

Зіноватна І.В.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОНКУРСНИХ ЗАСАД ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Згідно з п. 5 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» прийняття на роботу наукових працівників здійснюється на конкурсних засадах, крім випадків, передбачених законодавством України. Постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2018 року № 404 було затверджено Примірне положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи, що набрало чинності 30 травня 2018 року. Однак, вказане положення не вирішило всіх питань, що виникають на практиці під час прийняття на роботу науково-педагогічних працівників та продовження дії трудового договору (контракту).

У ст. 6 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» надається визначення «наукового працівника», відповідно до якого, науковий працівник провадить наукову (науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну) діяльність у наукових установах, вищих навчальних закладах, наукових підрозділах установ, організацій, підприємств. Відповідно до ч. 2 ст. 57 Закону України «Про вищу освіту» на науково-педагогічних і наукових працівників закладів вищої освіти поширюються всі права, передбачені законодавством для наукових працівників наукових установ.

Згідно з ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів укладенню трудового договору (контракту) передує *конкурсний відбір*, порядок проведення якого затверджується вченою радою вищого навчального закладу. Пунктом 7 ч. 2 ст. 36 Закону України «Про освіту» передбачено, що вчена рада закладу вищої освіти *обирає за конкурсом* таємним голосуванням на посади завідувачів (начальників) кафедр, професорів і доцентів, директора бібліотеки, керівників філій.

У зв'язку з вищезазначеним слід розмежувати поняття «обрання за конкурсом» та «конкурсний відбір», враховуючи положення пп. 7 ч. 2 ст. 36, ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» та положення Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених Наказом Міністерства освіти і науки України № 1005 від 05 жовтня 2015 року (далі по тексту – Рекомендації).

Відповідно до абз. 2 розділу 4 Рекомендацій конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії

трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

При цьому, посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу.

В Рекомендаціях звертається увага, що в порядку обрання за конкурсом заміщуються посади деканів факультетів та директорів навчально-наукових інститутів, що визначено ч. 1 ст. 43 Закону України «Про вищу освіту», а також завідувачів (начальників) кафедр та директора бібліотеки, що визначено пп. 7 ч. 2 ст. 36 Закону України «Про вищу освіту». Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників за конкурсом може проводитись в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі наявності вакантної посади. Крім того, в порядку обрання за конкурсом заміщуються посади професора і доцента, як це передбачено пп. 7 ч. 2 ст. 36 Закону України «Про вищу освіту». Обрання професорів і доцентів за конкурсом може проводитись у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду.

Однак, в порушення вищезазначених вимог чинного законодавства, на практиці непоодинокими є випадки, коли у зв'язку із закінченням строку трудового договору (контракту) роботодавець застосовує до науково-педагогічних працівників, які працюють на посадах старших викладачів та викладачів, процедуру конкурсного відбору, що за своєю суттю становить порядок обрання за конкурсом.

Необхідно зауважити, що в розумінні ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» конкурсний відбір повинен проводитися лише у випадку призначення на відповідну посаду *вперше* і лише під час заміщення *вакантних* посад науково-педагогічних працівників. Конкурсний відбір проводиться з метою виявлення

відповідності кандидата вакантній посаді науково-педагогічного працівника. Якщо працівник вже був призначений на вказану посаду, то закінчення строку дії трудового договору (контракту) не є підставою для проведення нового конкурсного відбору, достатньо лише висновку кадрової комісії про виконання належним чином обов'язків науково-педагогічного працівника, визначених ст. 58 Закону України «Про вищу освіту», Правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовою інструкцією та трудовим договором (контрактом).

Примірне положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи, що затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2018 р. № 404 не передбачає розмежування понять «конкурсний відбір» та «обрання за конкурсом» і визначає особливості проведення конкурсу лише для посад, що передбачені ч. 1 ст. 31 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» серед яких не визначені науково-педагогічні посади.

Таким чином, з метою уникнення порушень прав науково-педагогічних працівників з боку роботодавця, необхідно внести зміни до чинного законодавства, відповідно до яких слід чітко визначити підстави і порядок конкурсного відбору для таких посад науково-педагогічних працівників: професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист, науковий працівник бібліотеки. Щодо керівних посад науково-педагогічних працівників, зокрема: керівник (ректор, президент, начальник, директор); заступник керівника (проректор, віцепрезидент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; директор бібліотеки; завідувач (начальник) кафедри; завідувач

аспірантури, докторантури необхідно передбачити чіткий порядок обрання за конкурсом.