на яких розраховано їхню дію: а) загальні, тобто ті, що належать кожному працівнику; б) спеціальні, які реалізуються виключно керівниками закладів вищої освіти; 2) залежно від стадії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти: а) юридичні гарантії у процесі обрання та призначення на посаду; б) юридичні гарантії у процесі укладання контракту з керівником закладу вищої освіти та виконання його умов; в) юридичні гарантії у процесі припинення трудових правовідносин із керівником закладу вищої освіти;

*набули подальшого розвитку:*

– наукові підходи щодо доцільності виокремлення спеціальної трудової правосуб'єктності та факторів, що її зумовлюють;

– пропозиції щодо необхідності упорядкування в проекті Трудового кодексу України правопризупиняючих юридичних фактів, шляхом доповнення його відповідною главою, у якій необхідно визначити поняття та приблизний перелік випадків призупинення трудового договору. Відзначено, що підінститут призупинення трудового договору (контракту) слід застосовувати й під час регулювання трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти;

– пропозиції щодо вдосконалення законодавства у сфері забезпечення трудових прав керівника закладу вищої освіти.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних та практичних проблем правового регламентування реалізації громадянами конституційного права на працю;

– у правотворчості – при перегляді та вдосконаленні положень чинного Кодексу законів про працю, доопрацюванні проекту Трудового кодексу України, а також Закону України «Про вищу освіту»;

– у правозастосовній діяльності – результати дослідження сприятимуть вдосконаленню механізму реалізації керівниками закладів вищої освіти свого правового статусу як суб'єктів трудового права шляхом формування цілісного уявлення про їхні права, обов'язки, відповідальність та гарантії діяльності як суб'єктів, на яких розповсюджується дія норм трудового законодавства;

– у навчальному процесі – тези, положення, висновки, пропозиції, зроблені в дисертації, можуть бути використані в ході наукових конференцій та диспутів, під час вивчення такої наукової дисципліни, як

«Трудове право», у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів, у процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

**Апробація результатів дисертації.** Окремі висновки та положення дисертації були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС» (м. Київ, 25–26 лютого 2016 р.); «Сучасний вимір держави і права» (м. Львів, 19–20 травня 2017 р.).

**Публікації.** Основні результати дослідження викладено в 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, а також 2 тезах наукових доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації** складається з анотації, вступу, двох розділів, що логічно поєднані в дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 203 сторінки, обсяг основного тексту – 169 сторінок. Список використаних джерел складається з 230 найменувань і займає 24 сторінки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки. Визначено мету, основні завдання, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказано на ступінь апробації результатів дослідження і наявність публікацій за темою дисертації.

**Розділ 1 «Трудо-правовий статус керівника закладу вищої освіти»** містить п'ять

підрозділів.

У підрозділі 1.1 «*Поняття і суттєві ознаки трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти*» вказано, що керівник закладу вищої освіти як суб'єкт трудового права є носієм трудо-правового статусу, тобто сукупності передбачених нормами позитивного трудового права прав, обов'язків, гарантій, а також інших юридично значущих властивостей, які характеризують рівень можливої та необхідної поведінки керівника закладу вищої освіти як працівника та члена відповідного трудового колективу, відображають належні йому переваги та привілеї, необхідні для забезпечення нормального виконання ним своїх, обумовлених посадовим становищем, трудових функцій та обов'язків.

Аргументовано, що трудо-правове регулювання поширюється на увесь спектр відносин, які складаються між керівником закладу вищої освіти (як працівником) і засновником закладу вищої освіти (як роботодавцем) з питань налагодження їхньої спільної праці і не пов'язані з реалізацією публічно-владних повноважень, адже інші галузі права, крім трудового, не регулюють трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, але наповнюють змістом трудові обов'язки керівників, які діють від імені підприємств, установ, організацій у цивільних, публічних та інших правовідносинах.

Доведено, що до елементів трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти слід відносити: 1) трудову правосуб'єктність; 2) трудові права та обов'язки; 3) відповідальність за неналежне виконання трудових обов'язків; 4) юридичні гарантії реалізації трудових прав.

Звертається увага на те, що особливість правового статусу керівника закладу вищої освіти проявляється у тому, що він регламентований різними галузями законодавства, норми яких не повною мірою узгоджуються. Порівняно з іншими категоріями працівників правовий статус керівника закладу вищої освіти можна охарактеризувати як дуалістичний.

У підрозділі 1.2 «*Трудова правосуб'єктність керівника закладу вищої освіти*» відзначено, що в сучасних умовах формування концепції трудової правосуб'єктності працівника відбувається через поєднання державно-правового та локально-правового регулювання.

Обґрунтовується позиція, що поряд із загальною трудовою правосуб'єктністю працівника, настання якої поставлено в залежність від досягнення певного віку, існує і спеціальна трудова правосуб'єктність, яка характеризується не лише віковими, а й іншими факторами. Так, набуття статусу керівника закладу вищої освіти також необхідно пов'язувати зі спеціальною трудовою правосуб'єктністю, тобто спроможністю зайняття відповідної посади. При цьому перелік вимог, що ставляться до потенційних учасників цих відносин, є значно ширшим порівняно з вимогами, які пред'являються до «загальної» категорії осіб, що мають на меті працевлаштуватися. Передусім це пов'язано зі специфічним колом повноважень та обов'язків, що покладаються на керівника закладу вищої освіти, і дає підстави вести мову про необхідність володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю для зайняття цієї посади і



набуття відповідного правового статусу.

Резюмовано, що вимоги до трудової правосуб'єктності керівника закладу вищої освіти, встановлені національним законодавством, є виправданими з огляду на специфіку його трудової діяльності та відповідальності за провадження освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності.

У підрозділі 1.3 «Трудові права й обов'язки керівника закладу вищої освіти» наголошено на тому, що використання терміна «повноваження» для характеристики прав та обов'язків посадових осіб є найбільш доцільним, бо ж їхні права та обов'язки характеризуються єдністю, позаяк права одночасно є обов'язками, адже вони реалізуються або ж виконуються в інтересах закладу вищої освіти, а обов'язки – правами, оскільки інакше обов'язки неможливо буде здійснити.

Підведено підсумок, що природа прав і обов'язків керівника закладу вищої освіти походить саме з трудових відносин, оскільки керівник – це посада, що є елементом трудової функції, яка включає в себе певні права і обов'язки, тому зайняття цієї посади, користування правами і виконання обов'язків залежить від відповідності кваліфікаційним вимогам особи, яка виявила бажання вступити на цю посаду.

Окремо відзначено, що права й обов'язки керівника закладу вищої освіти характеризуються складною внутрішньою побудовою. Так, для більш точного і глибшого розуміння прав і обов'язків цієї категорії працівників було здійснено систематизацію, яка відображає повноваження як управлінські, так і трудові. Управлінські і трудові повноваження тісно переплітаються між собою, що призводить до того, що особа (керівник закладу вищої освіти) водночас має право і повинна здійснювати обов'язок щодо самої себе.

У підрозділі 1.4 «Гарантії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти» встановлено, що гарантії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти являють собою сукупність юридичних за формою та політичних, соціально-економічних, суто правових, професійних, організаційних за змістом умов і засобів, існування та використання яких спрямоване, по-перше, на забезпечення максимально сприятливої та комфортної атмосфери для належного виконання керівниками закладів вищої освіти своїх трудових обов'язків; по-друге, надання у їхнє розпорядження відповідних правових інструментів відстоювання своїх прав і законних інтересів.

Обґрунтовано, що за своєю формою усі трудо-правові гарантії керівника закладу вищої освіти є юридичними. Тобто вони являють собою систему правових норм, у якій закріплюються державні вимоги щодо: рівня матеріально-фінансового та соціально-побутового забезпечення керівників закладу вищої освіти; порядку їх обрання та призначення на посаду та звільнення з неї; здійснення ними трудової діяльності; притягнення їх до юридичної відповідальності тощо. Юридична формалізація є необхідною умовою забезпечення дієвості гарантій, адже тільки тоді

вони набувають обов'язкового характеру.

Встановлено, що фактично кожне законодавче положення тією чи іншою мірою виступає гарантією. Навіть наявність у керівника закладу вищої освіти як працівника й засновника закладу вищої освіти як роботодавця взаємних обов'язків є гарантією, що забезпечує їхні права. Зокрема, до таких гарантій слід відносити: 1) спеціальний порядок обрання, призначення та звільнення з посади керівника закладу вищої освіти, що найбільш характерно проявляється в: – особливій процедурі оголошення конкурсу на заміщення посади керівника закладу вищої освіти; – наявності особливих вимог до кандидата на посаду керівника закладу вищої освіти; – наявності особливої виборчої системи, порядку обрання на посаду та звільнення з посади керівника закладу вищої освіти; – обов'язку засновника (засновників) закладу вищої освіти в місячний строк укласти контракт з керівником закладу вищої освіти, обраним за конкурсом у порядку, встановленому Законом України «Про вищу освіту»; 2) особливі умови оплати праці, соціально-побутового забезпечення, встановлення робочого часу та часу відпочинку керівника закладу вищої освіти. Загалом цього роду гарантії стосуються безпосереднього процесу виконання трудового договору і впливають зі змісту трудового договору та спрямовані на забезпечення стабільності трудових правовідносин. Основними рисами вказаних гарантій є такі: а) спрямовані на забезпечення сталості трудових правовідносин; б) спрямовані на забезпечення чіткості, стабільності умов трудового договору та умов праці; в) забезпечують обмеження та заборони щодо односторонньої відмови від умов трудового договору та умов праці; г) спрямовані на збалансування інтересів роботодавця та працівника; спеціальний порядок розірвання трудового договору з керівником закладу вищої освіти.

У підрозділі 1.5 «Зміст юридичної відповідальності керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права» зауважено, що юридична відповідальність керівника закладу вищої освіти в трудовому праві виступає невід'ємною його характеристикою як суб'єкта трудового права, яка прямо впливає з його правового статусу, та в той же час є формою процесуальних або ж процедурних правовідносин, що виникають між ним та іншою стороною трудових правовідносин, а також державою.

Встановлено, що дисциплінарною владою стосовно керівника закладу вищої освіти наділений не лише його засновник, як роботодавець, а й колегіальний орган громадського самоврядування, адже керівник закладу вищої освіти може бути звільнений з посади засновником (засновниками) або уповноваженим(ою) ним (ними) органом (особою), а також у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування закладу вищої освіти, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту закладу вищої освіти та умов контракту.

Серед ключових прогалін Закону України «Про вищу освіту» вказано відсутність норм, які стосуються дисциплінарної відповідальності керівника закладу вищої освіти, у зв'язку з чим внесено пропозиції щодо включення норм відповідного змісту, а також обґрунтовано необхідність розширення переліку дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватись до керівника закладу вищої освіти, зокрема доповнивши наявну загальну систему дисциплінарних

стягнень (догана, звільнення) новими, спеціальними, а саме: 1) позбавлення надбавок та премій за незадовільне виконання посадових обов'язків керівником закладу вищої освіти; 2) відсторонення керівника закладу вищої освіти від роботи строком до 2 місяців.

**Розділ 2 «Особливості трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти»** містить чотири підрозділи.

У підрозділі 2.1 «Виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти» встановлено, що стосовно керівника закладу вищої освіти: підстави виникнення цього різновиду трудових правовідносин мають деяку специфіку, оскільки правовідносини з керівником закладу вищої освіти як різновид трудових, хоча й урегульовані нормами законодавства про працю України, мають низку особливостей, у чому проявляється принцип єдності й диференціації правового регулювання правовідносин, які становлять предмет трудового права.

Доведено, що для виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти необхідний складний юридичний склад, на підставі якого й виникають ці правовідносини. Правове значення складного юридичного складу полягає в його ролі у механізмі правового регулювання трудових правовідносин з керівником.

Визначено особливості виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти. Так, під нормативними умовами виникнення трудових відносин з керівником закладу вищої освіти запропоновано розуміти відповідні норми трудового права та спеціального законодавства, за допомогою яких встановлюється правова регламентація виникнення цих правовідносин та які обумовлюють можливість і правомірність обрання та призначення наймання особи на посаду ректора закладу вищої освіти. Також зазначено, що одних лише умов для виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти недостатньо: поєднання юридичних підстав та фактичних умов породжує виникнення трудових відносин.

Виділено два основні етапи виникнення трудових правовідносин з ректором закладу вищої освіти, пропонуючи у кожному виділяти ще два підетапи, таким чином:

*перший етап* – це «обрання керівника», який складається з:

1) оголошення конкурсу; 2) проведення виборів та обрання керівника закладу вищої освіти;

*другий етап* – це «призначення керівника», який зі свого боку складається з: 1) проходження кандидатом на посаду спеціальної перевірки; 2) призначення та укладання контракту.

Запропоновано частину третю статті 42 Закону змінити, абзац десятий викласти у такій редакції: «Особа (кандидатура), яка набрала більше 50 відсотків голосів осіб, які мають право брати участь у виборах (далі – претендент на посаду), має пройти спеціальну перевірку у встановленому законодавством порядку. Після отримання претендентом на посаду довідки про проходження спеціальної перевірки засновник (засновники) або уповноважений(а) ним (ними)

орган (особа) укладає з ним контракт строком на п'ять років.».

У підрозділі 2.2 «Контракт як особливий вид трудового договору з керівником закладу вищої освіти» відзначено, що затвердження типової форми контракту з керівником закладу вищої освіти є новелою у сфері вищої освіти, адже попередній Закон України «Про вищу освіту» 2002 року не містив посилання на підзаконний нормативно-правовий акт, який би упорядковував контрактну форму регулювання трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти.

Грунтовному аналізу піддається зміст Типової форми контракту, та характеризуються позитивні аспекти та недоліки, які виникають на практиці. Зокрема, до недоліків належать: не зовсім коректне визначення сторони, яка укладає контракт, а саме «засновник»; фактичне дублювання окремими положеннями Типової форми контракту норм Закону України «Про вищу освіту»; недостатність вказівки лише на відповідальність керівника закладу вищої освіти перед засновником за виконання обов'язків, а й на необхідність визначення його підконтрольності та підзвітності; відсутність серед обов'язків керівника закладу вищої освіти положень щодо забезпечення правильності видачі документів про освіту державного зразка і додатків до них; недеталізований характер положень щодо відповідальності керівника закладу вищої освіти тощо.

У підрозділі 2.3 «Виконуючий обов'язки керівника закладу вищої освіти» встановлено, що ані старі нормативно-правові акти, прийняті за часів СРСР, ані новий Закон України «Про вищу освіту» не дають відповіді на питання правового регулювання призначення, діяльності та звільнення виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти, а тому на практиці виникає значна кількість питань щодо процедури призначення і терміну діяльності виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти.

Запропоновано, щоб не створювати площину для можливості зловживань службовим положенням та забезпечення проведення виборів керівників закладів вищої освіти, а також правового регулювання діяльності виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти, доповнити частину третю статті 42 Закону України «Про вищу освіту» другим абзацом такого змісту: «Засновник (засновники) або уповноважений(а) ним (ними) орган (особа) після закінчення строку контракту особи, яка займає посаду керівника закладу вищої освіти призначає обов'язки керівника на термін, який необхідний для проведення виборів до обрання та призначення керівника в установленому законом порядку. Засновник або уповноважений(а) ним (ними) орган (особа) може звільнити виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти, якщо ця особа не виконує свої обов'язки або перешкоджає проведенню виборів керівника закладу вищої освіти.».

Встановлено прогалину у нормативно-правовому регулюванні звільнення виконуючого обов'язки у разі, якщо в наказі про призначення не вказаний конкретний термін, а засновнику чи уповноваженому органу управління через різні причини слід звільнити виконуючого обов'язки. Запропоновано вирішити цю

прогалину, виходячи з аналізу підстав припинення трудових відносин, у цьому випадку логічним є звільнення виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України (закінчення строку), оскільки складовими поняття «виконуючий обов'язки керівника закладу вищої освіти» слід визначити такі, як: а) тимчасовість призначення; б) строковість трудових відносин; в) трудові відносини, які виникають на час виконання певної роботи (у цьому випадку виконання роботи виконуючого обов'язки закладу вищої освіти до обрання та призначення керівника закладу вищої освіти в установленому законодавством порядку).

У підрозділі 2.4 «Припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти» запропоновано класифікувати усі підстави припинення трудового договору на дві групи: 1) підстави, що не залежать від волі сторін трудового договору (у тому числі волевиявлення органу, який не є стороною трудового договору, закінчення строку дії трудового договору, смерть працівника або роботодавця – фізичної особи тощо); 2) волевиявлення сторін трудового договору (розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця та за взаємною згодою сторін).

Акцентовано увагу на існуванні прогалини у процедурних питаннях відкликання керівника закладу вищої освіти і відсторонення працівників в цілому у трудовому праві України, у зв'язку з чим розглянуто питання щодо можливості призупинення трудового договору (контракту) та обґрунтовано необхідність передбачити відповідну норму в контракті з керівником закладу вищої освіти, адже це особлива форма трудового договору, що надало б змогу ефективно регулювати діяльність керівників закладів вищої освіти. Однак нам слід також розуміти, що внесення цього положення до контрактів можливе лише після закріплення підінституту призупинення трудового договору на законодавчому рівні або ж внесення змін до Закону України «Про вищу освіту».

## **ВИСНОВКИ**

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, яке полягає в окресленні правового статусу керівника закладу вищої освіти й визначенні особливостей його трудових відносин, вдосконаленні правового регулювання праці керівника закладу вищої освіти шляхом розробки відповідних змін до Закону України «Про вищу освіту» та проекту Трудового кодексу України. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Особливість правового статусу керівника закладу вищої освіти проявляється у тому, що він регламентований нормами як загального, так і спеціального законодавства, які мають різну галузеву приналежність, і, як наслідок, не повною мірою узгоджуються. Так, з одного боку, керівник закладу вищої освіти, здійснюючи безпосереднє управління діяльністю відповідного

закладу є його представником у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, а з іншого – керівник закладу вищої освіти як найманий працівник сам перебуває у трудових відносинах із засновником закладу вищої освіти і ці відносини регулюються нормами трудового права. Ці фактори вказують на дуалістичну правову природу статусу керівника закладу вищої освіти, яка водночас обумовлює існування певної невизначеності при обранні норм права, якими необхідно керуватися при регулюванні статусу керівника закладу вищої освіти, а також наукові дискусії щодо галузевої приналежності відносин між роботодавцем (засновником закладу вищої освіти) та працівником (керівником закладу вищої освіти).

2. До спеціальних ознак трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти належать: 1) особливий порядок обрання, призначення та звільнення з посади керівника закладу вищої освіти; 2) наявність особливих вимог до кандидата на посаду керівника закладу вищої освіти; 3) обов'язковість укладання контракту як особливої форми трудового договору; 4) особливий перелік прав та обов'язків; 5) підвищений рівень відповідальності керівника закладу вищої освіти; 6) наявність додаткових підстав припинення трудових відносин, передбачених законом.

3. Набуття статусу керівника закладу вищої освіти також необхідно пов'язувати з трудовою правосуб'єктністю, тобто спроможністю зайняття відповідної посади. При цьому перелік вимог, що ставляться до кандидатів на посаду керівника закладу вищої освіти, є значно ширшим порівняно з вимогами, які пред'являються до «загальної» категорії осіб. Передусім це пов'язано зі специфічним колом повноважень та обов'язків, що покладаються на керівника закладу вищої освіти, і дає підстави вести мову про необхідність володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю для зайняття цієї посади і набуття відповідного правового статусу.

4. Природа прав і обов'язків керівника закладу вищої освіти походить саме з трудових відносин, позаяк керівник – це посада, що є елементом трудової функції, яка включає в себе певні права й обов'язки, тому зайняття цієї посади, користування правами і виконання обов'язків залежить від спеціальності і кваліфікації особи, яка виявила бажання вступити на цю посаду.

5. Гарантії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти становлять сукупність формально юридичних та соціально- економічних, безпосередньо правових, організаційних, професійних за змістом засобів та способів, що спрямовані на забезпечення трудових прав та інтересів керівників закладів вищої освіти та їх реальне виконання.

До критеріїв класифікації гарантій реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти належать: 1) залежно від кола суб'єктів, на яких розраховано їхню дію: а) загальні, тобто ті, що належать кожному працівнику; б) спеціальні, які реалізуються виключно керівниками

закладів вищої освіти; 2) залежно від стадії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти: а) юридичні гарантії у процесі обрання та призначення на посаду; б) юридичні гарантії у процесі укладання контракту з керівником закладу вищої освіти та виконання його умов; в) юридичні гарантії у процесі припинення трудових правовідносин із керівником закладу вищої освіти.

6. За своєю формою усі трудові гарантії керівника закладу вищої освіти є юридичними. Тобто вони являють собою систему правових норм, у яких закріплюються державні вимоги щодо: рівня матеріально- фінансового та соціально-побутового забезпечення керівників закладу вищої освіти; порядку їх обрання та призначення на посаду та звільнення з неї; здійснення ними трудової діяльності; притягнення їх до юридичної відповідальності тощо.

7. Юридична відповідальність керівника закладу вищої освіти в трудовому праві виступає невід'ємною його характеристикою як суб'єкта трудового права, яка прямо впливає з його правового статусу, та в той же час є формою процесуальних або ж процедурних правовідносин, що виникають між ним та іншою стороною трудових правовідносин, а також державою.

8. Умови виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти – це нормативно закріплені правові вимоги щодо порядку обрання та призначення ректора закладу вищої освіти, здійснення безпосереднього управління закладом вищої освіти. Зокрема, ці вимоги містяться у статтях 34, 42 Закону України «Про вищу освіту».

9. Керівник закладу вищої освіти, здійснюючи безпосереднє управління закладом вищої освіти, є однією з найважливіших ланок у діяльності закладу вищої освіти, він відповідає за результати діяльності закладу вищої освіти перед засновником (уповноваженим органом), у зв'язку з чим до керівника висунуті спеціальні вимоги. Саме тому доцільно застосовувати контракт як особливу форму трудового договору, тому що йдеться про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладаються важливі обов'язки, коли виконання трудових функцій або роботи вимагає від виконавця особливої професійної підготовки, творчих здібностей, підприємницьких, ділових якостей, самостійності та відповідальності.

10. У новому Трудовому кодексі України було б доцільним належним чином упорядкувати існуючі правопризупиняючі юридичні факти і доповнити його відповідною главою, у якій визначити поняття та приблизний перелік випадків призупинення трудового договору. Визначено, що підінститут призупинення трудового договору (контракту) слід застосовувати під час регулювання трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:*

1. Фурлет Н.Я. Теоретико-правові підходи до визначення трудо- правового статусу керівника вищого навчального закладу // Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. 2016. № 2. С. 123–128.

2. Фурлет Н.Я. Система гарантій реалізації трудових прав керівників вищих навчальних закладів // *Visegrad journal of human rights*. 2016. № 6/2. С. 78–82.

3. Фурлет Н.Я. Природа прав и обязанностей руководителя высшего учебного заведения // *Право и политика*. 2016. Спеціальний випуск. С. 240–244.

4. Фурлет Н.Я. Трудова правосуб'єктність як елемент правового статусу керівника вищого навчального закладу // *Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр.* 2017. № 2. С. 118–122.

5. Фурлет Н.Я. Контракт із керівником вищого навчального закладу: актуальні питання // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Вип. 44. Т. 4. С. 146–149.

6. Фурлет Н.Я. Особливості виникнення трудових правовідносин із керівником ВНЗ // *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Вип. 4. С. 47–50.

*Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:*

7. Фурлет Н.Я. Окремі питання визначення змісту юридичної відповідальності керівника вищого навчального закладу як суб'єкта трудового права // *Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 лютого 2016 р.)*. Київ: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. С. 72–74.

8. Фурлет Н.Я. Контракт із керівником вищого навчального закладу: актуальні питання // *Сучасний вимір держави і права: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 19–20 травня 2017 р.)*. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2017. С. 126–128.

## АНОТАЦІЯ

**Фурлет Н.Я. Керівник закладу вищої освіти – суб'єкт трудового права.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2018.

Дисертацію присвячено системному та ґрунтовному аналізу правової сутності, змісту та особливостей статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права, а також актуальних проблем практичного характеру та пошуку шляхів їх вирішення. У науковій роботі здійснено правову характеристику діяльності керівника закладу вищої освіти як форми реалізації трудових прав та виконання посадових обов'язків, а також як специфічного різновиду трудової діяльності.



Визначено поняття та суттєві ознаки трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти, зокрема встановлено природу правовідносин, що складаються між керівником закладу вищої освіти (як працівником) і засновником закладу вищої освіти (як роботодавцем). Виділено особливості виникнення та припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти та виокремлено прогалини та колізії у нормативно-правовому регулюванні трудових відносин з керівником закладу вищої освіти.

Сформовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення нормативно-правового регулювання статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права.

**Ключові слова:** керівник закладу вищої освіти, суб'єкт трудового права, трудо-правовий статус, трудові правовідносини, трудові права і обов'язки, юридичні гарантії, відповідальність керівника закладу вищої освіти.

## АННОТАЦІЯ

**Фурлет Н.Я. Руководитель учреждения высшего образования – субъект трудового права.** – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2018.

Диссертация посвящена системному и обстоятельному анализу правовой сущности, содержания и особенностей статуса руководителя учреждения высшего образования как субъекта трудового права, а также актуальных проблем практического характера и поиска путей их решения. В научной работе осуществлено правовую характеристику деятельности руководителя учреждения высшего образования как формы реализации трудовых прав и исполнения должностных обязанностей, а также как специфической разновидности трудовой деятельности.

Определено понятие и существенные признаки трудо-правового статуса руководителя учреждения высшего образования, в частности установлено природу правоотношений, складывающихся между руководителем учреждения высшего образования (в качестве работника) и основателем учреждения высшего образования (как работодателем). Выделены особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений с руководителем учреждения высшего образования.

Выделены пробелы и коллизии в нормативно-правовом регулировании трудовых отношений с руководителем учреждения высшего образования, проблемы обеспечения трудовых прав руководителя учреждения высшего образования и реализации их трудового потенциала, а также необходимость доработки механизма привлечения к ответственности руководителей

высших учебных заведений. Особое внимание акцентировано на процедурных вопросах отзыва руководителя учреждения высшего образования и отстранения работников в трудовом праве Украины в целом.

Сформированы конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию нормативно-правового регулирования статуса руководителя учреждения высшего образования как субъекта трудового права.

**Ключевые слова:** руководитель учреждения высшего образования, субъект трудового права, трудо-правовой статус, трудовые правоотношения, трудовые права и обязанности, юридические гарантии, ответственность руководителя учреждения высшего образования.

## ANNOTATION

**Furlet N.Ya. Head of institution of higher education – subject of labor law. – Qualifying scientific work preserving manuscript rights.**

Thesis for a degree of Candidate of Science in Law, specialty 12.00.05 «Labor law; social security law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2018.

The dissertation is devoted to the systematic and detailed analysis of the legal essence, content and features of the status of the head of a higher education institution as a subject of labor law, as well as actual problems of practical nature and the search for solutions to them. In the scientific work the legal characterization of the activity of the head of a higher education institution as a form of realization of labor rights for the fulfillment of official duties, as well as a specific kind of labor activity was carried out.

Defined the notion and essential features of the labor-legal status of the head of a higher education institution, in particular, the nature of the legal relationships that the composition is established between the head of a higher education institution (as an employee) and the founder of a higher education institution (as an employer). Features of the emergence and termination of labor relations with the head of the higher education institution are highlighted, and the gaps and conflicts in the normative and legal regulation of labor relations with the head of higher education institution are identified.

Specific suggestions and recommendations for improving the legal regulation of the status of the head of a higher education institution as a subject of labor law have been formed.

**Key words:** head of institution of higher education, subject of labor law, labor-legal status, labor relations, labor rights and obligations, legal guarantees, responsibility of the head of higher education institution.

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.  
Підписано до друку 08.05.2018. Замовлення 502.

*Надруковано в «МП Леся».*  
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи серія*  
*ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся» 03148, Київ, а/с 115.  
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26  
E-mail: lesya3000@ukr.net