

УДК 349.22

<https://doi.org/10.34142/23121661.2022.35.16>

orcid.org/0000-0003-2920-2418

© Лиманський П.П., 2022

П.П. Лиманський**ГЕНЕЗА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ****P. Lymanskiy****GENESIS OF LEGAL REGULATION
OF EMPLOYMENT OF SCIENTIFIC
AND PEDAGOGICAL WORKERS**

Анотація. У статті досліджується генеза правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників у контексті сучасних процесів реформування вищої освіти України. Аналіз нормативно-правових, підзаконних та локальних актів дозволив автору констатувати, що найсуттєвіші зміни у вивченні зазначеної в статті проблематики відбулися після здобуття Україною незалежності. Основним завданням державної політики в галузі вищої освіти стало приведення її до рівня розвинутих країн світу. З прийняттям Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.) розпочався новий етап із вдосконалення правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників щодо рейтингового оцінювання їхньої діяльності. Доведено, що складність правового регулювання в цій сфері обумовлена специфікою трудової діяльності науково-педагогічних працівників. Автор пропонує збільшити частку локального регулювання з огляду на сучасні тенденції автономії закладів вищої освіти.

Ключові слова: генеза, правове регулювання, трудова діяльність, заклади вищої освіти, науково-педагогічні працівники.

Abstract. The article examines the genesis of legal regulation of labor activity of scientific and pedagogical workers in the context of modern processes of reforming higher education in Ukraine. The analysis of normative-legal acts, local laws and by-laws allowed the author to state that the most significant changes in the study of the issues mentioned in the article have taken place since the period of Ukraine's independence. The main task of state policy in the field of higher education was to bring it to the level of developed countries; development of university science, scientific potential of scientific and pedagogical workers as an important component of raising the rating of a young country in the international arena. With the adoption of the Law of Ukraine "On Higher Education" (2014) began a new stage in improving the legal regulation of employment of research and teaching staff, namely in consolidating the procedure for competitive selection for positions and rating performance. The complexity of the legal regulation of this area is due to the specifics of the work of research and teaching staff. The author proposes to increase the share of local regulation taking into account current trends in the autonomy of higher education institutions.

Key words: genesis, legal regulation, labor activity, institutions of higher education, scientific and pedagogical workers.

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників безпосередньо пов'язаний з адаптацією трудового права України до норм Європейського Союзу в цій галузі. Науково-педагогічні кадри займають важливе місце в сфері освіти розвинутих країн світу, оскільки на високому професійному рівні вирішують проблему виховання молодого покоління, створення майбутньої траєкторії розвитку особистості тощо.

Процес становлення та розвитку правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників має давні коріння, але в українському правознавстві до сьогодні залишається малодослідженим. Актуальність вивчення історії питання зумовлена необхідністю виявлення тенденцій формування змісту правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичну основу цього наукового дослідження становлять праці науковців у сфері трудового права, зокрема Н. Гетьманцевої [1], В. Красюк [2], Н. Обушенко [3]; питання правового регулювання трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками досліджували В. Кононенко [4; 5], К. Крічфалушій-Степанова [6], Є. Момот [7], К. Попова-Коряк [8]; вивченням особливостей рейтингового оцінювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників займався Н. Бабовал [9]; переймала досвід європейських держав з питань правового регулювання трудової діяльності викладачів закладів вищої освіти К. Крічфалушій-Степанова [6].

Незважаючи на достатню кількість наукових доробок з проблем правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників, зокрема становлення та закріплення конкурсного відбору на посади, це питання потребує більш детального дослідження.

Формулювання мети статті. Мета статті – узагальнити генезу правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників, зокрема становлення та закріплення принципу конкурсного підходу щодо обрання на посади.

Виклад основного матеріалу. Першими джерелами аналізу питання генези правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників є інструкції ректорів та університетські статuti (починаючи з 1804 р).

Як зазначає К. Попова-Коряк, «перший період становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників хронологічно охоплює 70-ті рр. XVI ст. (до 1784 р.) і пов'язаний зі створенням та діяльністю Острозької та Києво-Могилянської академій, Чернігівського, Харківського та Переяславського колегіумів» [8, с. 67]. У цей період зароджуються уявлення про специфіку трудової діяльності працівника вищої школи, а також первинні відомості про наявність конкурсу на посаду, але без чітких критеріїв щодо обрання.

«Створення університету у Львові 1784 року стало початком другого періоду в історії правового регулювання трудової діяльності викладачів вищої

школи – «професорсько-викладацького складу». Цей період тривав до 1917 року» [8, с. 73]. Регулювання трудової діяльності зазначеної категорії працівників було закріплено в статутах університетів відповідними правовими нормами. Зокрема в статутах цього часу було розроблено оптимальну структуру університетів та перелік вчених звань і ступенів, що мало відображення в законодавстві радянських часів та незалежної України. На відміну від першого періоду склалося правове регулювання таких норм, як робочий час, період відпочинку, оплата праці тощо.

Необхідно зазначити, що обрання претендентів на вакантні посади професорсько-викладацького складу в цей період здійснювалося через вибори, і тільки в Статуті Львівського університету 1786 р. з'являються перші відомості про конкурс, який проводився задля перевірки професійних здібностей претендентів.

З 1917 року розпочинається третій період. У цей час, а саме 01 жовтня 1918 року, було прийнято Декрет РНК РСФСР «Про деякі зміни у складі й упорядкуванні державних навчальних і вищих навчальних закладів», який закріплював те, що вчені ступені доктора, магістра, а також звання ад'юнкта та доцента разом з усіма пов'язаними з ними ступенями, правами й перевагами відмінялися. І з цього моменту викладацький склад вищих навчальних закладів складався з професорів та викладачів.

Відмова радянської влади від сформованої до революції 1917 р. системи правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників призвела до негативних наслідків у сфері вищої освіти, але врешті-решт відсутність адекватної альтернативи спонукало до повернення деяких норм. Однак було закріплено нові норми щодо робочого часу й відпочинку науково-педагогічних працівників.

Так, «відновлення конкурсу на посади викладачів та керівників вищої школи, окреслення вимог до претендентів на посади відбувалося поступово:

- 1) перший типовий статут вищих навчальних закладів СРСР (1934 р.;
- 2) Порядок проведення конкурсів на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів у вищих навчальних закладах (1940 р.);
- 3) закріплено принцип конкурсного відбору професорсько-викладацького складу у ВНЗ (50-ті рр.);
- 4) Постанова ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР № 327 (1987 р.), де було ініційовано Положення про порядок заміщення посад та атестації професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах, яке встановлює конкурс на посади та строк до наступного конкурсу – 5 років» [8, с. 100].

Наступний період правового регулювання праці науково-педагогічних працівників (четвертий) пов'язаний зі здобуттям Україною незалежності та охоплює період з 1991 р. і до сьогодні.

Становлення та розвиток правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників необхідно розглядати у нерозривному зв'язку з процесами реформування вищої освіти.

З отриманням незалежності Україна розпочала освітню реформу, зокрема 1991 року було схвалено Закон України «Про освіту» [10], який запровадив нову класифікацію закладів вищої освіти, затвердив право на створення приватних (недержавних) ЗВО. Крім того, науково-педагогічні працівники визнаються учасниками освітнього процесу, які мають певні права та обов'язки, у законі зазначена сертифікація, атестація, гарантії від держави, робочий час, оплата праці. Окремі статті визначають етапи підвищення кваліфікації, професійного розвитку тощо.

З прийняттям Конституції України [11] 1996 року було закріплено положення про рівність різних типів власності ЗВО, що значно розширило можливості для здобуття вищої освіти всіма верствами населення й можливості для вибору педагогічними працівниками більшого спектра приватних установ для професійної діяльності.

Закон України «Про вищу освіту» (2002 р.) [12] суттєво прискорив процес реформування вищої освіти, зокрема щодо надання самостійності ЗВО в прийнятті рішень з добору кадрів.

З моменту проголошення незалежності Україною й до 2013 року державна політика в галузі вищої освіти формувалась у напрямі зведення її до рівня розвинутих країн світу, розвитку наукового потенціалу завдяки підвищенню професійного росту освітян, інтеграції до міжнародного наукового й освітнього середовища, що висвітлено в освітніх нормативних документах, затверджених Кабінетом Міністрів України, та Указах Президента України, зокрема в Державній національній програмі «Освіта» (1993 р.); Національній доктрині розвитку освіти (2002 р.); Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. (2013 р.) тощо. Однак, реалізація закріплених положень у вказаних документах не була здійснена в повному обсязі, бо цілком правильні завдання не були підтверджені дієвими кроками та достатніми ресурсами.

Фахівці галузі вищої освіти називають період 1991–2013 рр. «ліберально-екстенсивним розвитком» вищої освіти [13], який так само спонукав до активних дій щодо модернізації вищої освіти, підвищення її конкурентоспроможності, зокрема за умови оптимізації трудової діяльності науково-педагогічних та наукових працівників.

Прийняття Закону України «Про вищу освіту» (від 06.09.2014 року) [14] стало новим етапом щодо вдосконалення правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників, зокрема ч. 11 ст.55 Закону встановлено, що вчені ради ЗВО повинні розробити Порядок проведення конкурсного відбору на заміщення посад та укладання трудових договорів (контрактів).

Серед безлічі підходів щодо визначення поняття «конкурс» підтримуємо позицію К. Попової-Коряк, яка визначає конкурс як «особливий порядок відбору кадрів, що здійснюється на підставі дотримання кваліфікованих вимог до претендентів на заміщення відповідних посад і передбачає оцінювання їхніх професійно-ділових і моральних якостей в умовах змагальності» [8, с. 81].

У роботах фахівців з трудового права визначено головну мету конкурсу – постійне підвищення якісного складу визначеної категорії працівників, які повинні на високому рівні здійснювати підготовку здобувачів вищої освіти до професійної діяльності в нових соціально-економічних та культурних умовах [4].

Обрання за конкурсом є одним з елементів сукупності юридичних фактів, за наявності яких укладається трудовий договір з науково-педагогічними працівниками. Науковці зазначають, що трудовий договір не є єдиною підставою виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками, оскільки основа їх виникнення містить також конкурсні правовідносини [5].

Критикуючи Рекомендації, К. Попова-Коряк зазначає, що положення про укладання строкового трудового договору після проходження конкурсу не більше ніж на 5 років суперечить міжнародним договорам та трудовому законодавству України та порушує правові гарантії захисту від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, незаконного звільнення тощо [8].

Незважаючи на певні недоліки, Рекомендації визначають права претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради. А також зазначається, що негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою. Це є важливими гарантіями дотримання прав майбутнього працівника.

К. Попова-Коряк зазначає, що конкурс має застосовуватися виключно як процедура перевірки претендента вимогам, встановленим до науково-педагогічного працівника тільки на вакантні посади. Якщо посада не є вакантною, то потрібно застосовувати процедуру атестації. Таким чином, конкурс буде здійснювати свою функцію – обрати кращого з претендентів для заміщення посади, а атестація буде підтверджувати відповідність працівника займаній посаді [8, с. 159].

На сьогодні тривають дискусії щодо необхідності законодавчого закріплення мети, етапів та змісту (складових) конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічними працівниками.

Кодексом законів про працю України фактично не врегульовано питання конкурсного відбору працівників, у ньому містяться лише окремі згадки про можливість такого порядку прийняття на роботу. У ст. 26 проєкту 111 Трудового кодексу України закріплено право роботодавця на добір працівників на конкурсних засадах. Відповідно до ст. 31 проєкту результати конкурсу є підставою для укладення трудового договору [проєкт]. Проєктом закріплюються також мета конкурсного відбору, його складники та строки проведення. Закріплення таких положень у проєкті вбачається правильним і логічним, оскільки цим забезпечуватиметься повнота оцінювання якостей працівника з

огляду не лише на його професійні, але й моральні, психологічні та особистісні аспекти [5].

Об'єктивність проведення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників забезпечує рейтингове оцінювання їхньої діяльності, методика якого полягає у виявленні коефіцієнтів, що визначають внесок викладача в навчальні, наукові та виховні процеси.

Відповідно до Закону України від 01.06.2014 р. «Про вищу освіту», Закону України «Про наукову, науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 року, Постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», Наказу Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 року №977 «Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1187 «Про затвердження ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти», Постанови Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 652 «Деякі питання проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності», критеріїв рейтингів університетів «ТОП-200 Україна» і «Scopus», Консолідованого рейтингу закладів вищої освіти України та інших чинних нормативно-правових актів ЗВО України запроваджено рейтингову систему оцінювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників.

Рейтингове оцінювання, метою якого є встановлення відповідності ЗВО сучасним тенденціям розвитку освіти і науки, стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників, підтримка найбільш результативної частини викладачів, охоплює такі види робіт, як наукова, навчально-методична, організаційно-виховна [9].

Результати рейтингового оцінювання використовують під час прийняття рішень щодо подання до нагородження, матеріального та морального заохочення кращих науково-педагогічних працівників, конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічними працівниками [15].

Висновки. Відповідно до вищезазначеного, можна зробити такі висновки:

– найбільш суттєві зміни щодо правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників відбулися в період з 1991 року по 2016 рік. Цей процес триває й досі. Особливості правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників обумовлені специфікою трудової діяльності цієї категорії працівників, отже, пропонуємо збільшити частку локального регулювання трудових правовідносин з огляду на сучасні тенденції щодо самостійності ЗВО;

– у зв'язку зі змінами, які були внесені до Закону України «Про вищу освіту», прийняттям інших нормативно-правових актів, закріплено процедуру конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників, а щодо ЗВО, то підсилено систему рейтингового оцінювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників. Але цей процес є досить стихійним, бо кожен ЗВО, в

межах самостійності пропонує додаткові показники до рейтингу викладачів, що не завжди призводить до об'єктивності результатів діяльності. Удосконалення рейтингового оцінювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників повинно стати ключовим завданням сучасних закладів освіти на шляху до модернізації правового регулювання трудових правовідносин.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вдосконалення правового регулювання інших аспектів професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

Література

1. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Трудове право*. 2016. № 7. С. 60–65;
2. Красюк Т. В. Проблемні аспекти визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Право і суспільство*. 2015. № 6-2. С. 89–95;
3. Обушенко Н. М. Розвиток трудового законодавства України за часів існування СРСР. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 4. Ч. 2. С. 142–146;
4. Кононенко В. А. Стан правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками: актуальні проблеми та шляхи удосконалення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1 (22). Т. 2. С.89–94;
5. Кононенко В.А. Особливості прийняття та звільнення з посад науково-педагогічних працівників: дис. ... на здобуття наук.ступеня канд. юрид. наук: 12.00 05 / НЮУ імені Ярослава Мудрого. Харків. 2019. URL: http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/KononenkoVA/d_KononenkoVA.pdf;
6. Крічфалушій-Степанова К. М. Напрями удосконалення правового регулювання робочого часу науково-педагогічних працівників. *«Colloquium journal»*. 2021. № 12 (99). С. 38–42;
7. Момот Є. Межі централізованого і локального регулювання оплати праці науково-педагогічним працівникам. *Право та інноваційне суспільство*. 2018. № 2 (1). С. 83–88;
8. Попова-Коряк К.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників: дис. ... на здобуття наук.ступ. канд.юрид.наук: 12.00 05 / Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків, 2019. 250 с.;
9. Бабовал Н. Р. Формування науково-педагогічного потенціалу вищого навчального закладу як складової ринку освітніх послуг: зб.н.пр. *Кіровоградського національного технічного ун-ту. Економічні науки*. Кіровоград. 2016. Вип. 30. С.88–101;
10. Про освіту: Закон України (1991 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12#Text>;
11. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/вр#Text>;
12. Про вищу освіту: Закон України (2002 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2984-14#Text>;
13. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Гужвій А., Кремень В., Луговий В., Савченко О. Київ: Педагогічна думка, 2016. 448 с.;
14. Про вищу освіту: Закон України (2014 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>;
15. Проект положення про рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників у ХНПУ імені Г.С. Сковороди. URL: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat_dokum/Proekt_Polozhennia_pro_reityng_07_12_21.pdf.