

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ФУРЛЕТ НАТАЛІЯ ЯРОСЛАВІВНА

Прим. № _____
УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

КЕРІВНИК ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ – СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник –
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
Ярошенко Олег Миколайович

Сєвєродонецьк – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП.....	13
 РОЗДІЛ 1 ТРУДО-ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	 21
1.1 Поняття і суттєві ознаки трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти.....	21
1.2 Трудова правосуб'єктність керівника закладу вищої освіти.....	35
1.3 Трудові права й обов'язки керівника закладу вищої освіти.....	43
1.4 Гарантії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти.....	63
1.5 Зміст юридичної відповідальності керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права.....	76
Висновки до розділу 1.....	103
 РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ КЕРІВНИКОМ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	 106
2.1 Виникнення трудових правовідносин із керівником закладу вищої освіти.....	106
2.2 Контракт як особливий вид трудового договору з керівником закладу вищої освіти.....	125
2.3 Виконуючий обов'язки керівника закладу вищої освіти.....	141
2.4 Припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти.....	159
Висновки до розділу 2.....	173
 ВИСНОВКИ.....	 176
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	180
ДОДАТКИ.....	202

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.

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.

Дисертація складається з анотації, вступу, двох розділів, що логічно поєднані в дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків

Вступ містить обґрунтування актуальності теми дисертації, її мету, предмет, об'єкт і завдання, викладення сутності та стану розробки досліджуваної наукової проблеми, теоретичне та практичне значення основних положень дисертації, її наукову новизну, а також апробацію результатів дослідження.

У розділі 1 «Трудо-правовий статус керівника закладу вищої освіти», що складається з п'яти підрозділів, 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). Також у рамках розділу 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.

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.

Розділ 2 «Особливості змін трудового договору в сучасній Україні», котрий складається із чотирьох підрозділів, присвячено всебічному дослідженню особливостей виникнення та припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти та виокремленню прогалини та колізій 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.

Наукова новизна отриманих результатів визначається тим, 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. В результаті розроблено низку нових науково-обґрунтованих теоретичних положень і висновків, основними з яких є наступні:

вперше: (1) визначено спеціальні ознаки трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти; (2) з'ясовано зміст та форми реалізації

керівником закладу вищої освіти свого правового статусу у трудових відносинах; (3) надано характеристику діяльності керівника закладу вищої освіти під час виконання його посадових обов'язків та доведено, що вона є специфічним різновидом трудової діяльності; (4) 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: (1) 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 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; (2) критерії класифікації гарантій реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти;

дістали подальшого розвитку: (1) наукові підходи щодо доцільності виокремлення спеціальної трудової правосуб'єктності та факторів, що її зумовлюють; (2) 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; (3) пропозиції щодо вдосконалення законодавства у сфері забезпечення трудових прав керівника закладу вищої освіти.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у дисертаційному дослідженні положення у подальшому можуть бути використані у науково-дослідній сфері, у правотворчій та у правозастосовній діяльності, а також у навчальному процесі.

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.

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.

In the dissertation research the theoretical generalization and solving of the scientific problem, which consists in outlining the legal status of the head of the institution of higher education and determination of the peculiarities of his labor relations, improvement of the legal regulation of the work of the head of the institution of higher education through the development of appropriate amendments to the Law of Ukraine "On Higher Education" and the project The Labor Code of Ukraine.

The dissertation consists of abstract, introduction, two sections, logically connected in nine units, conclusions, list of used sources and applications.

The introduction contains the substantiation of the relevance of the topic of the dissertation, its purpose, object, object and tasks, the statement of the essence and the state of development of the investigated scientific problem, the theoretical and practical significance of the main provisions of the dissertation, its scientific novelty, as well as the approbation of the results of the study.

In section 1 "Labor and legal status of the head of a higher education establishment", which consists of five units, the concept and essential features of the labor-legal status of the head of the institution of higher education are defined, in particular, the nature of the legal relationships established between the head of the institution of higher education (as employee) and the founder of a higher education institution (as an employer). Also, within the framework of the section, the legal description of the activities of the head of the institution of higher education as a form of realization of labor rights and performance of official duties, as well as a specific kind of labor activity, has been carried out.

The special features of the labor and legal status of the head of the institution of higher education include: 1) a special procedure for the election, appointment and dismissal of the head of a higher education institution; 2) the presence of special requirements for a candidate for the position of head of a higher education institution; 3) the obligatory conclusion of the contract as a special form of employment contract; 4) a special list of rights and obligations; 5) an increased level of responsibility of the head of higher education institution; 6) the existence of additional grounds for termination of employment relationships provided for by law.

Section 2 "Features of changes in the labor contract in modern Ukraine", which consists of four subdivisions, is devoted to the comprehensive study of the peculiarities of the emergence and termination of labor relations with the head of the higher education institution and the separation of gaps and conflicts in the regulation of labor relations with the head of the institution of higher education. Specific suggestions and recommendations for improving the legal regulation of the status of the head of the institution of higher education as a subject of labor law have been formed.

The scientific novelty of the obtained results is determined by the fact that the dissertation is the first special comprehensive research in which, using modern methods of cognition, taking into account the latest achievements of labor law science, the problems of legal regulation of the status of the head of a higher education institution as a subject of labor law in the context of labor law reform and legislation in the sphere of higher education and author's vision of ways of their solution is proposed. As a result, a number of new scientifically grounded theoretical propositions and conclusions were developed, the main of which are the following:

for the first time: (1) the special features of the labor-legal status of the head of the institution of higher education are determined; (2) the content and forms of implementation by the head of higher education institution of their legal status in labor relations are determined; (3) provided a description of the activities of the

head of a higher education institution while performing his duties and proved that it is a specific kind of work activity; (4) proposed to extend the list of disciplinary penalties by introducing appropriate amendments to the Law of Ukraine "On Higher Education" that can be applied to the head of a higher education institution, in particular by supplementing the existing general system of disciplinary punishment (reprimand, dismissal) with new special ones, namely: 1) deprivation of allowances and bonuses for poor performance of official duties by the head of the institution of higher education; 2) removal of the head of the institution of higher education from work for up to 2 months;

there have been improved: (1) the main stages of the emergence of labor relations with the head of the institution of higher education, offering in each one to allocate two more sub-stages, thus, the first stage is the "election of a leader", which consists of 1) the announcement of the competition; 2) holding elections and election of the head of a higher education institution. The second stage is the "appointment of a manager", which for its part consists of: 1) passing a candidate for a special checking; 2) the appointment and conclusion of a contract; (2) criteria for classification of guarantees for the implementation of labor rights of heads of institutions of higher education;

there have been further developed: (1) scientific approaches regarding the expediency of separating special labor legal personality and factors that predetermine it; (2) suggestions on the need to streamline the legal facts in the draft Labor Code of Ukraine, by supplementing it with the relevant chapter, in which it is necessary to define the concept and an approximate list of cases of suspension of an employment contract. It is noted that the substitution institution of the suspension of an employment contract (contract) should also be used in the regulation of labor relations with the head of the institution of higher education; (3) proposals for the improvement of the legislation in the field of the provision of labor rights of the head of higher education institution.

The theoretical and practical significance of the results obtained is that the statements presented in the dissertation can be further used in the research field, law-making and law-enforcement activities, as well as in the educational process.

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.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Фурлет Н.Я. Теоретико-правові підходи до визначення трудово-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. Специальный выпуск. 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.

ВСТУП

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 несутеречливого 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 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;

– 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.

РОЗДІЛ 1

ЗМІСТ ТРУДО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1 Поняття і суттєві ознаки трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти

Питання правового статусу працівника є актуальним питанням сучасної науки трудового права. Визначення суті правового становища працівника як суб'єкта права та учасника трудових правовідносин має велике теоретичне і практичне значення. При цьому, характеристика правового статусу керівника закладу вищої освіти в свою чергу є визначальною категорією у регулюванні праці цієї категорії працівників. Визначення правового становища керівника закладу вищої освіти у процесі реалізації його права на працю потребує осмислення на основі теоретичних досягнень сьогодення та правових норм, що регулюють це питання, адже як слушно відзначає М.В. Вітрук, – саме через правовий статус створюються реальні можливості для виконання суб'єктами права своїх соціальних функцій. Його зміст визначає межі діяльності особи щодо інших осіб, колективів, держави, межі її активної та пасивної життєдіяльності та самоствердження [1, с. 156]. Також варто погодитись із О.М. Музичуком, що встановлення місця та особливостей діяльності будь-якого із суб'єктів правовідносин можливе лише за умови аналізу їх правового статусу. Загалом, категорія правового статусу є однією із центральних в теорії держави і права та усіх без винятку галузевих юридичних науках, що обумовлюється складністю та багатозначністю цього юридичного явища [2, с. 316].

Слід також навести позицію Д.Г. Замордуєва, який вказував на те, що:

– керівники організації відносяться до окремої категорії працівників, щодо якої встановлено особливості правового регулювання, діють спеціальні норми і правові засоби регулювання їх праці;

– специфіка регулювання праці керівників організації повинна бути вивчена з метою виявлення ознак, на підставі яких зазначена категорія працівників може бути віднесена до спеціальних суб'єктів трудового права;

– розгляд керівника організації з позиції спеціального суб'єкта трудового права дозволить дослідити особливості правового статусу даної категорії працівників [3, с. 70].

Для вирішення цього завдання необхідно: по-перше, визначити зміст поняття «трудо-правовий статус керівника закладу вищої освіти» та розкрити його правову природу; по-друге, визначити елементи трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти, які безпосередньо впливають на реалізацію права на працю даної категорії працівників.

Перш за все необхідно вказати на те, що у науці трудового права на сьогоднішній день єдиний підхід до визначення юридичної категорії «трудо-правовий статус» відсутній. Аналізуючи сучасні дослідження питання статусу особи як суб'єкта трудового права, відмітимо, що у наукових працях М.Г. Александрова, М.Д. Бойко, Б.К. Бегічева, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, З.С. Галавана, М.І. Іншина, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, С.М. Прилипка, С.М. Протченка, Є.Б. Хохлова, О.В. Смирнова, Н.М. Хуторян, І.Д. Швидкого, О.М. Ярошенка, та інших науковців основна увага, як правило, приділяється висвітленню правового статусу в контексті його належності особі або особам як окремим категоріям працівників (наприклад, статус працівників ОВС чи прокуратури, взагалі державних службовців, тощо) або виявленню особливостей цього явища, специфіки реалізації його складових (прав та обов'язків) у конкретних економічних та інших сферах життя суспільства, а також в контексті забезпечення статусу суб'єктів

трудового права відповідними гарантіями, тощо. Однак, щодо одночасного виявлення характеру взаємозв'язку та значення між такими визначальними характеристиками правового статусу суб'єктів трудового як його сутність та зміст, а також виявлення похідних від цього особливостей даного статусу, в такому аспекті наукові дослідження практично відсутні.

Хоча категорія «трудо-правовий статус» і є абстрактною, але саме через неї можна повною мірою визначити та конкретизувати правове становище працівника як учасника трудових правовідносин [4, с. 24].

Слід погодитись із тим, що правовий статус являє собою комплексну правову категорію, змістом якої є сукупність визначених нормами права юридично значущих властивостей та характеристик суб'єкта (права, обов'язки, відповідальність, завдання, функції тощо), які у своїй сукупності визначають юридичне становище цього суб'єкта у державі та суспільстві в цілому, а також його юридичне становище у межах тих чи інших правовідносин, учасником яких він є. Правовий статус є тим правовим засобом (інструментом), через який держава визначає юридичні можливості й обов'язки суб'єктів, належні їм гарантії та привілеї, встановлюючи тим самим міру їх свободи [5, с. 255].

Вчення про правовий статус у теорії права є одним із основних та найбільш складних його розділів. Стосовно даного питання постійно точаться дискусії. Одна група учених вважає, що в його структуру включаються такі елементи: правові норми, що встановлюють такий статус; правосуб'єктність; права й обов'язки; законні інтереси; громадянство, його правові принципи; юридичні гарантії (в тому числі і юридична відповідальність). Друга група правознавців відстоює позицію, що правовим статусом охоплюються закріплені в законодавстві головні права, свободи, обов'язки та їх гарантії. Усі ж інші елементи виступають в якості умов (передумов) правового статусу особи. В будь-якому разі, як впливає із наведених положень, центральним елементом правового статусу завжди є права й свободи громадян [6, с. 46–47]. Отже, при

трактуванні сутності правового статусу необхідно відводити головну роль саме правам, свободам, а також обов'язкам тієї чи іншої особи.

В іншому джерелі наведено наступне визначення поняття «правовий статус» – це сукупність юридичних прав, свобод і обов'язків особи, які закріплені в чинному законодавстві і складають соціально допустимі і необхідні потенційні можливості особи мати суб'єктивні права і обов'язки і реалізувати їх в системі суспільних відносин [7, с. 100]. На думку К.Г. Волинки, правовий статус особи – це система взаємопов'язаних прав, свобод та обов'язків, які закріплені в законодавстві і визначають правове положення особи в суспільстві, а його сутність полягає у визначенні і законодавчому закріпленні правового становища особи в суспільстві [8, с. 207]. Нарешті можна навести ще таке визначення цього поняття – це визнана конституцією або законами сукупність вихідних, невідчужуваних прав і обов'язків людини, а також повноважень державних органів і посадових осіб, що безпосередньо закріплюються за тими чи іншими суб'єктами права [9, с. 241]. Подібні точки зору зустрічаються і в інших джерелах [10, с. 311; 11, с. 165; 12, с. 515; 13, с. 115]. Враховуючи те, що поняття правовий статус є загальноправовим для всіх галузей права та узагальненою теоретичною конструкцією, з наведеного можна зробити висновок щодо змісту досліджуваного поняття.

При цьому, залежно від того, нормами якої галузі права визначається статус особи, він може бути конституційно-правовим, адміністративно-правовим, міжнародно-правовим тощо. Відповідно як суб'єкт трудового права керівник закладу вищої освіти 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.

Положення будь-якої особи у будь-якій галузі права визначається завдяки правовим нормам та характеризується такими позначення як «суб'єкта права», «правовий статус». До того ж, при цьому слід врахувати системні зв'язки трудового права з іншими галузями права. Зокрема, як слушно вказується у літературі, трудове право має зв'язки із конституційним, адміністративним, цивільним та господарським правом [14, с. 24].

Відповідно, окремі аспекти тих чи інших суспільних відносин не обов'язково будуть врегульовані нормами саме трудового права, хоча особа братиме в них участь як учасник трудових правовідносин (наприклад, при реалізації права керівника закладу вищої освіти укладати від імені вищого навчального закладу договори відповідно до законодавства, що прямо передбачено типовою формою контракту з керівником державного вищого навчального закладу, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 р. № 726 [15]). І як продовження позиції щодо зв'язку трудового права з іншими галузями, в літературі відмічається факт існування схожих за характером відносин, в основі яких лежить здійснення особою трудової функції (праці), але які при цьому регулюються різними галузями права. Наприклад, з цього приводу звернено увагу, що суспільно-трудова відносина за своїм характером є досить різноманітними і залежно від підстав їх фактичного виникнення поділяються на кілька окремих видів, де кожен з таких видів трудових відносин потребує і специфічного правового регулювання, яке забезпечується різними галузями права [16, с. 3–4]. Тобто фактично виконуючи трудову функцію, реалізуючи здатність до праці та реально працюючи, особа не стає суб'єктом власне трудового права, хоча її статус у певній частині може регулюватися і нормами цієї галузі права.

Зокрема, якщо вести мову про керівника закладу вищої освіти як про суб'єкта трудового права, який реалізує право на працю на добровільній, договірній основі, поряд із трудо-правовим статусом може набувати інших статусів. Так, Огаренко Є.А вказує на те, що адміністративно-правовий статус керівника ВНЗ охоплює:

- визначення його місця і ролі в системі управління ВНЗ, які характеризують організаційно-правові способи заміщення посади, підпорядкування, способи реалізації єдиноначальності, співвідношення єдиноначальності керівника із самоврядуванням трудового колективу;

- визначення змісту компетенції керівника. Необхідність її використання як елемента адміністративно-правового статусу ВНЗ зумовлена тим, що це поняття притаманне лише діяльності органів управління та посадових осіб. У загальних (щодо різних форм власності) рисах компетенція керівника ВНЗ окреслюється державою з допомогою правових норм, які регулюють відносини: між уповноваженими державою органами та керівником ВНЗ; між керівником ВНЗ та об'єктами управління; між керівником ВНЗ та іншими органами управління;

- обов'язок керівника нести адміністративну відповідальність (у чому виражається так звана адміністративна деліктоздатність) у передбачених законом випадках за неналежне виконання повноважень чи перебільшення їх обсягу. Місце керівника ВНЗ у системі управління характеризує і його підпорядкованість. Підпорядкованість керівника ВНЗ – це його відносини з іншою стороною, яка є власником майна ВНЗ, чи компетентними державними органами. Підпорядкованість завжди супроводжується підзвітністю та відповідальністю [17, с. 7-8]. На користь цієї позиції виступає й М.Н. Курко [18, с. 16]. Втім, із доводами М.Н. Курка та Є.А. Огаренка важко погодитись в повній мірі, адже трудо-правове регулювання поширюється на увесь спектр відносин, що складаються між керівником закладу вищої освіти (як працівником) і засновником закладу вищої освіти (як роботодавцем) з питань

налагодження їх спільної праці і не пов'язані з реалізацією публічно-владних повноважень. У даному контексті заслуговує на підтримку позиція Д.В. Могили про те, що інші галузі права, крім трудового, не регулюють трудові відносини із 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 [19, с. 6].

Вважаємо, що при вирішенні питання галузевої приналежності норм, якими повинна врегульовуватись праця керівників підприємств, установ, організацій, слід виходити із позиції В.І. Прокопенка стосовно того, що застосуванню праці в суспільному виробництві притаманна така властивість, як управління, що зачіпає всі сторони людського життя, а відтак в процесі праці люди вступають у відносини між собою, в тому числі й відносини підлеглості [14, с. 28]. При цьому наголошується на тому, що такого роду підлеглість працівника власнику або уповноваженому ним органу не означає, що відносини підлеглості є адміністративними, адже адміністративні відносини виникають внаслідок одностороннього волевиявлення органу влади або державного управління. Це волевиявлення є обов'язковим для іншої сторони і носить характер адміністративного акта. Обов'язковим суб'єктом адміністративних відносин виступає орган влади, державного управління або якась інша державна організація, що наділена владними повноваженнями. Натомість, суб'єкти трудових відносин, в тому числі й ті, що належать державі, владними повноваженнями відносно до своїх працівників не наділені. Застосування праці громадян здійснюється на підставі принципу свободи трудового договору, за яким працівник бере на себе обов'язок підкорятись правилам внутрішнього трудового розпорядку. Таким чином, якщо відносини виникають внаслідок акта державного органу, з яким працівник не перебуває в договірних відносинах по праці, то ці відносини підпадають під сферу впливу адміністративного права. Якщо ж відносини виникають

із трудового договору, то ці відносини між сторонами регулюються трудовим правом [14, с. 29].

Відповідно, вказівка на урегульованість правом є ознакою, яка притаманна особі, яку характеризують як суб'єкта відповідної галузі права. Причому, як ми показали вище, одна і та ж особа, не перестаючи бути суб'єктом трудового права (наприклад, працівником), одночасно вступає в управлінські правовідносини, а тому на її загальний правовий статус одночасно впливають норми різних галузей. Тому казати, що в наведеному випадку особа (працівник) є виключно суб'єктом трудового права, хоча в цей час перебуває у адміністративних правовідносинах, буде не зовсім обґрунтовано.

Вважаємо, що більш доцільно вести мову про те, що особа одночасно може бути суб'єктом різних галузей права, а на її загальний правовий статус одночасно впливають норми цих галузей права. Тому відмежування в конкретних відносинах статусу особи як суб'єкта трудового права від її статусу як суб'єкта інших галузей більш доцільно здійснювати з урахуванням характеру та змісту тих дій, які виконує особа в межах конкретного правового відношення. Звідси, більш важливою рисою є вказівка на те, що суб'єкти трудового права – це потенційні або реальні учасники трудових та інших тісно пов'язаних із трудовими відносин.

У даному контексті слід підтримати позицію М.М. Клемпарського відповідно до якої, співвідношення статусу суб'єктів трудового права із суб'єктами інших галузей права є відображенням фактично одночасної участі особи в комплексі правовідносин, які врегульовані нормами різних галузей права, суб'єктами котрих одночасно і є особа. Автором виділені форми такого співвідношення (забезпечення реалізації основного статусу; взаємне доповнення статусів; використання одного статусу для набуття іншого; виникнення статусу в результаті реалізації особою основного статусу; введення додаткових гарантій стосовно статусу, що має для особи пріоритетне значення) [20, с. 106]. При цьому, трудо-правовий статус

керівника закладу вищої освіти є основним, оскільки інші статуси можуть реалізовуватись лише за наявності трудових відносин.

Перед здійсненням аналізу окремих елементів трудо-правового статусу керівника загалом, спробуємо визначити основні фактори, які справляють найбільш істотний вплив на процес його формування. Зокрема, до таких факторів належать: 1) керівник підприємства виконує свою трудову функцію виступаючи в ролі органу управління підприємства; 2) керівник одночасно є особою, що реалізує в трудових правовідносинах повноваження роботодавця; в) особливості правосуб'єктності керівника 3) особливості закріплення повноважень керівника організації [3, с. 90]

Що ж стосується елементів правового статусу, слід відзначити те, що серед дослідників немає єдиної точки зору з приводу того, які саме елементи становлять правовий статус, однак практично всі вони погоджуються з тим, що основою (ядром, серцевиною) правового статусу будь-якого суб'єкта є його права та обов'язки. Інші ж елементи правового статусу виконують роль допоміжних, супутніх по відношенню до прав і обов'язків, однак їх значення при цьому не зменшується, адже вони виступають тими факторами, засобами, які забезпечують необхідні умови для нормальної (належної) реалізації суб'єктами права своїх прав, законних інтересів та обов'язків.

Звертаючись до основних теоретичних положень інституту суб'єктів трудового права, відмітимо, що в літературі існують декілька поглядів щодо визначальних характеристик, які дозволяють відносити учасника трудо-правових процесів до рангу суб'єктів трудового права. Серед основних підходів можна виділити такі:

1) суб'єктами трудового права визнаються такі учасники правовідносин, «які є правоздатними і на підставі цього наділені визначеними законодавством загальними трудовими правами і обов'язками. Юридичною властивістю суб'єктів трудового права є трудова правосуб'єктність, яка надає їм можливість вступати у трудові

правовідносини, бути їх учасниками і набувати своїми діями права та створювати для себе обов'язки, пов'язані з вступом у ці правовідносини» [21, с. 7]. Тобто правосуб'єктність і правовий статус є двома окремими та взаємопов'язаними характеристиками суб'єкта трудового права;

2) інші дослідники вважають, що суб'єктом трудового права є особи та організації, що мають правовий статус. При цьому до змісту трудо-правового статусу включають два елементи: «права і обов'язки, що можуть бути визначені як правоволодіння та правосуб'єктність (здатність до правоволодіння). При цьому правосуб'єктність є не тільки основою прав та обов'язків, але й спеціальною ознакою, структурним елементом правового статусу» [22, с.7].

Особливий інтерес викликає позиція І.І. Шамшиної про доцільність визнання об'єктивного і суб'єктивного трудо-правового статусу як самостійних правових категорій. Так, на думку вченої, виходячи з правової природи об'єктивного трудо-правового статусу, його зміст є багатоелементним і містить: 1) правосуб'єктність; 2) статутні права та обов'язки; 3) відповідальність за неналежне виконання обов'язків; 4) юридичні гарантії прав [23, с. 9]. З нашої точки зору, такий підхід до визначення елементів об'єктивного трудо-правового статусу є цілком виправданим, адже наведені вище елементи нерівнозначні за своєю правовою сутністю і в сукупності найбільш повно охоплюють основні характеристики трудо-правового статусу. Натомість, суб'єктивний трудо-правовий статус обґрунтовано розглядається науковцем у вузькому контексті, шляхом включення до його елементів суб'єктивних прав та обов'язків, що можуть бути встановлені як законодавчо, так і в договірному порядку [23, с. 10].

Щодо цих елементів можна відмітити, що змістом загальноправового статусу суб'єкта трудового права є взаємопов'язана сукупність елементів, які забезпечують особі умови та можливості для участі у трудових та пов'язаних із ними правовідносинах. Ця сукупність елементів є

нормативно закріпленими правовими можливостями та обов'язками особи у сфері трудових правовідносин, які в залежності від їх обсягу та характеру і визначають положення конкретної особи у досліджуваній сфері щодо інших учасників трудових правовідносин. Саме ці характеристики складових статусу суб'єкта трудового права надають можливість відрізнити одного учасника трудових правовідносин від іншого, визначити їх кореспондуючі права та обов'язки, з'ясувати ступінь їх гарантування та забезпеченості.

Слід також погодитись із Барабаш Г.О. у тому, що для характеристики особи чи організації як суб'єкта трудового права необхідно встановити наявність у неї трудової правосуб'єктності як можливості мати трудові права та обов'язки (правоздатність) та своїми діями набувати суб'єктивні права та нести обов'язки (дієздатність). В тому випадку, коли суб'єкт трудового права вступає у трудові правовідносини, він набуває певного правового статусу, основним елементом якого є трудові права та обов'язки. При цьому він не втрачає свою правосуб'єктність, яку слід розглядати вже як елемент правового статусу суб'єкта трудових правовідносин [24, с. 28].

Особливий правовий статус керівника підприємства визначається також наділенням його повноваженнями з організації виробничого процесу та деліктоздатністю, що тягне за собою розширення кола підстав виникнення матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Так, на думку В.М. Смірнова, для того, щоб організувати виробництво і управляти спільною працею, необхідні відповідні правові засоби, які б забезпечували діяльність керівника виробництва по управлінню трудовим процесом [25, с.78], або, як вказує М.Г. Александров, наділяли керівника розпорядчо-дисциплінарною владою, якої не може бути у інших працівників [26, с. 197].

Поділяючи погляди В.М. Смірнова та М.Г. Александрова, втім вважаємо, що найбільш вдало особливості трудо-правового статусу

керівника визначено О.Г. Середою, на думку якої, основна відмінність в правовому регулюванні трудових відносин керівників підприємств, що засновані на будь-якій формі власності, обумовлена поєднанням двох видів трудової діяльності керівника: а) управління організацією виробництва і спільною працею; б) управління майном ввіреного йому підприємства. І в першу чергу тому, що будь-який інший найманий працівник, що також здійснює трудову діяльність на підставі трудового договору, отримує засоби виробництва роботодавця лише для використання їх в процесі трудової діяльності – створення за їх допомогою нових матеріальних цінностей на підприємстві роботодавця, але ні в якому разі не для використання їх в зовнішньому обігу. Інакше кажучи, цей напрямок діяльності керівника лежить за межами виробничого та трудового процесів підприємства [27, с. 89].

Саме тому, вважаємо за доцільне до елементів трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти 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.

Загалом, специфіка правового статусу керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права полягає в тому, що його основні права та обов'язки визначаються не лише трудовим законодавством, але й спеціальним законодавством. Так, відповідно до ст. 2 КЗпП України, керівник закладу вищої освіти, як і будь-який інший працівник, має право на: справедливу винагороду не нижче встановленого державою мінімального розміру; відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки; здорові і безпечні умови праці; об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; участь в управлінні підприємством, установою, організацією; матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування

в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності; матеріальну допомогу в разі безробіття; звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [28]. Також, на керівника закладу вищої освіти розповсюджуються й основні обов'язки працівника, що закріплені в ст. 139 КЗпП України. Натомість, Законом України «Про вищу освіту» обумовлено наявність спеціальних трудових прав та обов'язків, що поширюються на керівника закладу вищої освіти, а також особливий порядок обрання, призначення та звільнення його з посади, що є в повній мірі обґрунтованим, зважаючи на специфіку трудової функції. Зокрема, ст. ч. 3 ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» до компетенції керівника закладу вищої освіти віднесено: організацію діяльності вищого навчального закладу; 2) вирішення питань фінансово-господарської діяльності вищого навчального закладу, затверджує його структуру і штатний розпис; 3) видачі наказів і розпоряджень; 4) розпорядження майна і коштів; 5) забезпечення виконання фінансового плану (кошторису), укладання договорів; 6) призначення на посаду та звільнення з посад працівників; 7) забезпечення охорону праці, дотримання законності та порядку; 8) визначення функціональних обов'язків працівників; 9) формування контингенту осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі тощо [29]. Загалом, якщо вести мову про трудову функцію керівника, необхідно вказати на те, що її зміст характеризується поєднанням діяльності щодо організації виробництва і управління спільною працею, з одного боку, і діяльності щодо представництва підприємства-господарюючого суб'єкта у сфері економічного обігу, з іншого, – закономірно призводить до виникнення певних відмінностей у правовому регулюванні трудових відносин керівників. Ці відмінності настільки суттєві, що, на перший погляд, складається враження про існування окремих елементів саморегулювання праці у цієї категорії

працівників. У дійсності ж повноваження керівника підприємства щодо організації виробництва і управління працею, а також їх повноваження по володінню, використанню та розпорядженню майном підприємства виникають не як вольовий засіб реалізації власних економічних інтересів у процесі використання власних засобів виробництва, а як виконання юридичних обов'язків перед власником підприємства, яке ввіряється керівнику [27, с. 92].

Слід також відмітити, що особливість правового статусу керівника закладу вищої освіти проявляється у тому, що він регламентований різними галузями законодавства, норми яких не в повній мірі узгоджуються. Порівняно із іншими категоріями працівників, правовий статус керівника закладу вищої освіти можна охарактеризувати як дуалістичний, що обумовлено тим, що керівник закладу вищої освіти, з однієї сторони, здійснює безпосереднє управління діяльністю вищого навчального закладу і є представником вищого навчального закладу у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами [29], 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. Окреслений дуалізм правового статусу керівника закладу вищої освіти обумовлює існування певної невизначеності при обранні норм права, якими необхідно керуватися при регулюванні статусу керівника закладу вищої освіти, а також обумовлює існування широкого кола наукових поглядів та думок щодо галузевої приналежності відносин між роботодавцем (засновником закладу вищої освіти) та працівником (керівником закладу вищої освіти).

Таким чином, до спеціальних ознак трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти, з нашої точки зору слід 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.

Окремо слід також зупинитись на тому, що незважаючи на широке використання категорії «керівник» як на законодавчому рівні, так і у спеціальній юридичній літературі, все ж доводиться вести мову про неоднозначність та неузгодженість при визначенні змісту даної категорії. Зокрема, слід відмітити, що такого роду ситуація спричинена недосконалістю та застарілістю положень КЗпП України, якими взагалі не врегульовано особливості праці керівників підприємств. Такого роду упущення спостерігається й у проекті Трудового кодексу України. Саме такі негативні фактори породжують спори про галузеву приналежність норм, якими повинна бути врегульована праця керівника підприємства, в тому числі й керівника закладу вищої освіти. В даному контексті не можемо не зупинитися на досвіді Російської Федерації, Трудовий кодексом якої, окрему главу присвячено особливостям регулювання праці керівника організації і членів колегіального виконавчого органу. Більше того, необхідно констатувати й те, що окрему увагу у Трудовому кодексі Російської Федерації особливостям регулювання праці науковців, керівників наукових організацій, їх заступників.

1.2 Трудова правосуб'єктність керівника закладу вищої освіти

Поняття правосуб'єктності перебуває в нерозривному зв'язку з поняттям суб'єкта права. Крім того, саме правосуб'єктність дозволяє виокремити суб'єкта й відмежувати його від інших подібних правових явищ. Найбільшу складність, на наш погляд, визначення поняття

правосуб'єктність викликає через відсутність єдності в категоріальному апараті теорії права. Через це питання про правосуб'єктність взагалі й трудову зокрема залишається спірним. Пройшло багато часу, проведено величезну кількість дискусій, перш ніж у юридичній науці були вироблені певні підходи до визначення правосуб'єктності як особливої соціальної якості [30, с. 184]. Внаслідок цього, досі існує безліч наукових дискусій, поняття трактується по-різному, що часто призводить до серйозних розбіжностей при дослідженні тієї чи іншої тематики.

Передусім слушною видається позиція, що правосуб'єктність є не природженою, а набутою суспільно-правовою властивістю людини, що констатується державою за певною особою, виходячи із наявності у неї такої соціально-природної властивості як свобода волі. Тобто вона виступає узагальненою категорією стосовно усіх суб'єктів права, а не наділяє кожного із них власною правосуб'єктністю, вона носить абстрактний характер і являє собою потенційну (взагалі) здатність бути учасником правових відносин [31, с. 148].

Підтримуємо позицію І.С. Окунева, який, досліджуючи загальнотеоретичні засади правового статусу суб'єкта права, наголошує на тому, що суб'єкт права – це лише потенційний учасник правовідносин, розглянутий законодавцем у статичному стані, з погляду володіння ним правосуб'єктністю, а суб'єкт правовідносин – це особа, вже визнана суб'єктом права, але виступаюча в якості вже не потенційного носія суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, а реального учасника процесу реалізації правосуб'єктності [32, с. 8].

Варто відзначити, що в сучасних умовах формування концепції трудової правосуб'єктності працівника відбувається через поєднання державно-правового та локально-правового регулювання.

Слід констатувати, що трудова правосуб'єктність є єдиною для усіх категорій працівників. При цьому вона є достатньо мінливим та динамічним правовим явищем. Це пояснюється тим, що визначені у

трудовому законодавстві соціально-правові властивості фізичних осіб та зрештою працівників підлягають диференціації, виходячи із різних чинників, зокрема фізичних, освітніх, інтелектуальних, вікових тощо. У зв'язку із цим різною також є здатність до конкретних видів праці або професійної діяльності. Тому, диференційованими є умови набуття трудової правосуб'єктності, обсяг, зміст трудових прав, обов'язків, соціально-трудова гарантії, правові механізми їх здійснення (реалізації, набуття, виконання). У юридичній літературі зазначається, що трудова правосуб'єктність, якою особа наділена в силу загальної правової норми, – це умова можливих правовідносин, потрібна передумова правовідносин, змістом яких є конкретні права і обов'язки [21, с. 10–11]. Наділяючи особу правосуб'єктністю, визначаючи її правове становище, держава встановлює легальні межі її можливої поведінки. Тому правосуб'єктність може здійснюватись лише юридично значимими діями, інакше зникнув би правовий критерій оцінки поведінки громадян та дій організацій [33, с. 36]. Отже, трудова правосуб'єктність як особлива властивість, що визнається за суб'єктами трудового права законодавством, означає, що за наявності певних умов вони: здатні бути суб'єктами конкретних правовідносин у сфері праці; володіти правами й нести обов'язки [34, с. 68].

Достатньо конструктивним можна назвати підхід професора Н. М. Хуторян та деяких інших вчених, які доречно наголошують на тому, що виникнення трудової правосуб'єктності не лише надає можливість особі вступати в трудові відносини, а й направлене на охорону її прав, що чітко виражено в імперативному характері (в беззастережному виконанні норм про трудову правосуб'єктність) й означає: недопущення порушення норм про прийняття на роботу раніше зазначеного в законі віку; неможливість зміни норми навіть за згодою сторін трудового договору; припинення трудових відносин, що виникли з порушенням норм про трудову правосуб'єктність; встановлення відповідальності винних осіб при порушенні норм про трудову правосуб'єктність [35, с. 104]. Слід

констатувати, що у процесі еволюції та розвитку суспільства, стану та рівня його правосвідомості, правової ідеології, культури та психології об'єктивних змін зазнають загальні уявлення про здатність особи до правоволодіння, у тому числі у зв'язку із наявністю в особі природної здатності до праці, а відтак, можливості набуття особою правосуб'єктності. При цьому, визнаючи за особою можливість бути носієм прав та обов'язків, суспільство та держава серед інших факторів керується такими, як віковий та соціально-психічний. Врахування вікового критерію правосуб'єктності полягає у визнанні державою її наявності у будь-якої особи після досягнення нею певного віку. Досягнення певного віку як чинник, що обумовлює виникнення здатності до правоволодіння, правореалізації, а також деліктоздатності, є, таким чином, загальною презумпцією і має деперсоніфікований характер [36, с. 310]. Крім того, з віком пов'язана і певна психічна зрілість працівника, що полягає у здатності усвідомлювати та розуміти значення своїх дій, керувати ними.

Теоретико-правовий аналіз сучасного розуміння трудової правосуб'єктності працівника, дозволяє вказати на відсутність єдиного та системного розуміння поняття трудової правосуб'єктності працівника та її ознак. На віковому аспекті наголошує професор П.Д. Пилипенко, підкреслюючи при цьому, що трудове законодавство не застосовує термін трудова правоздатність, а визначає лише вікові критерії вступу у трудові правовідносини, тому широко вживане у навчальній та науковій літературі з трудового права поняття «трудова правоздатність», видається неприйнятним [37, с. 20]. Посилання на віковий критерій є достатньо слушним та конструктивним. З досягненням встановленого законом віку фізична особа може визнаватися як фактично, так і юридично працездатною, а відтак – набувати окремих елементів трудової правосуб'єктності. Р. З. Лівшиць та Ю. П. Орловський вказують, що трудова правосуб'єктність виступає як єдина категорія трудової праводієздатності [38, с. 35–36]. У цьому сенсі достатньо важливою є

позиція професора Н. М. Хуторян та інших вчених, які доречно зазначають, що як сторона трудових правовідносин працівник набуває конкретних прав та обов'язків, тобто набуває трудової правосуб'єктності, яка у трудовому праві має таку характерну рису, як поєднання правоздатності та дієздатності [39, с. 102]. Вважаємо, що це твердження є достатньо важливим, оскільки визначає окремі характерні риси трудової правосуб'єктності працівника. Як вказує І.М. Якушев, обов'язковим, вихідним елементом трудової правосуб'єктності працівника є правоздатність, яка є природною властивістю людини, станом особи. Як категорія універсальна, вона не може проявляти себе в різних галузях права по-різному [21, с. 8]. У свою чергу, Н. Б. Болотіна вказує на те, що у науці трудового права поширене розуміння правосуб'єктності як такої, що містить три елементи: правоздатність, наявність конкретних прав та обов'язків на підставі закону та дієздатність [40, с. 144]. Д. В. Сичов зауважує, що крім трудової правоздатності трудова правосуб'єктність містить також права і обов'язки. Вчений акцентує увагу на тому, що ще до вступу в конкретне правовідношення громадянин як суб'єкт трудового права вже не лише наділений здатністю мати трудові права та обов'язки, набувати їх своїми діями, але й володіє певними з них, що виникають для нього в силу закону [41, с. 10–12]. Змістовною видається дефініція трудової правосуб'єктності працівника, надана І.І. Шамшиною. На думку вченої, «трудова правосуб'єктність працівника – це визнана законом здатність фізичної особи після досягнення певного віку за наявності власного волевиявлення мати і набувати трудових прав і трудових обов'язків самостійно їх здійснювати» [42, с. 129].

У теорії трудового права висловлюються різні концептуальні підходи до внутрішньої побудови трудової правосуб'єктності працівника, зокрема, на думку О.Б. Зайцевої, трудова правосуб'єктність – складне правове явище, яке включає в себе дві складові її частини: трудову правоздатність і трудову дієздатність, безпосередньо пов'язані з віковим, вольовим

критерієм і психофізичним станом суб'єкта трудових правовідносин. Запропоновані юридичні дефініції трудової правосуб'єктності в цілому, а також її складових частин показують, що дана юридична категорія є найважливішою в правовому регулюванні трудових відносин, без наявності якої суб'єкти трудового права (як фізичні, так і юридичні особи) взагалі не можуть вступати в трудові правовідносини з урахуванням диференціації правового режиму праці, а також для реалізації конституційного принципу свободи праці в рамках громадської організації праці [43, с.]. Б.К. Бегічев виокремлює у конструкції трудової правосуб'єктності трудову правоздатність, наявність конкретних прав та обов'язків, а також дієздатність [44, с. 64–65]. На думку В.С. Венедіктова, до її складу необхідно також включати трудову деліктоздатність [45, с. 139]. Дещо іншої позиції дотримуються група вчених, які до основних елементів трудової правосуб'єктності працівника відносять правоздатність та дієздатність, трудові права та обов'язки, а також юридичні гарантії цих прав та обов'язків, відповідальність за порушення трудових обов'язків тощо [46, с. 94].

С.Я. Вавженчуком виокремлено три основні підходи до розуміння сутності трудової правосуб'єктності. При цьому, *перший підхід* ґрунтується на тому, що трудова правоздатність та дієздатність ототожнюються із правоздатністю та, відповідно, дієздатністю інших галузей права та у будь-якому разі включаються у поняття «трудова правосуб'єктність», останнє ж ототожнюється із поняттям «правосуб'єктність». *Другий підхід* передбачає диференціацію трудової правосуб'єктності залежно від критерію нормативної передумови. Тобто, якщо припустити, що норми трудового законодавства встановлюють єдині передумови для правоздатності та дієздатності, тоді ці поняття включаються до поняття трудової правосуб'єктності. Якщо ж вважати, що трудо-правові норми містять окремі передумови для виникнення трудової правоздатності та трудової дієздатності в особи, поняття «трудова

правосуб'єктність» та «трудова правоздатність» ототожнюються. Враховуючи окреслені позиції щодо розуміння трудової правосуб'єктності, в межах другого підходу кожна із наведених концепцій може бути ускладнена за рахунок виділення поряд із трудовою правоздатністю та дієздатністю ще й трудової деліктоздатності. В свою чергу, *третій підхід* ґрунтується на тому, що зміст трудової правосуб'єктності та трудової правоздатності розглядається як однаковий. Наведене твердження ґрунтується на тому, що особа має здатність мати трудові права та обов'язки, що ототожнюється зі здатністю особи бути суб'єктом трудового права [47, с. 97].

Слід відзначити, що для кандидатів на зайняття певних посад національне законодавство встановлює додаткові вимоги. Відповідні вимоги обумовлені особливістю видів трудової діяльності. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо. Зазначене у юридичній літературі отримало назву – спеціальна трудова правосуб'єктність.

Л.І. Лазор з цього приводу слушно звернула увагу на те, що в сучасних умовах здатність мати трудові права та обов'язки не може бути однаковою у всіх осіб, які досягли віку трудової правосуб'єктності. Закон не за всіма фізичними особами, що володіють трудовою правосуб'єктністю, визнає здатність займатися окремими видами трудової діяльності. Так, за законом не всі можуть займати посади в органах державної служби, бути льотчиками, шахтарями тощо. При цьому, вченою підкреслено, що в даному випадку мова йде не про особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників, а саме про відмінності в початковому стані осіб – про визнання або не визнання законом за ними можливості займатися певним видом трудової діяльності [48, с. 16].

З цього логічно зробити висновок, 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 із трудовою правосуб'єктністю, тобто спроможністю зайняття відповідної посади. При цьому перелік вимог, що ставляться до потенційних учасників даних відносин, є значно ширшим у порівнянні із вимогами, які пред'являються до «загальної» категорії осіб, що мають на меті працевлаштуватися. Передусім, це пов'язано із 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.

Звертаючись до положень Закону України «Про вищу освіту» та інших нормативно-правових актів, можна виділити наступні обов'язкові критерії трудової правосуб'єктності керівників закладів освіти:

1. Вимога щодо належності до громадянства України, яка передбачена для кандидатів на посаду керівника закладу державної чи комунальної форми власності.

2. Вільне володіння державною мовою.

3. Наявність відповідного рівня та ступеня освіти.

4. Наявність необхідних професійних та ділових якостей. Так, Кандидат на посаду керівника закладу вищої освіти повинен мати стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років.

Стосовно диференціації трудової правосуб'єктності професор М.Г. Александров запропонував використовувати поняття спеціальної трудової правосуб'єктності [49, с.193-194]. Її службову роль він убачав у тому, щоб доповнювати загальну трудову правосуб'єктність. Саме здатність до певного виду трудової діяльності може виступати підставою диференціації правосуб'єктності працівника на загальну і спеціальну. Встановлення підвищених вимог до такого елементу трудової

правосуб'єктності, як здатність до трудової діяльності, відбувається в нормативному порядку найчастіше законодавчими нормами й обумовлюється об'єктивними причинами, пов'язаними з подальшою діяльністю працівника в тій чи іншій сфері. Так, наприклад, трудова функція керівника закладу вищої освіти пов'язана із безпосереднім управлінням діяльністю закладу вищої освіти та його представництвом у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами. В зв'язку з цим, керівник закладу вищої освіти наділений широким колом повноважень.

Таким чином, диференціація необхідної правосуб'єктності для допуску до того чи іншого виду трудової діяльності обумовлюється цілком об'єктивними причинами.

Слід зазначити, що диференціація правового регулювання за об'єктивною ознакою властива вітчизняному законодавству. Як відзначає О.М. Ярошенко, в основі диференціації лежать стійкі суспільні чинники, що визначають розбіжності в умовах праці і вимагають відображення в нормах права. Ці чинники є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [50, с.51].

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, 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.

1.3 Трудові права та обов'язки як складові трудо-правового статусу керівника закладу вищої освіти

Дивлячись на освітню реформу, яка триває в Україні і, в першу чергу спрямована на розвиток освіти, а також приведення структури освіти у

відповідність до потреб сучасної економіки та інтеграції України в європейський економічний та культурний простір, також торкаються повноважень керівників вищого навчального закладу. Так, реформування освіти не є винятком. Загальновідомим є те, що Закон України «Про вищу освіту» потребує перегляду, внесенню змін та доповнень до окремих його положень а також в частині що стосується повноважень керівника закладу вищої освіти.

Слід наголосити на тому, що права і обов'язки регулюються низкою нормативно-правових актів, а саме Законом України «Про вищу освіту» [29], положенням Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладах та вищих професійних училищах» [51], а також Законом України «Про освіту» [52], та іншими нормативно-правовими актами.

З огляду на дані нормативно-правові акти законодавець притримується позиції такої, що всі права і обов'язки вищих керівників вищих навчальних розглядаються в контексті «повноважень», так даний підхід чітко відображається і в самому Законі України «Про вищу освіту», а також у інших нормативно-правових актах, що регламентують діяльність керівника вищого навчального закладу. Так, у ч.3 ст.34 Закону України «Про вищу освіту» зазначено, що «керівник вищого навчального закладу в межах наданих йому повноважень...».

З огляду на вище викладене слід наголосити на тому, що використання терміну «повноваження» для характеристики прав та обов'язків посадових осіб є найбільш доцільним, оскільки їх права та обов'язки характеризуються єдністю, позаяк права одночасно є обов'язками, адже вони використовуються в інтересах служби, а обов'язки - правами, оскільки інакше обов'язки неможливо буде здійснити. Крім того, юридична відповідальність посадових осіб настає як за перевищення наданих прав, так і за невиконання передбачених обов'язків, а деякі із

повноважень посадових осіб, наприклад, такі, як застосування заходів морального та матеріального заохочення, притягнення до дисциплінарної відповідальності; видання наказів і розпоряджень, здійснення контролю тощо є одночасно правами та обов'язками посадових осіб. Так, як зазначає О.П. Альохін, «службові права та обов'язки державних службовців мають єдність, своєрідність якої полягає у тому, що їх права одночасно є обов'язками, тому що вони повинні використовуватися в інтересах служби» [53, с.145].

Цілком доречно було б зазначити, що всі права і обов'язки працівника вищого навчального закладу знаходяться в хаотичному порядку, не існує нормативного акту який би відображав всі його повноваження, що створює в свою чергу деякі незручності у практичній реалізації прав чи обов'язки даним суб'єктом. На наш погляд, дана проблема пов'язана саме із трудово-правовим статусом керівника вищого навчального закладу, як спеціального суб'єкта трудових правовідносин.

За своєю суттю категорія “статус” визначає правове становище фізичної або юридичної особи. У теорії права поняття правового статусу тлумачиться по-різному, але спільним для багатьох науковців є думка проте, що основою правового статусу будь-якого із суб'єктів правовідносин є закріплені законодавством та гарантовані державою права та обов'язки [54, с. 59]. Так, правовий статус особи може бути: загальним, спеціальним та індивідуальним

Загальний правовий статус припускає, що обсяг прав, свобод і обов'язків однієї особистості дорівнює обсягу прав, свобод і обов'язків будь-якої іншої особистості, незалежно від різниці в їх соціальному, службовому, майновому, сімейному й будь-якому іншому становищі. Загальний статус –це статус особистості як громадянина певної держави, він закріплюється Конституцією України, “є однаковим для усіх громадян” [55].

Спеціальний правовий статус припускає, що обсяг прав, свобод і обов'язків однієї особистості відрізняється від обсягу прав, свобод та обов'язків іншої особистості внаслідок її особливого соціального, службового, майнового, сімейного й будь-якого іншого становища. Наприклад, спеціальним є правовий статус юриста, фермера, дипломата, депутата тощо. Спеціальний правовий статус “фіксує особливості становища певних категорій громадян”, пов'язаний із виконання ними певних спеціальних функцій [55].

Індивідуальний правовий статус – це статус конкретної особистості, пов'язаний із її індивідуальними якостями (стать, вік, сімейний стан, страховий стаж, посада тощо). Індивідуальних правових статусів стільки ж, скільки людей. Індивідуальний статус – це “сукупність персоніфікованих прав і обов'язків особистості” [55].

Таким чином правовий статус керівника закладу вищої освіти визначений Законом України «Про вищу освіту», що передбачає собою спеціальний статус для керівників закладу вищої освіти, де права і обов'язки даного суб'єкта відрізняються від інших суб'єктів трудових правовідносин.

Велика кількість повноважень керівника вищого навчального закладу залежить саме від його правового статусу. Згідно ст. 20 Закону України «Про освіту»[52] де зазначено, що навчальний заклад очолює його керівник (завідуючий, директор, ректор, президент тощо). В свою чергу, статус даних працівників і повнота їх праві обов'язків залежати буде саме від виду обрання чи призначення даного суб'єкта на посаду, так виокремлюють керівників вищих навчальних закладів які призначають и обираються в залежності від установ, що є :

- загальнодержавною власністю і підпорядковані центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти, керівники обираються за конкурсом і призначаються на посаду центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у

сфері освіти шляхом укладання з ними контракту відповідно до порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

- загальнодержавною власністю і підпорядковані іншим центральним органам виконавчої влади, обираються за конкурсом і призначаються на посаду (за попереднім погодженням з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти) відповідними центральними органами виконавчої влади шляхом укладання з ними контракту.

- комунальною власністю, призначаються органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим у сфері освіти, відповідними обласними, міськими, районними органами управління освітою за попереднім погодженням з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

- інших формах власності, призначаються їх засновниками або уповноваженими ними органами за попереднім погодженням з відповідними органами управління освітою місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Для більш чіткого аналізу прав і обов'язків керівників вищих навчальних закладів необхідно з'ясувати їх природу походження. Загалом права і обов'язки настають в залежності від дії чи події. Тому, від вчинення відповідних дій особа набуває тих чи інших прав і обов'язків. На наш погляд, права і обов'язки керівника вищого навчального закладу можна віднести до трудо-правових, що виникають за наявності трудових відносин. Так як , статусу керівника вищого навчального закладу особа може набути шляхом вступу її в трудові правовідносини із відповідним суб'єктом даних відносин і зазвичай підставою виникнення даних правовідносин виступає трудовий договір чи контракт.

Так, згідно п.3 Постанови Кабінету Міністрів України від 9.03.1994 № 170 Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору Прийняття на роботу працівників шляхом укладання з ними

контракту власником або уповноваженим ним органом, громадянином може здійснюватися у випадках, прямо передбачених законами [56].

В даному випадку, сферу застосування контрактної форми трудового договору в галузі освіти визначає Закон України «Про освіту». Згідно із статтею 20 зазначеного Закону керівники навчальних закладів, що є у загальнодержавній власності і підпорядковані Міністерству освіти України, обираються за конкурсом і призначаються на посаду Міністерством освіти України шляхом укладання з ними контракту відповідно до порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України [52].

Але, що стосується укладення контракту з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів комунальної чи іншої форми власності можливе лише за їх згодою відповідно до ст. 21 КЗпП України та ст. 54 Закону «Про освіту».

В такому випадку права і обов'язки керівників закладу вищої освіти будуть походити з трудового договору чи контракту. При укладенні трудової угоди (договору чи контракту) особа виконує певну трудову функцію, що в свою чергу обумовлює вид роботи яку вона виконує.

Загалом трудова функція, як визначає О.І. Процевський, витікає через «рід трудової діяльності» де рід трудової діяльності - це та робота, для виконання якої укладається трудовий договір [57, с.112]. Дещо іншого поняття набули такі вчені, як С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко під трудовою функцією розуміють угоду сторін щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник.[58, с. 295].

Трудова функція передбачає собою сукупність відповідних вимог, яким повинен відповідати працівник для виконання конкретної, обумовленої з роботодавцем, роботи [59, с. 33]. Том ми дотримуємося позиції того, що права і обов'язки керівників вищих навчальних закладів, прямо витікають із трудової функції працівника. Для того, щоб з'ясувати в

якій мірі дана трудова функція дає можливість нам стверджувати, що дані права і обов'язки виходять саме з неї слід виділити її основні складові.

Загалом традиційно в науці трудового права прийнято розглядати елементи трудової функції в такому порядку як : професія, спеціальність, кваліфікація і посада, для окремих категорій виділяють також і спеціалізацію. На думку вчених І.В. Зубова, Б.С. Стичинського, В.Г. Ротаня законодавство України про працю до цього часу оперує поняттями спеціальності й кваліфікації для визначення сукупності обов'язків, що доручаються окремому робітнику, і терміном “посада” для окреслення комплексу робіт, що виконуються окремим службовцем” [60, с.240].

Так, Р.І. Коваленко визначає, що зміст трудової функції, тобто конкретне коло обов'язків працівника, встановлюється трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою й посадовою інструкцією а також за згодою сторін трудового договору, виходячи, з одного боку, зі змісту, вимог забезпечення процесу організації, а з іншого – з професійних можливостей та індивідуальних особливостей працівника. Трудова функція являє собою сукупність двох основних компонентів: по-перше, встановлених державою вимог до певної професії, тобто певних характеристик конкретної роботи, яка виконуватиметься працівником; по-друге, наявність фізичних, освітніх, професійних, ділових, моральних, психологічних навичок та умінь працівника, які б дозволили йому займатися певною професією і виконувати конкретну роботу [59, с. 163].

В такому випадку, слід вважати, що під керівником вищого навчального закладу слід розуміти посаду, як один із обов'язкових елементів трудової функції. Так, на думку вченого О.Ю. Оболенського, посада – первинний осередок, вихідна організаційно - структурна одиниця державних органів, державних підприємств, установ, організацій, що визначає службове місце і становище учасників управлінського процесу. У той же час, поняття “посада” можна розглядати як одну з ознак організаційного та правового становища державного службовця. Оскільки

правовими актами компетентних органів визначаються її назва, місце у службовій ієрархії, порядок заміщення; вона включається у штатний розпис, в єдину номенклатуру державних посад [61, с. 273].

Дещо іншого підходу до визначення даного поняття підійшов М.Д. Бойко, він схиляється того, що посада – характеризується “певним колом службових обов’язків, повноважень і відповідальністю, що настає в разі невиконання обов’язків. У найменуванні посади знаходить свій вираз поділ праці, що склався в певній галузі, на підприємстві чи установі” [62, с.111].

В свою чергу, спеціальність обумовлює права і обов’язки даного працівника, де М.Д. Бойко, визначає що спеціальність є “частиною трудової діяльності і в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована працівником. Спеціальність є основною ознакою, що характеризує трудову функцію працівника, оскільки вона містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями зі специфікою роботи в умовах певного виду діяльності. Але для визначення конкретної роботи, яку буде виконувати працівник, – указує автор, – необхідно враховувати також кваліфікацію працівника” [62, с.111].

Таким чином, можна підвести підсумок, що природу прав і обов’язків керівників вищих навчальних закладів походять саме із трудово-правових відносин, так як, керівник – це посада, що є елементом трудової функції, яка включає в себе певні права і обов’язки, тому для зайняття цієї посади і користування правами і виконання обов’язків залежить від спеціальності і кваліфікації особи яка виявила бажання вступити на дану посаду.

Сама по собі трудова функція керівника вищого навчального закладу досить складна яка має свої особливості, схожість і деякі відмінності від іншої трудової функції керівників.

Як зазначалося в попередньому параграфі, вчені в галузі трудового права, проводячи систематизацію прав і обов’язків керівника,

підкреслюють багатогранність і широту його трудової функції. Зокрема, Н. Г. Александров, докладно досліджуючи трудову функцію керівника соціалістичного підприємства, відзначає її своєрідне подвоєння. Він пише, що в одних випадках адміністративна особа діє в якості органу або іншого представника юридичної особи, здійснюючи майнову правоздатність останнього. При цьому дії осіб адміністративного персоналу вважаються за дії самої юридичної особи. В інших випадках адміністративна особа виступає в якості суб'єкта самостійних посадових прав і обов'язків, закріплених за ним як за посадовою особою. З огляду на цю подвійність трудової функції керівника, Н. Г. Александров пропонує називати її адміністративно-трудовою функцією[63, с. 210-212].

Дещо іншого підходу до визначення трудової функції керівників підійшов Ю. П. Орловський, визначаючи трудову функцію керівника як сукупність реалізованих їм відповідно до закону, установчими документами, локальними нормативними актами організації прав і покладених на нього обов'язків, пропонує умовно ділити права і обов'язки керівника на дві групи. Першу складають права і обов'язки керівника як найманого працівника, другу - як органу юридичної особи. Обидві групи прав і обов'язків безпосередньо пов'язані між собою[64, с. 339].

Не в повній мірі можна погодитися з думкою автора з приводу поділу на дві групи, так як, з наших міркувань, адже перша група прав і обов'язків є первинною, без якої неможливе існування іншої групи, так як не набувши прав і обов'язків як працівника на посаді керівника неможливо набутти права прав обов'язків як юридичної особи. Тому дані права можна кваліфікувати як первинні і вторинні, які походять від первинних

Загалом при визначенні трудової функції керівника вищого навчального закладу можна простежити його права і обов'язки. Специфіка даної посади наголошує на тому, що на практиці особа яка обрана чи призначена на посаду керівника не в повній мірі може зрозуміти свої права та обов'язки і до якої категорії вони віднесені. Тому, на наш погляд

доречно віділити межі трудової функції керівника вищого навчального закладу для повного і систематизованого опису прав і обов'язків керівника в рамках трудового відносини. За загальним правилом, права і обов'язки керівника вищого навчального закладу витікають з типової форми контракту, який укладається з усіма керівниками, а також Закону України «Про вищу освіту».

Загалом дані права і обов'язки переплітаються між собою а в деякій мірі доповнюють один одного. З огляду на вище викладене, вважаємо за необхідність систематизувати всі права і обов'язки в одне ціле, а в подальшому дасть можливість більш чіткого і точного розуміння своєї трудової функції керівником вищого навчального закладу.

Найбільш логічним, здається, слід почати з систематизації прав керівника вищого навчального закладу. Таким чином, слід розпочати з того, що права особи нерозривно повзанні із правосуб'єктністю.

Так, Н.Г. Александров вважав, що під суб'єктивним правом слід розуміти охоронювані державою вид і міру можливої поведінки [65, с. 20]. З нашої точки зору такий підхід до розуміння правосуб'єктності є досить логічним. Дана правомочність є право на власні активні (позитивні) дії. Його реалізація не потребує активного сприяння будь-яких інших осіб. Задоволення інтересу досягається шляхом фактичної діяльності уповноваженої, або автоматичним настанням обов'язкових юридичних наслідків[65, с. 21-22].

Більш ширшого підходу до поняття на правосуб'єктності набув С.С. Алексєєв де виділяє, що правомочності цього виду найбільш повно виявляють позитивний зміст суб'єктивного права. Основними різновидами правочинів на свої дії є: а) право на фактичне володіння соціальними благами і їх використання (воно завжди пов'язане з реальним об'єктом - матеріальним або духовним благом); б) правоосвітні правомочності, що впливають з адміністративної та процесуальної правосуб'єктності; в) правоосвітні правомочності в правовідносинах активного типу. По-друге,

можливість вимагати відповідної поведінки (вчинення відомих дій або, навпаки, утримання від дій) від інших (зобов'язаних) осіб. Це право є свого роду юридично допоміжним засобом: воно покликане забезпечити виконання або дотримання юридичного обов'язку іншою особою (особами). Право вимоги спочатку може мати потенційний характер виступають у вигляді потенційно-невизначеного права (наприклад, право роботодавця на відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником) або потенційно-певного права (наприклад, право розірвати строковий трудовий договір до закінчення строку). Однак і в тому і в іншому випадках право вимоги вже існує. Воно неминуче переходить в дієву стадію при настанні юридичних фактів, що розвивають цей фактичний склад [66, с. 118-119].

При дослідженні прав керівників вищих навчальних закладів доцільно наголосити на тому, що в даному випадку права нерозривно існують із обов'язками тому можливо виділити повноваження які включають в себе відповідні права і обов'язки. При дослідженні трудової функції впливає те, що керівники закладу вищої освіти мають як трудові права та обов'язки, так і управлінські.

В такому разі повноваження управлінських прав і обов'язків керівників вищих навчальних закладів слід поділити на: організаційно-господарські, представницькі, фінансові.

В даному випадку слід почати характеристику організаційно-господарських повноважень керівника вищого навчального закладу, так у науковій літературі можна зустріти різноманітні підходи до визначення організаційно-господарських повноважень, їх змістовної та суб'єктної характеристики. В деякій мірі, на наш погляд, вдало до даного визначення підійшов В.М. Пашков, розглядаючи організаційно-господарські повноваження, вказує, що їх головна функція зводиться до створення практичного застосування нормативних положень шляхом прийняття

управлінських рішень та здійснення контролю за їх виконанням [67, с. 122].

Також більшість науковців дотримується думки, що суб'єкти організаційно-господарських повноважень мають повноваження щодо організації господарської діяльності, управління іншими суб'єктами та/або контролю за їх діяльністю й розрізняють юридичні та фактичні підстави їх виникнення. Юридичними підставами можуть бути: а) акти законодавства, згідно з яким створюються або наділяються відповідними повноваженнями певні суб'єкти - органи господарського керівництва (центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування); б) установчі документи господарських організацій, у тому числі у вигляді господарських об'єднань; в) підприємницькі договори, що передбачають організацію діяльності двох або більше суб'єктів господарювання з делегуванням управлінських повноважень. Фактичними підставами є: а) відносини власності, що забезпечують власнику низку повноважень, у тому числі організаційного характеру (заснування господарських організацій /підприємств, закріплення за останніми майна на певному правовому титулі, призначення керівника та ін.) ; б) відносини контролю та підпорядкування (володіння більшістю голосів на загальних зборах, контроль органів управління тощо); в) делегування організаційно-управлінських повноважень на підставі акта законодавства для сфери державної та комунальної власності або на підставі договору з будь-якими суб'єктами в не заборонених законом випадках [68, с. 311].

Спираючись на думку науковців, слід виділити в нашому дослідженні такі повноваження як організаційно-господарські, які в свою чергу будуть передбачати найбільш поширені права і обов'язки в даній групі. До них можна віднести:

Права керівника закладу вищої освіти :

- приймати на роботу та звільняти з роботи працівників вищого навчального закладу, визначати їх функціональні обов'язки, застосовувати до них заходи заохочення та стягнення;
- формувати контингент осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі, відраховувати та поновлювати зазначених осіб на підставах та у порядку, що передбачені законодавством;
- створювати робочі та дорадчі органи вищого навчального закладу у порядку, визначеному статутом вищого навчального закладу;
- видавати у межах своїх повноважень накази та розпорядження, давати обов'язкові для виконання всіма учасниками освітнього процесу і структурними підрозділами вищого навчального закладу доручення;
- перевіряти якість роботи працівників вищого навчального закладу та організацію навчального процесу;
- делегувати відповідно до статуту вищого навчального закладу частину своїх повноважень своїм заступникам та керівникам структурних підрозділів;
- відраховує з вищого навчального закладу та поновлює на навчання в ньому здобувачів вищої освіти за погодженням з органами студентського самоврядування та первинними профспілковими організаціями осіб, які навчаються (якщо дана особа є членом профспілки), з підстав, установлених цим Законом;
- забезпечує створення умов для здійснення дієвого та відкритого громадського контролю за діяльністю вищого навчального закладу;
- сприяє та створює умови для діяльності органів студентського самоврядування, організацій профспілок працівників вищого навчального закладу і студентів, громадських організацій, які діють у вищому навчальному закладі;

- сприяє формуванню здорового способу життя у здобувачів вищої освіти, зміцненню спортивно-оздоровчої бази вищого навчального закладу, створює належні умови для занять масовим спортом;
- після виходу на пенсію з посади керівника вищого навчального закладу особа, яка працювала на цій посаді не менш як 10 років підряд, може бути призначена радником керівника вищого навчального закладу на громадських засадах або за рахунок власних надходжень вищого навчального закладу в порядку, визначеному статутом вищого навчального закладу.

Обов'язки керівника закладу вищої освіти:

- підготовку фахівців з вищою освітою за відповідними програмами на відповідних рівнях вищої освіти згідно із стандартами вищої освіти;
- одержання конкурентоспроможних наукових і науково-прикладних результатів;
- забезпечує охорону праці, дотримання законності та порядку;
- зобов'язаний оприлюднювати щорічний звіт про свою діяльність на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу;
- спільно з виборними органами первинних організацій профспілок працівників вищого навчального закладу і студентів подає для затвердження вищому колегіальному органу громадського самоврядування вищого навчального закладу правила внутрішнього розпорядку та колективний договір і після затвердження підписує їх;
- визначає функціональні обов'язки працівників;
- забезпечує організацію та здійснення контролю за виконанням навчальних планів і програм навчальних дисциплін;
- здійснює контроль за якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників;
- підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників вищого навчального закладу;

- виконання державного замовлення та інших договірних зобов'язань вищого навчального закладу;
- захист прав інтелектуальної власності на результати наукової та науково-технічної діяльності, отримані за рахунок коштів державного бюджету;
- застосування нових наукових, науково-технічних знань під час підготовки кадрів з вищою освітою;
- організацію навчального процесу відповідно до стандартів вищої освіти;
- дотримання прав та законних інтересів осіб з особливими потребами;
- дотримання умов колективного договору, статуту вищого навчального закладу;
- захист інформації відповідно до законодавства;
- вжиття заходів до вдосконалення управління вищим навчальним закладом, зміцнення фінансово-господарської, трудової дисципліни;
- виконання навчальних планів і програм, дотримання всіма підрозділами вищого навчального закладу штатно-фінансової дисципліни, організацію та здійснення контролю за навчальною діяльністю;
- вжиття у межах своїх повноважень заходів до запобігання проявам корупційних правопорушень у вищому навчальному закладі
- розвиток і модернізацію змісту, форм фізичного виховання студентів, студентського спорту та відповідної матеріально-технічної бази, підготовку та оприлюднення щорічного звіту про стан фізичного виховання і спорту у вищому навчальному закладі.

В даному випадку ми можемо простежити, що організаційно-господарська діяльність базується на сукупності взаємопов'язаних між собою структурних елементів управлінської діяльності керівника вищого навчального закладу, а саме - аналізі, плануванні, організації, регулюванні,

прогнозуванні та контролі. На наш погляд дані повноваження складають основну частину трудової функції керівника вищого навчального закладу.

Наступним категорією повноважень керівника вищого навчального закладу, на наш погляд слід віднести до представницьких. Представницькі повноваження перш за все спрямовані налагодження і встановлення взаєморозуміння між підпорядкованими іншими суб'єктами правових відносин. До таких повноважень відноситься

Права керівника :

- разом з виборними органами первинних профспілкових організацій працівників вищого навчального закладу і студентів подавати для затвердження вищому колегіальному органіві громадського самоврядування вищого навчального закладу правила внутрішнього розпорядку та колективний договір і після затвердження підписувати їх;

Обов'язки керівника:

- щороку звітує перед засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою) та вищим колегіальним органом громадського самоврядування вищого навчального закладу;
- дотримання вищим навчальним закладом ліцензійних умов провадження освітньої діяльності;
- високоефективну наукову, науково-технічну та інноваційну діяльність вищого навчального закладу, в тому числі впровадження результатів його наукових досліджень, міжнародне наукове та науково-технічне співробітництво;
- подання засновникові щоквартальної звітності про використання майна, закріпленого за вищим навчальним закладом (переданого йому), зокрема майна, наданого у користування іншим особам;
- дотримання вищим навчальним закладом вимог законодавства, забезпечення виконання в установлені строки вимог Держфінінспекції та її територіальних органів;

- виконання вищим навчальним закладом вимог органів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, а також вимог засновника;
- своєчасне та у повному обсязі виконання вищим навчальним закладом зобов'язань перед державним бюджетом, органами Пенсійного фонду України, державними соціальними фондами;
- подання засновникові щороку, а також на його вимогу звіту про результати виконання умов контракту та дотримання вищим навчальним закладом вимог законодавства, стандартів вищої освіти;
- щорічне звітування перед вищим колегіальним органом громадського самоврядування вищого навчального закладу про результати своєї роботи, зокрема про виконання колективного договору;

В даному випадку керівник вищого навчального закладу здійснює представлення інтересів вищого навчального закладу у взаєминах з іншими суб'єктами правовідносин а також контролюючими органами. Також слід пам'ятати, що в у правових відносинах керівник вищого навчального закладу

виступає не в якості самостійного суб'єкта права, а як орган, невід'ємна і невіддільна частина юридичної особи.

Наступним елементом є фінансові повноваження. Праця керівника в сучасних умовах більш схильна до підприємницького характеру, що буде супроводжувати фінансову стабільність вищого навчального закладу.

Права керівника :

- вирішує питання фінансово-господарської діяльності вищого навчального закладу, затверджує його структуру і штатний розпис;
- розпоряджатися майном та коштами у межах та у спосіб, що передбачені цим контрактом, статутом вищого навчального закладу та законодавством;

- відкривати від імені вищого навчального закладу поточні та депозитні рахунки в банках, рахунки в органах Казначейства у порядку, встановленому законодавством;

Обов'язки керівника:

- забезпечує виконання фінансового плану (кошторису),
- контролює дотримання всіма підрозділами штатно-фінансової дисципліни;
- стабільне фінансово-економічне становище вищого навчального закладу та ефективне використання майна, закріпленого за вищим навчальним закладом (переданого йому), дотримання вимог законодавства під час надання в користування іншим особам зазначеного майна;
- своєчасність проведення розрахунків з юридичними та фізичними особами;
- цільове та ефективне використання коштів державного бюджету;
- виконання кошторису доходів і видатків вищого навчального закладу, недопущення виникнення заборгованості із заробітної плати, за спожиті послуги з енергопостачання та комунальні послуги;
- подання на затвердження засновникові річного кошторису доходів і видатків вищого навчального закладу;

Повноваження керівника закладу вищої освіти в даній сфері перш за все дасть можливість належним чином виконувати основні функції вищого навчального закладу, також здійснювати ефективне перерозподіляє ресурси від власників заощаджень до інвестицій.

Таким чином за власні дії керівник вищого навчального закладу несе відповідальність за:

- провадження освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності у вищому навчальному закладі, за результати

фінансово-господарської діяльності, стан і збереження нерухомого та іншого майна цього закладу;

- відповідає за результати діяльності вищого навчального закладу перед засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою);

Наступним блоком повноважень є трудові. У вітчизняному законодавстві основні права працівника як суб'єкта трудового права закріплені в Конституції України і в Кодексі законів про працю. Так як, керівник закладу вищої освіти є повноцінним працівником то він також має права і обов'язки як і інші працівники, що працюють за трудовим договором чи контрактом.

Слід наголосити, що керівник вищого навчального закладу може притягуватися до різних видів відповідальності в залежності від скоєного діяння чи не дотримання умов контракту. До основних прав керівника закладу вищої освіти слід віднести із закріплених у статті 2 КЗпП положень, до таких прав можна віднести: 1) право на працю і свободу праці; 2) право на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; 3) право на відпочинок; 4) право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності; 5) право на соціальне забезпечення за віком, при тимчасовій і постійній втраті працездатності і в інших, встановлених законом випадках [28]. З даних прав витікають також і обов'язки керівника закладу вищої освіти, як працівника, а саме виконувати роботу за конкретною спеціальністю, професією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку.

Таким чином, підводячи підсумок можна сказати, що права і обов'язки працівника вищого навчального закладу дуже складі за свою внутрішньою побудовою. Так, в першу чергу слід зазначити, що природа цих прав і обов'язків витікає саме із трудових, саме тоді коли працівник був прийнятий на посаду керівника закладу вищої освіти і приступив до виконання покладених на нього обов'язків. В інших випадках неможливо

щоб особа виконувала різні організаційні функції не перебуваючи в трудових відносинах. Особливою відмінність прав і обов'язків керівника вищого навчального закладу від іншого керівника те, що керівник закладу вищої освіти має трудові, адміністративні і господарські права і обов'язки. Для більш точного і глибшого розуміння прав і обов'язків, було здійснено систематизацію яка відображає повноваження як управлінські так і трудові повноваження. Управлінські повноваження 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 відносно самої себе, прикладом того може стати те, що вона як працівник має право на безпечні і здорові умови праці і в той же час як керівник повинна їх забезпечити. Тому правове регулювання керівників закладу вищої освіти має особливе значення, що потребує відповідних змін у застарілому законодавстві, що в результаті може призвести для більш чіткого уявлення про вправа і обов'язки керівника вищого навчального закладу.

1.4 Гарантії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти

Одним із важливих елементів правового становища будь-якого суб'єкта є належні йому гарантії, які забезпечують нормальну реалізацію ним своїх прав та обов'язків, надають у його розпорядження відповідні засоби захисту належних йому прав та законних інтересів від протиправних посягань. Варто погодитися з О.Ф. Скакун у тому, що якщо немає гарантій, то права, свободи та обов'язки людини і громадянина приймають форму «заяв про наміри» [69, с. 203]. Очевидно, що це стосується і керівників закладів вищої освіти, зміцнення правового статусу яких і належне здійснення трудової діяльності якими також забезпечується через відповідні гарантії.

Насамперед, буде справедливим наголосити, що поняття юридичних гарантій у галузі трудового права не має свого легального визначення, хоча трудове законодавство України досить часто послуговується терміном «гарантії». Доречно відзначити, що в КЗпП України юридичні гарантії встановлюються на підставі норм-принципів, наприклад, ст. 21 закріплюється принцип рівності трудових прав громадян України, у ст. 51 закріплено низку гарантій забезпечення права громадян на працю. Ст. 22 КЗпП України закріплено гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, які виражаються через заборону. У статті 51 КЗпП України, наприклад, закріплено встановлення скороченого робочого часу для окремих категорій працівників як юридична гарантія реалізації права на працю компенсаційного характеру [28].

Зміст поняття «гарантії» у главі VIII КЗпП України «Гарантії і компенсації» полягає, в першу чергу, у збереженні продовж визначеного періоду за працівником його місця роботи та середнього заробітку, хоча він фактично своєї трудової функції в цей час не виконує. КЗпП України передбачає також низку спеціальних юридичних гарантій, наприклад, для вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. ст. 56, 176, 177, 179, 181–186),

або для працівників, обраних до профспілкових органів (ст. 252). Проте визначення поняття юридичних гарантій в КЗпП України, так само як і в проекті ТК України, не подається.

Поняття юридичних гарантій у правовій науці розглядалося неодноразово. Зокрема юридичні гарантії в трудовому праві як наукова категорія розглядали у своїх працях такі науковці, як В.М. Андріїв, С.В. Вишновецька, М.І. Іншин, Т.М. Заворотченко, В.С. Пересунько, А.В. Пономаренко, С.М. Прилипко, Ж.М. Пустовіт, О.А. Ситницька, В.М. Скобелкін О.М. Ярошенко та інші вчені. Однак аналіз основних праць з цієї теми свідчить, що наукова думка неоднозначна у підходах до розуміння поняття юридичних гарантій у трудовому праві, а практика їх реалізації засвідчує спроби звужити зміст і обсяг закріплених у чинному законодавстві трудових прав і гарантій.

В юридичній літературі триває дискусія щодо визначення юридичних гарантій. Умовно можна виділити декілька позицій науковців щодо поняття юридичних гарантій. Одні розуміють під юридичними гарантіями сукупність суб'єктивних та об'єктивних факторів [70, с. 52], інші – систему соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних та організаційних передумов, умов, засобів та способів, які стають юридичними гарантіями лише через закріплення їх в нормах права [71, с. 311]. Юридичні гарантії розуміють також як сукупність тих правових інститутів, які забезпечують можливість реалізації суб'єктивних прав, а також захищають і охороняють їх від будь-яких обмежень чи порушень [72, с. 220], тобто систему таких специфічних юридичних конструкцій, як презумпція невинуватості, неможливість зворотної дії закону, що встановлює або посилює юридичну відповідальність за правопорушення, неможливість бути двічі притягнутим до юридичної відповідальності за одне й те саме правопорушення [73]. Подібною є наукова позиція, за якою юридичні гарантії визначаються як спеціальний юридичний засіб фактичного забезпечення прав і свобод [74], або як засоби, за допомогою

яких держава забезпечує реалізацію правових приписів у суспільне життя [75, с. 242].

Зважаючи на необхідність розширення значення юридичних гарантій у трудовому праві, що відповідає як соціальній, так і охоронній його функціям, потрібно враховувати не лише новітні тенденції та напрями розвитку трудового права, а й зважати на традиції розвитку галузі вітчизняного трудового права. Основна увага у працях науковців радянського періоду в історії трудового права зверталася на дослідження юридичних гарантій реалізації трудових прав працівників. Зокрема проблемі юридичних гарантій трудових прав присвятили свої наукові праці Є.О. Голованова [76], В.М. Скобєлкін [77], К. П. Уржинський [78] та інші вчені.

Серед наукових досліджень останніх років варто виділити праці О.А. Ситницької, яка також досліджує поняття юридичних гарантій в трудовому праві, наводить їх багаторівневу класифікацію, а також виділяє загальні та специфічні ознаки юридичних гарантій [79, с. 8–10]. У розвиток зазначеного дослідження, ми розглядаємо не лише співвідношення загального та галузевого розуміння юридичних гарантій, а ще й зіставляємо суміжні та подібні з юридичними гарантіями поняття в науці трудового права, що дасть можливість чіткіше окреслити межі досліджуваного поняття [80, с. 138–145].

Окремі аспекти юридичних гарантій, зокрема щодо забезпечення трудових прав працівників, розкриває у своїх працях професор В.М. Андріїв, який першочерговим видом нормативних гарантій називає норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового

акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи [81, с. 15; 82, с. 173].

Іншим видом юридичних гарантій є організаційно-правові гарантії прав та свобод людини і громадянина, а саме діяльність державних органів та громадських організацій щодо забезпечення, реалізації, та охорони прав і свобод людини і громадянина. Також професор В.М. Андріїв предметно акцентує увагу на понятті юридичних гарантій та наголошує, що ними є система визначених у нормах права форм, умов, засобів та способів, покликаних забезпечити безперешкодну реалізацію, охорону й захист прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин [81, с. 16]. Тоді як юридичні гарантії трудових прав працівників – це така система умов, засобів, способів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків [81, с. 18].

У науці трудового права також досліджується поняття соціально-трудова гарантії. Так, В.Л. Костюк включає до змісту трудової правосуб'єктності працівника соціально-трудова гарантії [83, с. 14], розуміючи їх як систему визначених нормами трудового права стандартів, а також переваг, які надаються працівнику у трудових відносинах [84, с. 70].

Серед останніх публікацій, які стосуються поняття та ознак юридичних гарантій на працю, варто також вказати на публікацію Г.О. Спіциної, яка розкриває зміст конституційно-правових гарантій, однак наводить досить суперечливе визначення [85, с. 29], з яким ми не можемо повністю погодитися. На нашу думку, потребує вдосконалення з позицій юридичної техніки та наукової термінології визначення юридичних гарантій. Ж.М. Пустовіт розглядає юридичні гарантії права на працю у системному зв'язку зі змістом та поняттям права на працю, а тому юридичні гарантії в межах трудового права як науки та галузі автор детально не аналізує [86, с. 171–172].

Як зазначає С.В. Вишновецька, механізм забезпечення прав охоплює механізми їх реалізації, охорони і захисту. Забезпечення прав передбачає створення найбільш сприятливих умов для їх ефективної реалізації. Забезпечення прав людини – це діяльність органів державної влади і місцевого самоврядування, громадських об'єднань і громадян у створенні сприятливих умов (гарантій) для правомірної і неухильної їх реалізації, охорони і захисту. Отже, серцевиною процесу забезпечення прав людини є створення гарантій їх реалізації, які повинні забезпечити людині і громадянину реальне користування наданими законом благами. Адже формально встановлений рівень багатьох гарантій у сфері праці на сучасному етапі розвитку суспільства часто не одержує реального забезпечення [87, с. 168].

Увага дослідників змісту правовідносин неодноразово зверталася на те, що суть юридичних гарантій полягає у діяльності суб'єктів трудового права, спрямованій на реалізацію трудових прав і юридичних обов'язків, які з ними корелюють, і які покладені на відповідних суб'єктів трудових правовідносин [88, с. 75–82].

В юридичній літературі також обстоюється думка, що юридичні гарантії в трудовому праві – це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), та діяльність цих суб'єктів, яка ґрунтується на нормах права, забезпечується санкціями і спрямована на безперешкодну фактичну реалізацію, охорону та захист трудових прав [89, с. 156]. Подібну позицію займає також Ж.М. Пустовіт, яка вважає, що під юридичними гарантіями слід розуміти передбачені Конституцією та іншими законами України організаційно-правові та нормативно-правові гарантії, при чому пріоритетними слід вважати нормативно-правові гарантії як систему норм із реалізації прав та свобод людини і громадянина, тобто норм, що

передбачають юридичну відповідальність, юридичні обов'язки та процесуальні норми [86, с. 171–172].

Існує також наукова позиція, за якою юридичні гарантії – це «норми права, які передбачають у своїй сукупності правовий механізм, покликаний сприяти реалізації законів» [90], а також є специфічним правовим засобом забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини та громадянина. Крім того, гарантування в трудовому праві передбачає наявність певної сукупності правових норм. Хоча вони і містяться в різних нормативно-правових актах, але мають одну мету – забезпечити реалізацію й захист трудових прав індивіда, а також мають узгоджуватися між собою як горизонтально, так і вертикально, утворюючи систему норм. Тож такі норми регулюють однорідні суспільні відносини, що виникають з приводу забезпечення й захисту трудових прав людини.

На нашу думку, юридичні гарантії як нормативно-правові гарантії є елементом системи гарантій вищого порядку в її структурі поруч з організаційно-правовими гарантіями. В свою чергу, нормативно-правові гарантії можна тлумачити в широкому розумінні та спеціальному (галузевому) відповідно до системи права. За визначенням професора О. І. Процевського, система загальних і спеціальних (юридичних) гарантій, прав і свобод людини у галузі трудового права являє собою сукупність умов, факторів, засад, які спрямовані як на реалізацію права на працю, так і на розвиток людини в процесі трудової діяльності і її захист, і ця гарантія забезпечується державою [91, с. 97].

Ознаки юридичних гарантій дають можливість визначити межі цього поняття, як і будь-якого іншого, встановивши його суттєві ознаки, характеристики, що дозволяють вирізнити це поняття із низки подібних або певного масиву даних як окреме явище. В юридичній літературі виділяють такі загальні ознаки юридичних гарантій: вираження міри свободи, системність, фундаментальність, постійний характер, значущість, державна забезпеченість, універсальність, пріоритетність, загальність і

індивідуальність, рівність і справедливість [92, с. 7]. Ще однією важливою, на наш погляд, ознакою юридичних гарантій є зв'язок з іншим правом або правами, на які юридична гарантія спрямована і чим вони відрізняються від організаційно-правових гарантій.

Інші вчені виділяють наступні ознаки трудових юридичних гарантій: а) обмежена сфера дії окремих трудових юридичних гарантій за колом осіб; б) неодночасність вступу в дію та припинення дії юридичних гарантій [93, с. 185–190]; в) припинення дії юридичних гарантій можливе з різних підстав: незалежно від волі особи (досягнення повноліття припиняє право на подовжену щорічну відпустку неповнолітнього працівника, що передбачено ч. 2 ст. 75 КЗпП), в результаті певних дій особи (наприклад, при звільненні працівник має право на компенсацію за невикористані дні відпустки); г) юридичним гарантіям характерне функціональне призначення конкретної норми [94, с. 9], тощо.

Дослідники юридичних гарантій трудового права виділяють такі їх структурні елементи, як правові норми та діяльність суб'єктів [95, с. 152], суб'єктивне право та юридичний обов'язок, яким забезпечується це право, та юридична відповідальність за невиконання юридичного обов'язку. Застосування такого підходу до розуміння структури юридичних гарантій є цілком правомірним і по відношенню до юридичних гарантій в загально-правовому розумінні.

Як зазначає Я. А. Малихіна, структура юридичних гарантій включає в себе, по-перше, юридичні акти, тобто закони, підзаконні та інші нормативні акти, які містять норми про права і свободи людини, по-друге, організаційно-правову діяльність суб'єктів права, по-третє, спеціальні гарантуючі методи впливу на суспільні відносини, тобто правотворчі, правореалізуючі та контрольно-наглядові процеси, спрямовані на забезпечення прав і свобод людини [96].

Викладені наукові точки зору щодо розуміння гарантій у правовому контексті яскраво свідчать про відсутність єдиного підходу до визначення

даного поняття. Водночас розбіжності в дослідницьких підходах до характеристики даного питання навряд чи можна назвати суттєвими чи критичними. Більшість правознавців виходить із того, що гарантії – це набір (сукупність) або система умов, засобів, факторів, інструментів суб'єктивного та об'єктивного характеру, існування та застосування яких робить процеси реалізації особами свої прав, законних інтересів, а також виконання обов'язків більш ефективними та стабільними. Звідси можемо констатувати, що до категорії «гарантії» слід включити надзвичайно широкий спектр явищ, адже абсолютна більшість організаційно-правових засобів, інструментів так чи інакше спрямована у своєму функціонуванні на забезпечення відповідних прав, свобод та законних інтересів суб'єктів права.

Отже, можемо говорити про те, 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 їх розпорядження відповідних правових інструментів відстоювання своїх прав і законних інтересів. Варто погодитися з думкою Н. Б. Болотіної, що гарантії в одних випадках попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав, у других – встановлюють межі дій зобов'язаних осіб, у третіх – забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазначені права, у четвертих – забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, спричиненої їх порушенням за рахунок винних осіб [97, с. 136].

В свою чергу, автори монографії «Гарантії в трудовому праві України» пропонують класифікувати юридичні гарантії за двома критеріями – загальним та спеціальним [98, с. 51–52].

Залежно від цільової спрямованості В.М. Андріїв поділяє гарантії на наступні види: а) превентивні; б) що сприяють реалізації прав, свобод та законних інтересів працівників; в) відновлюючі, які сприяють відновленню порушених прав працівників; г) відшкодувальні, які забезпечують відшкодування збитку, заподіяного в результаті порушення цих прав, свобод та законних інтересів; г) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до юридичної відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства [99, с. 19].

Отже, підставами для класифікації юридичних гарантій реалізації особою своїх трудових прав можуть бути: стадії трудових правовідносин; зміст і спосіб реалізації трудових прав учасників трудових правовідносин; сфера дії юридичних гарантій трудових прав; стадії реалізації права на працю; метод правового регулювання, за допомогою якого гарантуються трудові права.

Проаналізувавши точки зору цих та інших дослідників щодо сутності та кола гарантій прав і законних інтересів людини та громадянина взагалі, а також у трудовій сфері зокрема, можемо констатувати, що єдиного підходу до класифікації гарантій немає, їх групування може здійснюватися на підставі цілого ряду критеріїв, залежно від потреб суб'єкта, який таку класифікацію здійснює.

На наше переконання, найбільш доцільним буде застосування таких критеріїв класифікації гарантій реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти:

- 1) залежно від кола суб'єктів, на яких розраховано їх дію:
 - загальні, тобто такі, що належать кожному працівнику;
 - спеціальні – які реалізуються виключно даною категорією працівників;
- 2) залежно від стадії реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти:
 - юридичні гарантії у процесі обрання та призначення на посаду;

– юридичні гарантії у процесі укладання та виконання трудового договору, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору та відповідно із самого змісту трудового договору;

– юридичні гарантії у процесі припинення трудового договору.

Вважаємо за потрібне звернути увагу на те, що за своєю формою усі трудо-правові гарантії керівника закладу вищої освіти в 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. Юридична формалізація є необхідною умовою забезпечення дієвості гарантій, адже тільки тоді вони набувають обов'язкового характеру.

Не можемо не звернути увагу на те, що хоча в законодавстві, зокрема в КЗпП України в назві цілого ряду статей присутній термін «гарантії», втім, у Законі України «Про вищу освіту» соціальних гарантій працівників стосується лише ст. 59, ч. 1 якої передбачено, що науково-педагогічним, науковим, педагогічним та іншим працівникам закладів вищої освіти:

1) створюються належні умови для праці, підвищення кваліфікації, організації побуту, відпочинку та медичного обслуговування, у тому числі викладачам з інвалідністю;

2) виплачуються у разі втрати роботи компенсації відповідно до законодавства [29].

Проте, у цілому ж при визначенні гарантій не слід орієнтуватися лише на назви статей та розділів нормативно-правових актів, оскільки вони (гарантії) прямо чи опосередковано впливають і з низки інших положень зазначених нормативно-правових актів. Що в цілому є зрозумілим, враховуючи сутність гарантій у їх широкому розумінні. Практично 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 гарантіями, що забезпечують їх 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». При цьому, необхідно відмітити, що на керівника закладу вищої освіти поширюються й загальні юридичні гарантії реалізації особою права на працю у процесі укладення трудового договору, зокрема: заборона необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору; недопущення дискримінації щодо реалізації права на працю тощо;

2) особливі умови оплати праці, соціально-побутового забезпечення, встановлення робочого часу та часу відпочинку керівника закладу вищої освіти. В даному контексті показовою є Типова форма контракту з керівником державного вищого навчального закладу, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 р. № 726, в якій передбачено цілу низку виплат у формі надбавок, премій та доплат, а також особливий порядок надання щорічної оплачуваної відпустки. Загалом даного 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 наступні: 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 умові трудового договору та умов праці; г) спрямовані на збалансування інтересів роботодавця та працівника;

3) спеціальний порядок розірвання трудового договору із керівником закладу вищої освіти. Зокрема, слід звернути увагу на можливість звільнення з посади керівника закладу освіти у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту закладу вищої освіти та умов контракту (ст. 42 Закону України «Про вищу освіту»). Втім, якщо вести мову про узагальнений характер гарантій трудових прав при припиненні трудових відносин із керівником закладу вищої освіти, слід відзначити що гарантуванню в таких випадках підлягають 3 блоки прав: гарантування правомірного припинення з працівником трудових правовідносин; гарантування забезпечення права індивіда на працю після припинення останніх; гарантування прав людини на захист і відновлення її порушених прав [100]

Загалом вважаємо доцільним погодитися з дослідниками, які поділяють увесь масив гарантій на гарантії-умови та гарантії-засоби. Так, наприклад, до гарантій-умов належать політичні, економічні, ідеологічні гарантії. До гарантій-засобів – юридичні гарантії [101, с. 67]. При цьому, як наголошує Олефіренко Е.О., гарантії-умови самі по собі не можуть самотійно забезпечити таку реалізацію прав і свобод громадян, у якій зацікавлені держава й окремі громадяни. Вони безпосередньо не забезпечують законного й обґрунтованого використання прав, не вимагають можливих зловживань і порушень при їх здійсненні [101, с. 68]. Тоді як юридичні гарантії здатні безпосередньо, оперативно й ефективно забезпечити реалізацію прав громадян. Саме тому в юридичній літературі вони розглядаються як конкретні, власне гарантії-реалізації. Тобто якщо право громадянина порушено, то прямою причиною того є не соціально-

економічні причини або сфера ідеології, а відсутність чи недотримання підприємствами, установами, організаціями та їх посадовими особами юридичних гарантій його реалізації [101, с. 68].

У даному контексті відзначимо позицію М.І. Іншина, з точки зору якого поглиблений аналіз гарантій трудових прав, свобод, законних інтересів та обов'язків працівників вимагає того, щоб у їх арсеналі більш чітко розрізнялися засоби і умови. Враховуючи зазначенні особливості, правознавець доходить висновку, що одну групу досліджуваних гарантій доцільно назвати «умовами» реалізації та здійснення прав і свобод, законних інтересів та обов'язків, а іншу – «засобами». В останньому випадку йдеться про гарантії, що виступають способами, прийомами і методами охорони та забезпечення посадових повноважень державних службовців. Таким чином, перша група гарантій спрямована на створення сприятливих обставин для користування трудовими правами та виконання трудових обов'язків, а друга – забезпечує працівників ефективним інструментом щодо безпосереднього забезпечення, реалізації та здійснення трудових прав і обов'язків [102, с. 324-325].

Отже, усі соціальні, економічні, політичні, професійні, організаційні й інші гарантії, окрім суто юридичних, є гарантіями-умовами. Закріплюючи ці гарантії, держава встановлює обов'язкові вимоги до характеру, змісту та якості середовища, в якому виникають, розвиваються і припиняються трудові відносини, що супроводжують процес трудової діяльності керівника закладу вищої освіти. Головна цінність даних гарантій полягає в тому, що вони: по-перше, відображають рівень соціально-економічного та політико-правового розвитку держави, свідчать про ступінь його демократизації; по-друге, орієнтують осіб, які здійснюють керівництво закладом вищої освіти, щодо кола, обсягів і характеру тих благ і переваг, якими вони користуються.

Однак за відсутності відповідних юридичних механізмів, через які керівники закладу вищої освіти як працівники можуть впливати на

роботодавця та змушувати його виконувати свої обов'язки перед ними, гарантії-умови залишаються лише деклараціями. Саме для цього потрібні гарантії-засоби – відповідні матеріальні та процедурно-процесуальні механізми захисту та відстоювання керівниками закладу вищої освіти своїх трудових прав та інтересів. Такими механізмами, наприклад, є інститут трудових спорів, право на оскарження рішень тощо.

Роль гарантій забезпечення реалізації керівниками закладу вищої освіти правового статусу у трудових правовідносинах – це не тільки безпосередньо забезпечення здійснення встановлених законом певних правових можливостей, але й вирішення інших не менш важливих завдань. Юридичні гарантії забезпечують можливість керівника закладу вищої освіти, як працівника, при належному виконанні своїх трудових обов'язків отримувати встановлені у законодавстві соціальні блага (премії, пільги, обслуговування). З одного боку, наявність реальних гарантій сприяє якісному та ефективному виконанню ними своєї трудової функції, з іншого – їх наявність забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів сторонами трудових відносин.

1.5 Зміст юридичної відповідальності керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права

Категорія відповідальності людини вже тривалий час є предметом комплексного аналізу ряду дослідників у різних галузях науки, в результаті чого у різних науках та світоглядних школах сформувались (чи ще формуються) власні концептуальні підходи до розуміння цього поняття. Подібні тенденції спостерігаються також і в рамках сучасної доктрини трудового права, в якій формулюються різні теорії та підходи до розуміння юридичної відповідальності в цій галузі права, головним чином,

як галузевої відповідальності. Однак, вказані сучасні теорії, у переважній своїй частині, суперечать одна одній та класичній теорії юридичної відповідальності загалом, що не сприяє виробленню єдиного теоретичного підходу до розуміння цього поняття. Для вирішення поставленої проблеми необхідним є переосмислення розглядуваної відповідальності, що буде ґрунтуватись на детальному вивченні загальної юридичної відповідальності та правової природи і сутності цієї відповідальності в трудовому праві.

Перш за все, слід погодитись із твердженням, що поняття юридичної відповідальності взагалі і трудо-правової зокрема відноситься до базових понять у юридичній науці і, відповідно, в науці трудового права. Воно не може бути неконкретною оціночною категорією. Повинен існувати еталон, загальне поняття відповідальності, тільки в такому випадку правозастосовчі органи зможуть правильно застосовувати норми, що встановлюють юридичну відповідальність та регулюють порядок притягнення до неї [103, с. 224]. Проте, слід визнати, що при характеристиці юридичної відповідальності думки вчених суттєво розходяться, зокрема що стосується визначення її місця у системі примусових заходів правового характеру. Трапляються й випадки ототожнення юридичної відповідальності із санкцією.

Перш за все виникає питання, чи є юридична відповідальність у трудовому праві тотожною за змістом із юридичною відповідальністю загалом? І, якщо таке явище є тотожним, то яким чином держава реагує на порушення працівником дисципліни праці чи, приміром, на спричинення роботодавцю матеріальної шкоди? Відповідаючи на поставленні запитання, зазначимо, що держава в цих випадках виконує лише роль регулятора відповідних відносин, а суб'єктом, який є повноважним притягнути порушника до відповідальності, в таких випадках виступає не держава, а роботодавець.

Справа у тому, що питання про юридичну відповідальність у трудовому праві та про її співвідношення із юридичною відповідальністю тривалий час невинуватено не розглядалось у доктрині трудового права та у суміжних галузях права на належному рівні, що цілком зрозуміло. У період існування колишнього СРСР роботодавець та держава фактично ототожнювались, хоча формально стверджувалось, що радянські громадяни і є своїми роботодавцями, на противагу, громадянам капіталістичних та т.зв. «буржуазних» держав, в яких начебто мала місце експлуатація працівників панівним класом. Відтак, очевидним є те, що юридична відповідальність у трудовому праві у радянський період повністю збігалась за своїм змістом із юридичною відповідальністю, із однією формальністю – нормативні підстави настання такої відповідальності містились у положеннях радянського законодавства про працю.

Проте, вже сьогодні, коли Україна відновила свою незалежність, а у нашій державі за останні три роки відбулись зміни, у результаті чого утвердився курс на демократизацію України та поглиблення її євроінтеграції, зважаючи й на фактичну перебудову економіки нашої держави на реальну ринкову економіку, дотримуватись думки, що роботодавець і держава є або одним цілим, або знаходяться по один бік трудового конфлікту, як мінімум, недоречно. При цьому, можна стверджувати, що в окремих випадках держава бере участь у відносинах між порушником та іншою стороною таких правовідносин, а саме тоді, коли: а) вирішення такого конфлікту можливе лише за участю держави (за рахунок судів, правоохоронних органів, контрольних та наглядових органів у сфері охорони праці, соціального забезпечення тощо), або вирішення такого конфлікту неможливе без відповідних державних механізмів; б) однією із сторін таких трудових правовідносин виступає державний службовець як суб'єкт трудового права, що ймовірно порушив законодавство про працю, а іншою – відповідний державний орган влади.

В даному контексті, при визначенні сторін правовідносин, однією з котрих виступає керівник закладу вищої освіти, як працівник, а з іншого, звертаючись до Закону України «Про вищу освіту», – засновник закладу вищої освіти, як роботодавець, який відповідно до ч. 10 може виступати органом державної влади від імені держави, відповідною радою від імені територіальної громади (громад), фізичною та/або юридичною особою, рішенням та за рахунок майна яких засновано заклад вищої освіти, все ж доцільно вести мову про роботодавця (засновника закладу вищої освіти), а не про відповідний державний орган влади [29].

Слід також наголосити, що специфіка дії юридичної відповідальності у трудовому праві стала приводом для того, щоб окремі вчені у галузі права почали розглядати таку в якості «трудоправової відповідальності» [104, с. 86–90] чи, приміром, «службово-трудової юридичної відповідальності» [105, с. 166], які розуміються як окремий вид юридичної відповідальності. Однак, наразі такі висновки є передчасними, головним чином, у тому вигляді, в якому обґрунтовується така думка у наявній спеціальній літературі [106, с. 171–173; 107, с. 243–248; 108, с. 209–213].

Тому, аналізуючи сучасне трудове право України, доходимо висновку, що характерним для юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що вказана відповідальність, не змінюючи своєї юридичної природи та власної зовнішньо-правової форми, діючи у рамках трудових правовідносин, переймає на себе сутнісний характер трудового права. Завдяки цьому, а також специфічному характеру дії цієї відповідальності у рамках трудового права, юридична відповідальність у трудовому праві набуває комплексу специфічних ознак, які притаманні лише їй, що у черговий раз показово підтверджує унікальну сутність такого міждисциплінарного інституту, як юридична відповідальність.

Варто зауважити, що схожій позиції дотримувався також і провідний український юрист В.С. Венедиктов, який ще у 1991 році у своїй фундаментальній науковій праці «Теоретичні проблеми юридичної

відповідальності у трудовому праві», зокрема, наголошував на тому, що виникнення терміну «трудова юридична відповідальність» пояснюється тим, що ця відповідальність настає при реалізації трудових правовідносин чи безпосередньо пов'язана з виникненням, зміною чи припиненням трудових відносин. На думку вченого, «це відповідальність у процесі праці, відповідальність за діяльність, пов'язану з користуванням правом на працю, відповідальність суб'єктів трудового права за свої дії чи бездіяльність». Окрім того, видатний український вчений констатував, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність, хоча й регулюється нормами трудового права, проте ці поняття також широко використовуються і в інших галузях права або ж, навпаки, кримінальна та адміністративна відповідальність можуть мати місце за порушення трудового законодавства. Саме тому, як запевняють вчені, застосування різних видів юридичної відповідальності у процесі регулювання трудових правовідносин повинно мати своє місце, адже об'єм правового регулювання трудовим правом у демократичному суспільстві досить широкий та його значення не слід применшувати у процесі побудови правової держави [109, с. 65–66; 110, с. 37–38].

Відтак, говорячи сьогодні про юридичну відповідальність у трудовому праві, доцільно вести мову не про «трудоправову відповідальність» як окремий вид юридичної відповідальності [111, с. 95–103; 112, с. 60–62] (підходи до розуміння такої відповідальності є цілком життєздатними, однак незважаючи на перспективність цієї концепції, вважаємо, що на сучасному етапі розвитку трудового права ці концепції не можуть мати практичного вираження), а саме про юридичну відповідальність в трудовому праві у широкому та вузькому сенсі.

Отже, пропонована нами концепція юридичної відповідальності в трудовому праві є двохаспектною та, відповідно, передбачає два підходи до розуміння розглядуваної відповідальності:

1. Вузкий внутрішньогалузевий підхід, що відповідає існуючій практиці притягнення порушників трудового законодавства до юридичної відповідальності. В рамках цього підходу юридична відповідальність в трудовому праві визнається галузевою відповідальністю, котра охоплює дисциплінарну відповідальність працівника й матеріальну відповідальність працівника та роботодавця. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність в рамках такого підходу визнаються окремими видами юридичної відповідальності, що гармонічно співіснують в межах трудового права у діалектичному зв'язку.

Зауважимо, що зміст такого підходу відображає два основних способи впливу юридичної відповідальності в трудовому праві та, відповідно, в подальшому буде змінюватись в результаті розвитку інституту юридичної відповідальності, який далі має комплексно врегульовувати правовідносини з приводу юридичної відповідальності в розглядуваній галузі права. На цій підставі, пропонований нами підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві (як органічної єдності матеріальної та дисциплінарної відповідальності) ми вважаємо перехідним, оскільки, на основі нього, в процесі розвитку інституту юридичної відповідальності буде сформовано трудовправову відповідальність, що стане результатом «злиття» дисциплінарної та матеріальної відповідальності в трудовому праві. Перспективна концепція трудовправової відповідальності «не виключає існування в доктрині права дисциплінарної та матеріальної відповідальності як видів юридичної відповідальності, котрі можуть бути інститутами різних галузей нетрудового права (наприклад, аграрного, земельного, екологічного, медичного права), але елімінує їх відношення до сучасного трудового права» [104, с. 86–90]. Український вчений В.В. Гладкий цілком справедливо це обмежене поширення дисциплінарної та матеріальної відповідальності на трудове право пояснює тим, що в рамках розробленого ним підходу до юридичної відповідальності, «трудоправова

відповідальність увібрала в себе правову природу дисциплінарної та матеріальної відповідальності, і остаточно концептуально трансформувалася в відповідну галузеву відповідальність. Більш того, те, що в науці довгий час називалось дисциплінарною відповідальністю, так само як і матеріальною відповідальністю, – завжди являло собою в сукупності трудовправову відповідальність, з урахуванням того, що те, що ми називали матеріальною відповідальністю – завжди було наслідком порушення суб'єктом трудового права умов трудового договору, яким було завдано іншому суб'єкту трудового права матеріальна та/або моральна шкода». Зважаючи на це, автор розглядуваної концепції трудовправової відповідальності справедливо зауважує, що поділ цієї відповідальності (на дисциплінарну та матеріальну відповідальності) «є нежиттєздатним навіть, якщо такий відбувається в умовній формі» й, відповідно, подальший такий розподіл трудовправової відповідальності ним розуміється «настільки ж деструктивним, наскільки дестабілізуючим був би розподіл (за цією ж логікою) кримінальної або адміністративної відповідальності» [104, с. 88–89].

Безумовно, пропонований нами вузький практичний підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві є перехідним, і в перспективі має змінитись розглянутою теорією трудовправової відповідальності. У зв'язку із цим, вважаємо, що переосмислення юридичної відповідальності в трудовому праві за цим напрямком має стати однією зі стратегічних цілей триваючої реформи трудового права в Україні, оскільки такий сприяє не лише оптимізації правового регулювання відповідного інституту трудового права, але й значному перегляду чинних та проектних норм законодавства про працю у частині юридичної відповідальності.

2. Широкий узагальнено теоретичний підхід, що враховує досить широкий об'єм правового регулювання правовідносин з приводу юридичної відповідальності в трудовому праві, з урахуванням

особливостей таких правовідносин, що відображаються на специфіці вказаного правового регулювання. Зазначений підхід розуміє юридичну відповідальність в трудовому праві як сукупність усіх видів юридичної відповідальності у частині, що відповідають наступним критеріям: 1) суб'єктом цієї відповідальності є суб'єкт трудового права (працівник чи роботодавець); 2) порушення, за яке настає ця відповідальність, вчиняється у сфері, котра врегульована нормами трудового права. Таким чином, приміром, неналежне виконання професійних обов'язків, що спричинило зараження особи вірусом імунодефіциту людини чи іншої невиліковної інфекційної хвороби тягне за собою кримінальну відповідальність, яка може розглядатись в доктрині трудового права як юридична відповідальність в трудовому праві кримінально-правового характеру.

Слід звернути увагу на те, що подібні підходи до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві вже фрагментарно використовувались в доктрині права (і навіть в якості практичної моделі розуміння цієї відповідальності, з чим неможливо погодитись). Так, наприклад, В.С. Венедіктов, наголошував, що «трудова юридична відповідальність» має поєднувати не лише такі трудові засоби відповідальності як матеріальну та дисциплінарну відповідальність, але ще й адміністративно-правові та кримінально-правові засоби відповідальності. Вказане, на думку вченого, пояснюється тим, що правовідносини, які мають місце у сфері праці, врегульовуються не лише нормами трудового права, але й, зокрема, кримінального та адміністративного права [113, с. 125]. У цьому і виражається унікальність такої форми існування юридичної відповідальності, як юридична відповідальність у трудовому праві, адже у рамках такої галузі права у необхідній мірі застосовуються усі види юридичної відповідальності. Ці складові органічно взаємопов'язані та сукупно утворюють єдиний комплекс юридичної відповідальності у трудовому праві, що слугує загальній меті, похідним цілям, а також відповідним завданням.

На таке прогресивне розуміння правової природи юридичної відповідальності у трудовому праві вже фрагментарно звертали увагу й інші українські вчені у галузі права. Приміром, Р.І. Обручков з цього приводу зауважує, що чинне законодавство про працю України передбачає два основних види юридичної відповідальності у трудовому праві, якими є: матеріальна відповідальність сторін трудового договору та дисциплінарна відповідальність працівника. Однак аналіз норм чинного законодавства дозволяє зробити висновок, що за порушення норм законодавства про працю в Україні також передбачається можливість притягнення до адміністративної або навіть до кримінальної відповідальності. Але, останні два види юридичної відповідальності, як зауважує вчений, є предметом регулювання не трудового права, а відповідних інших галузей права України, через що простежується певний міжгалузевий взаємозв'язок різних за своїм змістом та характером галузей вітчизняної системи права. При цьому Р.І. Обручков підкреслює, що тісний зв'язок підстав настання кримінальної і адміністративної видів відповідальності з предметом регулювання трудового права зумовлює неможливість повного та правильного розуміння і застосування цих видів відповідальності «без належного вивчення та з'ясування змісту конкретного трудового правовідношення» [114, с. 268].

Для уникнення плутанини у теоретичному й практичному розумінні правової природи юридичної відповідальності у трудовому праві, пропонуємо розглядати сукупний об'єм складових такої відповідальності (у широкому сенсі) через призму галузевої приналежності таких складових. Відтак, переконані, що юридична відповідальність у трудовому праві є сукупністю наступних взаємопов'язаних елементів:

1. Юридична відповідальність керівника закладу вищої освіти у трудовому праві дисциплінарного характеру (власне – дисциплінарна відповідальність). У широкому сенсі є окремим видом юридичної

відповідальності, що регламентована діючим законодавством України, та настає лише тоді, коли працівником порушується трудова дисципліна.

2. Юридична відповідальність керівника закладу вищої освіти у трудовому праві матеріально-правового характеру (матеріальна відповідальність), регламентована чинним законодавством України про працю, та у загальному аспекті виражається в обов'язку сторони трудових правовідносин відшкодувати матеріальну шкоду, завдану ним (як прямо, так і опосередковано) іншій стороні цих відносин порушенням законодавства про працю.

3. Юридична відповідальність керівника закладу вищої освіти у трудовому праві адміністративно-правового характеру (адміністративна відповідальність). Окремо зазначимо, що до юридичної відповідальності в трудовому праві адміністративна відповідальність відноситься лише в тій частині, коли її суб'єктами є найманий працівник та роботодавець, а правопорушення вчинене у сфері праці. Адміністративна відповідальність є другим за суворістю видом юридичної відповідальності, що відрізняється від кримінальної відповідальності більш м'якими санкціями, а також тим, що настає за суспільно-шкідливе правопорушення – адміністративний проступок [115, с. 73], тобто, виступає наслідком невиконання чи неналежного виконання особою норм адміністративного законодавства, що тягне невідворотність реагування держави на таке правопорушення та встановлюється виключно її законами [116, с. 81] (при цьому центральне місце серед них займає Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 року № 8073–X [117], в якому передбачені, конкретні види адміністративних стягнень).

Зважаючи на те, що у рамках трудових правовідносин керівник закладу вищої освіти може вчиняти протиправні дії, якими порушуються не лише трудові права та інтереси іншої сторони таких відносин, але й порушується адміністративне законодавство, винувата особа стає учасником інших правовідносин, а саме відносин з приводу притягнення

до адміністративної відповідальності. Вказані адміністративно-правові норми, що забороняють порушення у галузі праці, можна умовно поділити на наступні основні групи:

1) положення, що забороняють адміністративні правопорушення у сфері праці та охорони праці. У главі 5 КУпАП містяться проступки, які віднесені до адміністративних правопорушень, що виникають у межах трудових правовідносин, а саме – у галузі праці та охорони праці, головним чином:

а) порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, що виражаються у: порушенні встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата їх не у повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами-підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи-підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), або у наданні зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю (посилена відповідальність передбачена за повторність вчинення такого правопорушення та за вчинення вказаних дій щодо окремих груп працівників, зокрема, щодо: неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда); фактичному допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуску до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства; порушенні встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному

органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві; порушенні вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці; порушенні встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

б) порушення, пов'язані з укладанням чи невиконанням колективного договору, а саме: ухилення осіб, які представляють роботодавців або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі у переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк; порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють роботодавців або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів; ненадання особами, які представляють роботодавців або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод.

2) положення, які забороняють адміністративні правопорушення, що посягають на власність суб'єкта трудових правовідносин.

4. Юридична відповідальність керівника закладу вищої освіти у трудовому праві кримінально-правового характеру (кримінальна відповідальність). Так само, як і адміністративно-правова відповідальність, кримінальна відповідальність відноситься до юридичної відповідальності в

трудовому праві у тій частині, в якій суб'єктами цієї відповідальності є найманий працівник та роботодавець, а відповідне кримінальне правопорушення вчинене у сфері праці. На основі трудових правовідносин можуть сформуватися кримінальні правовідносини, обов'язковою умовою виникнення та існування яких є наявність кримінально-правової норми, яка становить зміст закону про кримінальну відповідальність, який набрав чинності і діє під час вчинення кримінального правопорушення (в нашому випадку – відповідного кримінального правопорушення щодо прав та законних інтересів сторони трудових правовідносин) [118, с. 250–257]. При цьому кримінальна відповідальність – це юридичний обов'язок особи, що вчинила злочин, підлягати дії кримінального закону, тобто піддатися з боку держави негативній оцінці у вироку суду за скоєне суспільно небезпечне діяння, а також заходів державно-правового примусу у вигляді обмежень прав і свобод особистого, майнового або іншого характеру [119, с. 546].

Законодавчим актом, що передбачає кримінальну відповідальність суб'єктів кримінального правопорушення, є Кримінальний кодекс України від 05 квітня 2001 року № 2341–III [120], який містить низку кримінально-правових заборон порушення трудового законодавства та законодавства про соціальне забезпечення, які у рамках нашого дослідження можна поділити на наступні групи заборон:

1) кримінальні правопорушення проти трудових прав людини і громадянина. У розділі V КК України, серед іншого, містяться кримінально-правові заборони щодо вчинення окремих протиправних діянь проти трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина, основними з яких є: а) перешкоджання законній діяльності професійних спілок, а також громадських організацій або їх органів, у тому числі й тих, що діють в інтересах найманих працівників; б) грубе порушення законодавства про працю; в) грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від

форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою (посилена відповідальність за такі дії законодавцем передбачена у тому разі, коли такі дії вчиняються стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України); г) примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій; г) умисна й безпідставна невплата керівником підприємства, установи або організації (незалежно від форми власності) чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності заробітної платні найманому працівнику більш як за один місяць (посилена відповідальність передбачається кримінальним законом, якщо такі дії були вчинені внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати; при цьому, винуватий суб'єкт може уникнути притягнення до кримінальної відповідальності, якщо до моменту притягнення до такої відповідальності цим суб'єктом було здійснено відповідну виплату заробітної плати).

2) кримінальні правопорушення проти безпеки виробництва. Ця група кримінально-правових заборон охоплює ряд кримінально-карних діянь, основними з яких є порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого або спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки.

3) кримінальні правопорушення проти майнових прав суб'єкта трудових правовідносин. Така група кримінально-правових заборон розповсюджується, у першу чергу на розкрадання (в розмірі або способом, які характеризують такі діяння як кримінально карані) працівником майна роботодавця та майна третіх осіб, за збереження якого відповідає

роботодавець, а так само – протиправне посягання роботодавця на майно працівника.

Відтак, підводячи підсумок викладеному, зауважимо, 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.

В подальшому, при характеристиці юридичної відповідальності керівника закладу вищої освіти як суб’єкта трудового права, зважаючи на те, що адміністративна та кримінальна відповідальність за порушення норм законодавства про працю є предметом регулювання не трудового права, а відповідних інших галузей національного права, вважаємо за доцільне більш детально зупинитись саме на змісті дисциплінарної та матеріальної відповідальності керівника закладу вищої освіти саме як суб’єкта трудового права.

Варто наголосити на тому, що юридичній відповідальності у трудовому праві, в силу своєї автентичності, правової природи, поряд із спільними ознаками з іншими видами відповідальності, притаманні свої характерні риси, обумовлені предметом правового регулювання, що базується на раціональному поєднанні приватно-правових та публічно-правових засад.

Невипадково на доцільності існування трудової відповідальності як узагальнюючого поняття, що об’єднує у собі різновиди відповідальності притаманні трудовому праву, наголошував П.Р. Стависький, мотивуючи свою позицію необхідністю підкреслити трудову природу галузевих підвидів матеріальної та дисциплінарної відповідальності, а також відповідних правопорушень, відмежувати їх від аналогічних категорій в цивільних, адміністративних та інших відносинах [121, с. 74].

На підставі цього, виникає питання, які ж саме особливості нормативної конструкції трудо-правової відповідальності дають підстави для виділення її як окремого виду юридичної відповідальності, а також відмежування від інших форм примусу в трудовому праві?

На користь існування нормативної конструкції трудо-правової відповідальності передусім вказує її специфіка, що, перш за все, зумовлена предметом трудового права. Так, предмет трудового права складають власне трудові відносини, тобто відносини, побудовані на угоді між працівником і роботодавцем про виконання працівником за оплату певної роботи (такі відносини є основою, «ядром» предмета трудового права), і відносини, тісно пов'язані з трудовими [122, с. 8]. Таким чином, трудо-правова відповідальність забезпечує належний характер функціонування відносин, що складають предмет трудового права, і не може існувати поза їх межами.

При цьому, базисним для з'ясування характерних особливостей нормативної конструкції трудо-правової відповідальності є розроблене О.Е. Лейстом визначення нормативних конструкцій відповідальності як комплексу норм матеріального і процесуального права, які визначають санкцію та інші заходи примусу, що підлягають застосуванню в разі правопорушення, порядок (процес) і послідовність застосування та реалізації цих заходів, а також норми, що визначають права особи, яка притягується до відповідальності. Оскільки виражений у санкції спосіб відновлення правопорядку зумовлює порядок її реалізації, то основним поділом видів відповідальності (як і санкцій) є розподіл на правовідновлюючу (компенсаційну) і штрафну (каральну) [123, с. 130-150]. Вважаємо, що такий підхід до виокремлення різновидів відповідальності, є цілком прийнятним і для трудо-правової відповідальності. Однак, враховуючи характер охоронних норм трудового права та передбачений у них спосіб відновлення правопорядку, доцільним вважаємо виділяти наступні нормативні конструкції трудо-правової відповідальності:

- дисциплінарна відповідальність працівника;
- матеріальна відповідальність працівника;
- матеріальна відповідальність роботодавця.

І якщо виділення дисциплінарної (каральної) відповідальності обумовлене способом впливу норм трудового права на суб'єкта дисциплінарного правопорушення, то виокремлення матеріальної відповідальності кожної із сторін трудового договору, пов'язане із наявністю наступних відмінностей: а) встановлення різних видів матеріальної відповідальності; б) встановлення різних меж і розмірів відшкодування збитку; в) встановлення різного порядку відшкодування шкоди; г) встановлення права на відшкодування моральної шкоди лише одній стороні трудового договору – працівнику; г) різні підходи до форм вини; д) різний порядок визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню [124, с. 864].

Переходячи до аналізу змісту дисциплінарної відповідальності керівника закладу вищої освіти необхідно відмітити, що в Законі України «Про вищу освіту» мова про відповідальність даної категорії працівників йде лише в ч. 1 ст. 34, в якій вказується на те, що безпосереднє управління діяльністю закладу вищої освіти здійснює його керівник (ректор, президент, начальник, директор тощо), а його права, обов'язки та відповідальність визначаються законодавством і статутом закладу вищої освіти». Слід також зазначити, що статутами закладів вищої освіти питання дисциплінарної відповідальності їх керівників взагалі не врегульовано. Схожа ситуація спостерігається й у затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 р. № 726 Типовій формі контракту з керівником державного вищого навчального закладу, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 р. № 726, в якій передбачено право засновника притягати керівника до дисциплінарної відповідальності у випадках, передбачених статутом вищого навчального закладу та законодавством. Таким чином,

відповідно до діючих законодавчих та нормативно-правових актів спеціальні підстави, порядок та умови притягнення керівника закладу вищої освіти до дисциплінарної відповідальності взагалі відсутні, а отже здійснюватимуться відповідно до загальних положень КЗпП України.

З огляду на зазначене, вважаємо за необхідне звернутись до положень сучасної доктрини трудового права. Зокрема, вчені дисциплінарну відповідальність, як правило, розглядають у двох аспектах: перший аспект являє собою правове встановлення дисциплінарної відповідальності, що включається до складу правового інституту «дисципліна праці» та означає певну реакцію держави на правопорушення у сфері трудових відносин, потенційну можливість застосування до порушника заходів дисциплінарного стягнення, зазначених у законодавстві; другий аспект являє собою наслідок невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків конкретним працівником та полягає у застосуванні санкцій до порушника трудової дисципліни й їх реалізації [125, с. 96].

Вважаємо, що найбільш повне уявлення про юридичну природу такого виду юридичної відповідальності можна скласти лише після комплексного аналізу специфічних ознак цієї відповідності. На сьогоднішній день, можна констатувати великий обсяг спеціальної правничої літератури, в якій комплексно чи фрагментарно розглядалось питання основних характерних рис дисциплінарної відповідальності. Однак, слід також зауважити, що автори таких досліджень не дійшли до спільної думки про зміст ознак вказаного виду юридичної відповідальності.

Найбільш повно, на нашу думку, визначають основні ознаки дисциплінарної відповідальності А.В. Андрушко та автори підручника «Курс порівняльного трудового права» – М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина. На думку А.В. Андрушка, до таких ознак слід відносити наступні: 1) дисциплінарна відповідальність є видом юридичної

відповідальності; 2) ця відповідальність є одним із двох видів трудової відповідальності; 3) дисциплінарну відповідальність можна розглядати у двох аспектах, а саме: позитивному та негативному; 4) ця відповідальність поділяється на два види: загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність; 5) відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків працівник несе не перед державою, а перед роботодавцем; 6) підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок; 7) завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди роботодавцю не є обов'язковим [126, с. 374]. У свою чергу М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина, до основних ознак дисциплінарної відповідальності у трудовому праві відносять: 1) нормативність дисциплінарної відповідальності; 2) нерозривний зв'язок дисциплінарної відповідальності з певними мірами її реалізації; 3) така відповідальність є особливим правовим станом правопорушника і уповноважених органів (посадових осіб); 4) дисциплінарна відповідальність реалізується у рамках охоронних правовідносин; 5) порушник трудової (службової) дисципліни незалежно від його бажання зобов'язаний дати звіт про свої неправомірні дії і претерпіти ті заходи впливу, які у законному порядку застосовує до нього компетентний орган (посадова особа) відповідно до вимог санкції правової норми; 6) уповноважені органи (посадові особи) зобов'язані витребувати звіт про неправомірні дії порушника дисципліни і застосувати у необхідних випадках заходи правового впливу, що передбачені санкціями норм трудового права [127, с. 367–368].

Отже, характерними ознаками дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є наступні:

1. Така відповідальність є окремим видом юридичної відповідальності, що регламентована трудовим законодавством та виражена в особливому правовому стані суб'єкта, який порушив дисципліну праці, та суб'єкту дисциплінарної відповідальності.

2. Виникає на підставі дисциплінарного проступку. Дисциплінарний проступок є основною ознакою та підставою дисциплінарної відповідальності. Слід звернути увагу на те, що законодавець в діючому кодифікованому законі про працю, а саме в ч. 1 ст. 147 КЗпП України, позначаючи правопорушення в якості необхідної підстави розглядуваної відповідальності, називає цю підставу не «дисциплінарним порушенням» чи «дисциплінарним проступком/деліктом», а саме «порушенням трудової дисципліни». Однак вживання законодавцем цієї правової категорії саме в означеній формі, безумовно, навряд чи можна вважати достатнім, адже ця форма не у повній мірі відбиває правовий зміст та сутність дисциплінарного правопорушення, яке вчиняється працівником. Тому, приміром, А.А. Барікова у цьому контексті пропонує використовувати поняття «дисциплінарний проступок», яке використовується у трудовому праві ряду зарубіжних держав [128, с. 134].

Виходячи із такої логіки, у проекті Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 (доопрацьованому до II читання) [129] поняття «порушення трудової дисципліни» замінене терміном «дисциплінарний проступок», під яким у ч. 2 ст. 22 цього документу розуміється «невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором». Тим не менш, на сьогоднішній день чинне законодавство про працю не містить визначення поняття «порушення трудової дисципліни» чи «дисциплінарний проступок», так само як і понять «дисциплінарна відповідальність» і «трудова дисципліна», що створює низку проблем у науці та практиці. Так, слід погодитись із В.І. Щербиною, який зауважує, що у зв'язку з тим, що у рамках трудового законодавства неможливо передбачити усі склади дисциплінарних правопорушень (це неможливо зробити і у правилах внутрішнього трудового розпорядку), щонайперше

необхідно чітко законодавчо визначити поняття «трудової дисципліни» та «дисциплінарного проступку» [130, с. 81]. Цьому буде сприяти великий обсяг спеціальних досліджень дисциплінарної відповідальності, в яких вчені робили спроби дати визначення вказаним правовим категоріям.

Разом з цим слід погодитись з тим фактом, що й до тепер у науці трудового права представлені різні підходи до розуміння дисциплінарного проступку, що, серед іншого, дозволяє звернути увагу на багатоаспектність його змісту [131, с. 39]. Приміром, радянський юрист О.Т. Барабаш ще у 1964 році у своїй праці «Поняття дисциплінарного проступку робітників та службовців» зазначав, що до дисциплінарного проступку слід віднести такі дії, які порушують нормальну організацію праці, що знаходить своє вираження у невиконанні або неналежному виконанні працівником взятого на себе трудового обов'язку за договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. При цьому не має значення, чи мало місце невиконання обов'язку всередині підприємства, установи або за його межами (наприклад, у відрядженні). В окремих випадках дисциплінарним проступком вважаються дії, хоча і не пов'язані з трудовими обов'язками, але такі, що є несумісними з гідністю та призначенням працівника [132, с. 117].

Поряд із тим, провідні українські вчені у галузі трудового права вважають, що під дисциплінарним проступком слід розуміти правопорушення, що виражається у невиконанні (чи неналежному виконанні) з вини працівника покладених на нього обов'язків нормами законодавства про працю, статутами, положеннями, колективним трудовим договором [133, с. 233]. У свою чергу, В.М. Смірнов вважає, що дисциплінарним проступком є будь-яке винне протиправне здійснення правомочностей або невиконання трудових обов'язків суб'єктом, який знаходиться у трудових правовідносинах з конкретним підприємством [134, с. 68]. На нашу думку, найбільш повно визначає поняття «дисциплінарного проступку» В.І. Щербина, на думку якого, під цим

поняттям слід розуміти «протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника, що посягає на встановлений правовий порядок взаємовідносин із роботодавцем шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи обмежень» [135, с. 375].

Узагальнюючи наведенні вище визначення поняття «дисциплінарний проступок», вважаємо, що під таким необхідно розуміти умисне, протиправне зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи обмежень, невиконання або неналежне виконання працівником трудових та інших обов'язків, що зумовлені специфікою відповідного трудового правовідношення (тобто обов'язків за відповідним трудовим правовідношенням), та, які покладені на нього нормами законодавства про працю, а також спеціальними законами (статутами, положеннями), трудовим та колективним договором. Як і будь-яке галузеве правопорушення, дисциплінарний проступок характеризується власним складом, а саме такими елементами складу цього проступку:

1) об'єкт дисциплінарного проступку, яким виступає дисципліна праці, а точніше (якщо прийняти за основу системний підхід до визначення дисципліни праці) – заснований на принципах моралі і закріплений у нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, який виражається у свідомому і точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, здійсненні наданих прав та дотриманні встановлених обмежень [136, с. 25].

2) об'єктивна сторона дисциплінарного проступку, що є сукупністю зовнішніх ознак, котрими характеризується відповідне порушення трудової (службової) дисципліни, тобто «шкідливі наслідки та прямий зв'язок між ними й дією (бездіяльністю) правопорушника» [137, с. 10]. При цьому слід мати на увазі, що стосовно до дисциплінарного проступку протиправність полягає у порушенні загального обов'язку дотримуватись

дисципліни праці і виконувати свої трудові обов'язки, конкретизовані у трудовому договорі працівника, правилах внутрішнього трудового розпорядку, інших актах, що регулюють процес спільної праці, а також у нормах трудового права [136, с. 19]. У цьому аспекті також слід врахувати ст. 22 проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 (доопрацьованого до II читання) [129], в якому конкретизується обсяг трудових обов'язків, що покладаються на працівника, а саме: особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; дотримання норм з охорони праці; дбайливе ставлення до майна роботодавця; негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Разом із тим, дії або поведінка найманого працівника, що суперечить загальноприйнятим нормам поведінки людини у приватному житті, після робочого часу та поза межами робочого місця, за загальним правилом, не можуть розцінюватись в якості підстави для притягнення такого найманого працівника до дисциплінарної відповідальності [138, с. 40–41].

3) суб'єкт дисциплінарного проступку. Суб'єктом такого протиправного діяння є найманий працівник у сенсі діючого законодавства про працю, що порушив трудову дисципліну, виконуючи свої трудові обов'язки (загальний та спеціальний суб'єкт) та/або вчинив таке діяння (поводився таким чином), що поставив під сумнів авторитет своєї професії чи наймача, не зважаючи на те, чи було таке вчинено під час робочого часу та чи вчинене таке було на робочому місці (спеціальний суб'єкт).

4) суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку, яка є складовою дисциплінарного проступку, що характеризується: а) виною порушника (психічне ставлення особи до скоєного нею протиправного діяння та його шкідливих наслідків), котра проявляється в наявності умислу (працівник бажав настання негативних наслідків або, хоча і не бажав, але свідомо допускав їх настання) або необережності (працівник не передбачав можливості настання протиправних наслідків свого діяння, хоча повинен був і міг їх передбачити); б) мотивацією працівника (характеризує внутрішні ціннісні орієнтації працівника і є показником можливості вчинення ним більш тяжких правопорушень) [135, с. 374, 375]. Таким чином, суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку розкриває свідомість та волю працівника-порушника трудової дисципліни.

3. Дисциплінарна відповідальність застосовується правомочним суб'єктом, що наділений законодавством дисциплінарною владою у силу свого правового статусу. Суб'єкт дисциплінарної влади – посадова особа або орган, яких законодавство наділяє повноваженнями з порушення дисциплінарної справи, її розгляду та винесення по ній рішення [139, с. 354]. Щодо загального суб'єкта дисциплінарної відповідальності суб'єктом дисциплінарної влади виступає роботодавець або орган чи посадова особа, яка є відповідальною за наймання працівників. Щодо спеціального суб'єкта такої відповідальності суб'єктом дисциплінарної влади виступає орган чи посадова особа, яка є відповідальною за наймання працівників чи спеціально утворений орган, який компетентний притягувати окремих категорій працівників-порушників трудової (службової) дисципліни до дисциплінарної відповідальності. Загалом, цей суб'єкт, як зазначає Л.М. Корнута, виконує такі дії: 1) вирішує питання щодо порушення дисциплінарного провадження; 2) перевіряє матеріали, що були надані суб'єктом дисциплінарного обвинувачення; 3) розглядає матеріали справи та приймає законне й обґрунтоване рішення; 4) встановлює відповідний вид дисциплінарного стягнення за вчинений працівником дисциплінарний

проступок [140, с. 101]. В даному контексті необхідно вказати, що дисциплінарною владою щодо керівника закладу вищої освіти наділений не лише його засновник, як роботодавець, а й колегіальний орган громадського самоврядування. Так, відповідно до ч. 3 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту», керівник закладу вищої освіти може бути звільнений з посади засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою), а також у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту закладу вищої освіти та умов контракту [29].

4. Дисциплінарна відповідальність виражається у накладенні на порушника трудової дисципліни дисциплінарного стягнення.

Що ж стосується керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудових правовідносин та відповідно суб'єкта матеріальної відповідальності, що характеризується специфічною правосуб'єктністю, яка у цьому сенсі розкривається змістом, об'ємом та характером матеріальної відповідальності. Необхідно вказати на те, що ч. 4 ст. Закону України «Про вищу освіту» на керівника закладу вищої освіти покладається відповідальність за провадження освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності у закладі вищої освіти, а також за результати фінансово-господарської діяльності, стан і збереження нерухомого та іншого майна цього закладу. Втім у Законі відсутні чіткі положення що визначення змісту та обсягу матеріальної відповідальності даної категорії працівників. А відтак, виходячи із положень трудового законодавства матеріальна відповідальність керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудових правовідносин поділяється на наступні підвиди:

1) обмежена матеріальна відповідальність. Така відповідальність полягає у тому, що попри те, що за шкоду, заподіяну роботодавцеві, винні працівники несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної

шкоди, компенсувати шкоду вони повинні в обмеженому розмірі, що не перевищує середньомісячний заробіток. Вказаний вид індивідуальної матеріальної відповідальності встановлюється, як правило, для всіх працівників (для яких згідно із чинним законодавством не передбачена повна матеріальна відповідальність) [141, с. 24]. В свою чергу, пункт 2 частини першої ст. 133 КЗпП України також встановлює обмежену матеріальну відповідальність окремого кола працівників: керівників підприємств, установ, організацій, їх структурних підрозділів та їх заступників, за широкий спектр порушень трудових обов'язків, що потягли пряму дійсну шкоду.

На підставі пункту 2 частини першої статті 133 КЗпП України за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, несуть винні в цьому директори, начальники і інші керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням

При цьому, до зайвих грошових виплат відносяться, зокрема, суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення, тощо. При виявленні безпосередніх заподіювачів шкоди, викликані виплатою зайвих сум, знищенням чи зіпсуванням матеріальних цінностей, вони зобов'язані відшкодувати шкоду в межах, встановлених законодавством. Зазначені вище службові особи в цих випадках несуть матеріальну відповідальність в межах свого середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована безпосередніми її заподіювачами. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати заподіяну шкоду. На

них самих покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх заподіювачів її й таку можливість підприємство втратило

Таким чином, керівник закладу вищої освіти нести матеріальну відповідальність на підставі пункту 2 частини першої статті 133 КЗпП не за будь-яке незбереження матеріальних цінностей, а тільки в тих випадках, по-перше, якщо буде доведено, що їх недостача перебуває в причинному зв'язку з неправильним їх зберіганням, і лише через те, що правильне зберігання входить до кола трудових обов'язків керівника

2) повна матеріальна відповідальність. Такий вид матеріальної відповідальності передбачено ст. 134 КЗпП України. Ця відповідальність виражається у покладанні на працівника, що винний у заподіянні шкоди роботодавцю, обов'язку відшкодувати пряму дійсну шкоду у повному обсязі (100% розміру шкоди) без будь-яких обмежень. Окремо слід вказати, що п. 6 ст. 134 КЗпП України до випадків повної матеріальної відповідальності віднесено те, коли відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків. І хоча Закон України «Про вищу освіту» не містить прямих приписів щодо покладення на керівника закладу вищої освіти повної матеріальної відповідальності, як це, приміром, передбачено для державних службовців (Глава 3 «Матеріальна відповідальність державних службовців» Розділу VIII Закону України «Про державну службу»), проте формулювання ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» дає підстави вести мову про керівника закладу вищої освіти, як про працівника, на якого покладено повну матеріальну відповідальність відповідно до законодавства. Загалом, переконані, що Закон України «Про вищу освіту» потребує суттєвого доопрацювання у частині встановлення відповідальності керівника закладу вищої освіти.

Висновки до розділу 1

1. Особливість правового статусу керівника закладу вищої освіти проявляється у тому, що він регламентований різними галузями законодавства, норми яких не в повній мірі узгоджуються. Порівняно із іншими категоріями працівників, правовий статус керівника закладу вищої освіти можна охарактеризувати як дуалістичний, що обумовлено тим, що керівник закладу вищої освіти, з однієї сторони, здійснює безпосереднє управління діяльністю вищого навчального закладу і є представником вищого навчального закладу 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. Окреслений дуалізм правового статусу керівника закладу вищої освіти обумовлює існування певної невизначеності при обранні норм права, якими необхідно керуватися при регулюванні статусу керівника закладу вищої освіти, а також обумовлює існування широкого кола наукових поглядів та думок 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 слід 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.

3. Набуття статусу керівника закладу вищої освіти також необхідно пов'язувати із трудовою правосуб'єктністю, тобто спроможністю зайняття відповідної посади. При цьому перелік вимог, що ставляться до потенційних учасників даних відносин, є значно ширшим у порівнянні із вимогами, які пред'являються до «загальної» категорії осіб, що мають на меті працевлаштуватися. Передусім, це пов'язано із 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. Природу прав і обов'язків керівників вищих навчальних закладів походить саме із трудових відносин, так як, керівник – це посада, що є елементом трудової функції, яка включає в себе певні права і обов'язки, тому для зайняття цієї посади і користування правами і виконання обов'язків залежить від спеціальності і кваліфікації особи, яка виявила бажання вступити на дану посаду.

5. 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 їх розпорядження відповідних правових інструментів відстоювання своїх прав і законних інтересів.

6. До критеріїв класифікації гарантій реалізації трудових прав керівників закладів вищої освіти належать: 1) залежно від кола суб'єктів, на яких розраховано їх дію: а) загальні, тобто такі, що належать кожному працівнику; б) спеціальні – які реалізуються виключно даною категорією працівників; 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 та виконання трудового договору, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору та відповідно із самого змісту трудового договору; в) юридичні гарантії у процесі припинення трудового договору.

7. За своєю формою усі трудові гарантії керівника закладу вищої освіти в 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. Юридична формалізація є необхідною умовою забезпечення дієвості гарантій, адже тільки тоді вони набувають обов'язкового характеру.

8. 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.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ КЕРІВНИКОМ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1 Виникнення трудових правовідносин із керівником закладу вищої освіти

Автори науково-практичного коментарю до Закону України «Про вищу освіту» зробили висновок про формування в Україні нової галузі законодавства – освітнього законодавства України. В коментарі зазначається, що відносини у сфері освіти мають складний і багатоплановий характер, унаслідок чого склалася певна і відносно відокремлена система нормативних актів, що їх регламентують. Значущість цих відносин для суспільства, держави і особи, а також кількість і системність чинних нормативно-правових актів, що їх регулюють свідчать про створення галузі освітянського законодавства[142].

Загальні проблеми диференціації досліджували такі вчені, як М.Й. Бару [143;144], Б.К. Бегічев [145], В.Я. Бурак [146], І.Я. Кисельов [147;148], Т.А. Коляда [149], Т.Ю. Коршунова [150], С.С. Лукаш [151], Л.В. Могілевський [152], Г.С. Скачкова [153], В.Д. Сорокін [154], В.М. Толкунова [155] та інші дослідники. Що стосується науково-педагогічної праці, то є окремі роботи, в яких висвітлені деякі особливості цієї діяльності, зокрема, пов'язані із проведенням конкурсу у закладі вищої освіти, працевлаштуванням випускників закладів вищої освіти, оплатою праці науково-педагогічних працівників тощо. Цими питаннями займалися Є. І. Войленко, І. К. Дмитрієва, В. Л. Гейхман, Л. Ф. Петренко, В. П. Пастухов.

Тож, в першому розділі нашого дисертаційного дослідження ми висвітлили теоретичні положення щодо особливостей керівника закладу вищої освіти як суб'єкта трудового права. Характеризуючи царину трудо-

правового статусу керівника закладу вищої освіти, особливої уваги заслуговує питання виникнення трудових правовідносин і керівником закладу вищої освіти, процедура його обрання та призначення.

Закріплене статтею 43 Конституції України право кожного на працю передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується [156]. Реалізація права на працю відбувається через спеціальний юридичний механізм: вступ особи до трудових правовідносин з метою отримати винагороду за свою працю. У трудових правовідносинах працівник та роботодавець мають взаємні права та обов'язки, а самі правовідносини виникають з приводу виконання працівником обумовленої трудової функції. Трудові відносини між засновником (уповноваженим органом) закладу вищої освіти, з одного боку, та керівником закладу вищої освіти, з іншого – виникають за наявності певних підстав. При цьому мають бути виконані умови виникнення трудових відносин. Умови та підстави виникнення трудових правовідносин з керівником підприємства взаємопов'язані одні з одними, й лише у сукупності тягнуть за собою виникнення трудових правовідносин.

К. П. Уржинський зазначив, що визначення підстав і умов виникнення трудових правовідносин має практичну значимість, оскільки стислість та визначеність відображення у законодавстві підстав, умов, місця й часу виникнення правовідносин сприяє правильному застосуванню норм права, пунктуальному використанню правомочностей і виконанню суб'єктивних обов'язків [157, с. 89].

З юридичного погляду, фактичні умови та юридичні підстави мають різне правове навантаження. Різниця між ними у тому, що поділ юридичних фактів на підстави та умови проводиться за критерієм значущості для правових наслідків, які спричиняються ними. Крім того, умови й підстави виконують конкретно визначені, законодавчо встановлені для кожного з них правові функції у механізмі становлення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти. На думку С. С.

Алексеева та С. І. Архіпова, така класифікація є умовною, оскільки у теоретичному відношенні вона дає змогу розкрити конкретну функцію відповідного явища в механізмі правового регулювання [158, с. 176].

В етимологічному значенні термін «умова» тлумачиться як необхідна обставина, яка уможливлює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь, правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь [159; с. 1259]. Отже, умовами виникнення трудових відносин з керівником закладу вищої освіти є обставини реальної дійсності, за яких такі відносини взагалі можливі.

Термін «підстава(и)» має кілька значень. Серед іншого, під ним розуміють «причину, достатній привід, що виправдовує що-небудь» [160; с. 407]. У філософському аспекті «підстава» – це «необхідна передумова існування яких-небудь явищ, що може також ці явища пояснити» [161; с. 345]; як категорія логіки «підстава» – це «вихідне начало, умова або передумова існування (виникнення) якогось явища» [162; с. 414]. Таким чином, підставою виникнення трудових відносин з керівником закладу вищої освіти є те головне, на чому ґрунтуються такі відносини.

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 ряд особливостей, в чому проявляється принцип єдності й диференціації правового регулювання правовідносин, які становлять предмет трудового права. «Виходячи із принципу єдності й диференціації правового регулювання праці, правові норми діляться на дві основні групи: (а) загальні норми, що поширюються на всіх осіб найманої праці, і (б) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників. У науці трудового права розповсюдженим є погляд, що диференційне

регулювання здійснюється за допомогою використання норм-доповнень, норм-пристосувань та норм-вилучень. За цими нормами стійко закріпився термін «спеціальні норми», якими оперують більшість авторів» [163, с. 193].

У самому загальному вигляді диференціація трудового законодавства означає встановлені державою відмінності у змісті й обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин за певними підставами. Диференціація проводиться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певну групу працюючих, шляхом включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних положень, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій працюючих [14, с. 83-84].

Ми погоджуємося з О.М. Ярошенком, на думку якого диференціація трудового законодавства – це поділ, розмежування його правових норм на підставі юридично значимих елементів для конкретизації загальних положень законодавства про працю до відповідних категорій працівників [164, с. 32].

Значення диференціації полягає в тому, що вона сприяє доповненню загальних норм законодавства про працю, тим самим дозволяючи враховувати в нормативних актах своєрідність умов праці окремих категорій працівників, що виконують різну за своїм значенням і ступенем складності роботу у всіх галузях господарства [165, с. 48]. Диференціації трудового законодавства має безпосереднє відношення до правового регулювання праці керівників закладу вищої освіти, оскільки в цій сфері, як ні в якій іншій, треба враховувати особливості трудової функції керівника закладу вищої освіти, яка вирізняється складністю, відповідальністю, різноманітністю та численністю видів трудової діяльності, розумовим й емоційним навантаженням та творчим

характером. В даному випадку спеціальними нормами для керівника закладу вищої освіти є норми, які містяться у Законі України «Про вищу освіту».

Таким чином, 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 вищим навчальним закладом. Зокрема, ці вимоги містяться в статтях 34 і 42 Закону України «Про вищу освіту». Одних лише умов для виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти недостатньо: поєднання юридичних підстав та фактичних умов породжує виникнення трудових відносин. Трудові правовідносини з керівником закладу вищої освіти виникають і функціонують на підставі норм трудового права.

Відповідно до статті 4 Кодексу законів про працю України [28], законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Передбачені нормами права правила поведінки реалізуються при виникненні конкретних трудових відносин з керівником закладу вищої освіти. Тому трудові правовідносини з керівником закладу вищої освіти є нічим іншим як формою реалізації відповідної норми трудового права, впровадженням норми права в життя, правозастосуванням. Крім того, норма трудового права та трудові відносини з керівником закладу вищої освіти є складовими елементами механізму правового регулювання суспільних відносин. За допомогою норми права регулюються досить конкретні трудові відносини між керівником закладу вищої освіти та засновником (уповноваженим органом). Так, нормативні умови виникнення трудових відносин з керівником закладу вищої освіти – це відповідні норми трудового права та законодавства, за допомогою яких установлюється правова регламентація виникнення цих правовідносин та

які обумовлюють можливість і правомірність обрання та призначення наймання особи на посаду ректора закладу вищої освіти.

Відомо, що норми трудового права не тільки регламентують коло суспільних відносин, на які поширюється їх дія, але й містять вказівку на низку обставин, з числа яких лише окремі можуть відігравати роль фактів, що викликають самостійні правові наслідки. Норма права створює юридичну можливість виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин, вказує на ті конкретні умови, обставини, за наявності яких правовий зв'язок приходить у рух [166; с. 63].

Отже, трудові відносини з керівником закладу вищої освіти неможливі без наявності відповідної норми права; без реалізації у конкретних правовідносинах норма права є «мертвою», не втіленою у життя, нереалізованою.

Іншою необхідною підставою виникнення трудових відносин є правосуб'єктність претендента на посаду керівника закладу вищої освіти. За визначенням В.Л. Костюка, правосуб'єктність – це своєрідна правова властивість особи, за якою вона наділяється можливістю мати, здійснювати та набувати прав та обов'язків [167, с. 66]. У науці трудового права існують різні підходи до визначення трудової правосуб'єктності. Підтримуємо позицію, що висловлена В. С. Венедиктовим, згідно з якою статус працівника набуває фізична особа за наявності в неї трудової правосуб'єктності й факту укладення з нею трудового договору [168; с. 47]. На жаль, ні Кодекс законів про працю України, ні проект Трудового кодексу України не містять понять «трудова правоздатність», «трудова дієздатність», «трудова правосуб'єктність». Загальні поняття правоздатності та дієздатності визначені нормами цивільного права. На нашу думку, доцільно визначити зазначені поняття у проекті Трудового кодексу України.

Для реалізації трудових прав важливим є момент виникнення трудової правоздатності та трудової дієздатності. Оскільки здатність мати

та здійснювати трудові права та виконувати обов'язки керівник, як суб'єкт трудових відносин, може тільки самостійно та безпосередньо, тобто особисто, то трудова правоздатність та трудова дієздатність керівника закладу вищої освіти виникають одночасно.

Останньою (за порядком розгляду) підставою для виникнення трудових відносин з керівником підприємства є юридичні факти. Юридичні факти у трудовому праві – це конкретні життєві обставини, з наявністю або відсутністю яких норми трудового права пов'язують різні юридичні наслідки.

Юридичні факти поділяються на дії та події, також виділяють юридичний стан. Дії – це акти вольової поведінки учасників трудових відносин. Події перебувають поза волею суб'єктів трудових правовідносин, однак як і дії, тягнуть за собою виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин. Юридичний стан – це правове явище триваючої дії, що існує незалежно від трудових правовідносин, вказуючи на індивідуальне юридичне положення суб'єкта – претендента на посаду керівника закладу вищої освіти. 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. Так, охарактеризуємо складний юридичний склад необхідний для виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти.

Як ми вже зазначали сьогодні існує два нормативно-правових акта, які регулюють процедуру обрання та призначення керівника закладу вищої освіти – це Закон України «Про вищу освіту» (далі – Закон) та постанова Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 року № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту» (якою затверджені Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу) (далі – Методичні

рекомендації). Перш ніж почати аналізувати процедури обрання та призначення керівника закладу вищої освіти ми маємо наголосити на тому, що вони значної мірою відрізняються від процедур, які були визначені Законом України «Про вищу освіту» 2002 року.

Так, процедура обрання ректора, яку започаткував Закон України «Про вищу освіту» стала новелою у сфері освіти, і мала на меті сприяти демократичному реформуванню вищої освіти в Україні.

Стаття 42 Закону має назву «Обрання, призначення та звільнення з посади керівника вищого навчального закладу», однак не всі ключові питання обрання керівника закладу вищої освіти містить вказана стаття. Так, в абзаці першому частини третьої статті 42 Закону вказано, що засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) зобов'язана оголосити конкурс на заміщення посади керівника вищого навчального закладу не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка займає цю посаду. У разі дострокового припинення повноважень керівника вищого навчального закладу конкурс оголошується протягом тижня з дня утворення вакансії. Тобто, аналізуючи зазначене правове положення, ми робимо висновок, що єдиною підставою для оголошення конкурсу на заміщення посади керівника закладу вищої освіти є утворення вакансії.

Відповідно до пункту третього частини першої статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» вакансія – це вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

Водночас, якщо уважно прочитати перше речення абзацу першого частини третьої статті 42 Закону, то ми бачимо, що законодавець не використовує ані поняття «вакансія», ані поняття «вакантна посада». Таким чином, у цьому випадку підставою для оголошення конкурсу слід вважати не утворення вакансії, а закінчення строку контракту особи, яка займає цю посаду.

Слід відзначити, що конструкція вказаної норми більш вдала на відміну від абзацу частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» 2002 року, в якій було зазначено, що конкурс на заміщення посади керівника вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації оголошується власником (власниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою) кожні п'ять років (посади керівника національного вищого навчального закладу – кожні сім років). Тобто на відміну від статті 42 Закону, де визначено, що власник за два місяці має оголосити конкурс на посаду керівника закладу вищої освіти, стаття 39 Закону України «Про вищу освіту» 2002 року давала засновнику (уповноваженій особі) певну свободу для самостійного визначення щодо термінів оголошення конкурсу, що у свою чергу могло стати підвалиною для зловживання зі сторони засновника (уповноваженої особи).

Абзац третій частини третьої статті 42 Закону визначає, що керівник вищого навчального закладу обирається шляхом таємного голосування строком на п'ять років у порядку, передбаченому цим Законом і статутом вищого навчального закладу. Закон 2014 року загальним строком, на який обирається керівник закладу вищої освіти визначив виключно п'ять років, на відміну від Закону України «Про вищу освіту» 2002 року, який розмежовував керівників вищих навчальних закладів, так з керівником національного вищого навчального закладу дозволялось укладати контракт строком на сім років.

Порядок, яким обирається керівник закладу вищої освіти визначений як раз Методичними рекомендаціями. Закон вказує, що статут закладу вищої освіти також містить порядок обрання керівника закладу вищої освіти, однак досліджуючи низку статутів закладу вищої освіти (Статут Київського національного університету імені Тараса Шевченка, статут Державного вищого навчального закладу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» та інших), зауважимо, що в статутах закладу вищої освіти дублюється положення статті 42

Закону та прописується положення, яке відсилає до Методичних рекомендацій. Здебільшого це рекомендація Міністерства освіти і науки України, ми цілком погоджуємося з цією позицією, оскільки в Законі містяться імперативні норми щодо обрання керівника закладу вищої освіти.

Обидва Закони України «Про вищу освіту» 2014 року і 2002 року визначають категорії осіб, які мають право брати участь у виборах керівника закладу вищої освіти. Проте зазначені закони мають важливі відмінності щодо зазначених категорій. Так, в Законі України «Про вищу освіту» 2002 року в статті 37 серед категорії осіб, які повинні були бути представлені у вищому колегіальному органі громадського самоврядування вищого навчального закладу, були визначені науково-педагогічні працівники, повинні працювати у цьому вищому навчальному закладі на постійній основі. Поставало питання, що мав на увазі законодавець під «постійною основою», так як на законодавчому рівні цей термін не визначений. А особа будучи зовнішнім сумісником, могла працювати у вищому навчальному закладі не тимчасово, а на постійній основі.

Закон 2014 року визначив, що участь у виборах керівника закладу вищої освіти мають право брати:

- 1) кожен науковий, науково-педагогічний працівник та педагогічний штатний працівник вищого навчального закладу;
- 2) представники з числа інших штатних працівників, які обираються відповідними працівниками шляхом прямих таємних виборів;
- 3) виборні представники з числа студентів (курсантів), які обираються студентами (курсантами) шляхом прямих таємних виборів.

До прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 року № 726 на практиці виникало питання чи можуть сумісники закладу вищої освіти брати участь у виборах ректора? Методичні рекомендації пояснюють, що критерієм віднесення штатного працівника

вищого навчального закладу до певної категорії є посада за основним місцем роботи, яку займає такий працівник у вищому навчальному закладі. Таким чином, зовнішні сумісники (за неосновним місцем роботи) не можуть брати участь у виборах.

Законом України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» введено визначення основного місця роботи – це місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу.

Тобто Закон 2014 року (Методичні рекомендації) з точки зору трудового права містить коректнішу конструкцію щодо визначення основного місця роботи.

Слід зауважити, що доречно визначити поняття «постійного місця роботи» в майбутньому Трудовому кодексі, оскільки це одна із базових категорій інституту трудового договору.

На противагу більш коректному викладенню у Законі 2014 року положення щодо першої та другої категорії осіб, які мають право брати участь у виборах, маємо констатувати певний недолік вказаного закону щодо характеристики третьої категорії осіб.

Так, до третьої категорії осіб, які мають право брати участь у виборах за Законом 2014 року належать студенти та слухачі, це ж положення дублюють і Методичні рекомендації. Однак на практиці виникає питання, кого відносити до третьої категорії, якщо у вищому навчальному закладі немає студентів у прямому розумінні цього поняття. Це стосується спеціалізованих вищих навчальних закладів післядипломної освіти. Так, в Національна медична академія післядипломної освіти імені П. Л. Шупика є державним вищим навчальним закладом післядипломної

освіти немає студентів, там навчаються інтерни, магістранти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти.

Таким чином, Закон 2014 року визначивши тільки студентів (слухачів), які відносяться до третьої категорії, ініціював дискусійні питання під час обрання керівника закладу вищої освіти післядипломної освіти.

Маємо відзначити, що Закон України «Про вищу освіту» 2002 року третю категорію осіб, які повинні бути представлені у вищому колегіальному органі громадського самоврядування (який раніше обирав керівника закладу вищої освіти), визначає як виборні представники з числа осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі. Тобто під це визначення підпадали і аспіранти і докторанти закладу вищої освіти, які у свою чергу за Законом 2014 року полишені права брати участь у виборах керівника закладу вищої освіти.

На наш погляд, Закон 2014 року потребує внесення змін і викладення третьої категорії осіб у редакції Закону України «Про вищу освіту» 2002 року, оскільки практиці постійно виникають витання, до якої категорії відносити аспірантів та докторантів.

Процедура обрання керівника закладу вищої освіти, яка визначена у Методичних рекомендаціях характеризується відкритістю і публічністю. Головною відмінністю щодо обрання ректора за Закон України «Про вищу освіту» 2002 року і 2014 року є те, що за Законом 2002 року колектив в особі вищого колегіального органу громадського самоврядування відігравав проміжну роль у виникненні трудових правовідносин між керівником закладу вищої освіти та засновником (уповноваженою особою). Наразі, засновник (уповноважена особа) після оголошення виборів, займає позицію спостерігача і чекає на обрану кандидатуру колективом, яку вже не «затверджує», а «призначає».

Таким чином, виникнення трудових правовідносин із керівником закладу вищої освіти це складний процес, який складається з декількох

етапів. Особливістю цього процесу є те, що ректор (особа, яка претендує на зайняття цієї посади) є незмінним основним учасником всіх етапів. А засновник (уповноважена особа), не зважаючи на те, що це друга сторона трудових правовідносин, в цьому складному процесі не завжди відіграє головну роль.

Так, ми виділяємо два основні етапи виникнення трудових правовідносин із ректором закладу вищої освіти це:

I Обрання керівника

II Призначення керівника.

Характеризуючи перший етап ми виокремили два під етапи – це

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

Абзацом десятим частини третьої статті 42 Закону передбачено, що особою (кандидатурою), яка набрала більше 50 відсотків голосів осіб, які мають право брати участь у виборах, засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) укладає контракт строком на п'ять років не пізніше одного місяця з дня її обрання.

Тобто Закон імперативно вказав, що після того як відбулися вибори і був обраний керівник у встановленому порядку у засновника (уповноваженої особи) є місяць для того, щоб укласти контракт з керівником закладу вищої освіти.

На наш погляд, визначення кінцевого терміну, в який має бути укладений контракт є позитивним з декількох причин. По-перше, це право керівника закладу вищої освіти після проведення процедури виборів, на правове оформлення своїх трудових відносин, якому кореспондує обов'язок засновника (уповноваженої особи) призначити керівника закладу вищої освіти, після обрання його в установленому порядку. По-друге, визначений термін, в який має бути укладений контракт з керівником закладу вищої освіти зменшує ризик зловживання зі сторони засновника (уповноваженої особи), оскільки ректор – це публічна особа і

досить часто на виборчий процес намагаються вплинути різні політичні сили.

Раніше другий етап складався тільки з розробки та укладання контракту, типова форма якого затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 року № 726.

Після прийняття рішення Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) 17.06.2016 № 2 (далі – Рішення), яким було затверджено Перелік посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків, процедура призначення ректора закладу вищої освіти зазнала змін.

Так, відповідно до пункту 4 Рішення посади керівників державних підприємств, установ, організацій, інших суб'єктів господарювання державної форми власності та їх заступників, призначення яких здійснюється державними органами належать до посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків.

Згідно з пунктом 1 Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 р. № 171 (далі – Порядок), спеціальна перевірка проводиться стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком (далі – претенденти на посаду) (крім випадків, передбачених законодавством), у тому числі щодо відомостей, поданих особисто.

Тобто Рішення та вимоги Порядку значним чином ускладнили процедуру укладання контракту з керівником закладу вищої освіти.

Відповідно до пункту 5 Порядку спеціальній перевірці підлягають відомості щодо:

1) наявності судового рішення, що набрало законної сили, згідно з яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття, погашення;

2) факту, що особа піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за пов'язані з корупцією правопорушення;

3) достовірності відомостей, зазначених у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;

4) наявності в особи корпоративних прав;

5) стану здоров'я (в частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я), освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання;

6) відношення особи до військового обов'язку;

7) наявності в особи допуску до державної таємниці (якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами до певної посади);

8) поширення на особу передбаченої Законом України «Про очищення влади» заборони займати відповідну посаду.

Спеціальна перевірка проводиться у строк, що не перевищує 25 календарних днів з дати надання згоди на її проведення.

Після того, як керівника закладу вищої освіти було введено до переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків (а саме керівник державної установи, призначення якого здійснюється державним органом) перевірка відомостей щодо нього здійснюється дев'ятьма державними органами:

1) ДСА - щодо наявності в Єдиному державному реєстрі судових рішень відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності;

2) МВС - щодо наявності судимості, її зняття, погашення;

3) Мін'юстом і НКЦПФР - щодо наявності в особи корпоративних прав;

4) Мін'юстом - щодо наявності в Єдиному державному реєстрі осіб, щодо яких застосовано положення Закону України «Про очищення влади», відомостей про претендента на посаду;

5) Національним агентством - щодо наявності в Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, відомостей про претендента на посаду, а також щодо достовірності відомостей, зазначених особою у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік;

6) МОЗ, відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурним підрозділом обласної, Київської та Севастопольської міської держадміністрації - щодо відомостей про стан здоров'я претендента на посаду (в частині перебування на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я);

7) МОН, відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурним підрозділом обласної, Київської та Севастопольської міської держадміністрації, центральним органом виконавчої влади, якому підпорядкований навчальний заклад, керівником навчального закладу - щодо освіти, наявності у претендента на посаду наукового ступеня, вченого звання;

8) СБУ - щодо наявності в особи допуску до державної таємниці, а також щодо відношення особи до військового обов'язку (в частині персонально-якісного обліку військовозобов'язаних СБУ);

9) Міноборони, військовими комісаріатами Автономної Республіки Крим, областей, м. Києва та Севастополя - щодо відношення особи до військового обов'язку (крім випадків персонально-якісного обліку військовозобов'язаних СБУ).

Організацію проведення спеціальної перевірки здійснює орган, на посаду в якому претендує особа, тобто знову центральне місце займає засновник (уповноважена особа), який має не пізніше наступного після одержання письмової згоди претендента на посаду на проведення спеціальної перевірки, орган надсилає до відповідних державних органів, до компетенції яких належить питання проведення спеціальної перевірки, запит про перевірку відомостей щодо претендента на посаду за формою, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 р. № 171.

Таким чином, другий етап «призначення керівника» складається з двох під-етапів:

- 1) проходження кандидатом на посаду спеціальної перевірки;
- 2) призначення та укладання контракту.

Сьогодні на практиці виникає ситуація, коли дві правові норми створюють колізію. Так, у статті 42 Закону міститься вимога щодо укладання контракту у місячний термін з особою (кандидатурою), яка набрала більше 50 відсотків голосів осіб, які мають право брати участь у виборах, при цьому враховуючи вимогу щодо проведення спеціальної перевірки щодо майбутнього керівника закладу вищої освіти, на практиці вона триває понад 25 днів, оскільки дев'ять зазначених органів не надають вчасно відповідь на запит про проведення спеціальної перевірки. Тобто місячний термін спливає, а результатів спеціальної перевірки ще немає. Водночас, у Порядку міститься положення, яке вказує, що рішення про призначення (обрання) або відмову у призначенні (обранні) на посаду приймається після проведення спеціальної перевірки. Таким чином, виконуючи норми одного нормативно-правового акту, ми порушуємо інший. Так як на практиці, це дійсно призводить до порушення норми статті 42 Закону України «Про вищу освіту».

Міністерство освіти і науки України звернулося до Міністерства юстиції України із проханням роз'яснити як вчиняти, якщо термін

спеціальної перевірки перевищує один місяць. У своєму листі від 21.02.2017 № 6165/2334-0-26-17/7.2 Міністерство юстиції України вказало, що відповідно до підпункту 32 пункту 4 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02 липня 2014 року № 228, Міністерство юстиції надає роз'яснення з питань, пов'язаних з діяльністю Мін'юсту України, його територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Міністерства, а також стосовно актів, які ним видаються. Питання порушене МОН виходить за межі компетенції Мін'юсту, тому лист МОН вони направили для розгляду до Національного агентства з питань запобігання корупції.

Національне агентство з питань запобігання корупції у своєму листі від 13.03.2017 № 53-09/6354/17 процитувало норми статті 56-58 Закону України «Про запобігання корупції» та в кінці листа зазначило: «З огляду на наведене, вважаємо, що органи, відповідальні за проведення спеціальної перевірки вправі приймати рішення про призначення (обрання) або про відмову у призначенні (обранні) на посаду на основі інформації про результати спеціальної перевірки після спливу 25 календарних днів».

На наш погляд, відповідь НАЗК є незадовільною, зауважимо тільки, що використовувати слово «вправі» є юридично не грамотно.

Сьогодні Міністерство освіти і науки України йде шляхом виконання законодавства щодо проведення спеціальної перевірки і чекає довідку про проведення спеціальної перевірки щодо майбутнього керівника закладу вищої освіти і тільки після цього укладає з ним контракт. Однак ми можемо, в цьому випадку, говорити про порушення права особи, яка була обрана ректором у встановленому порядку, зокрема трудового права. Якщо ж Міністерство буде укладати контракт до одержання результатів спеціальної перевірки, то у разі виявлення під час спеціальної перевірки відомостей, які перешкоджають призначення цієї особи, Міністерство має звільнити вже призначеного керівника закладу вищої освіти. Це теж не

можна вважати процесуально правильним, оскільки ані в Законі України «Про вищу освіту», ані Типовій формі контракту, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 року № 726, ані в Кодексі законів про працю України немає підстави звільнення за не проходження спеціальної перевірки. У такому випадку керівник закладу вищої освіти, якого звільнили за такою підставою звернеться до суду і цілком логічно буде, коли суд вирішить цей трудовий спір на користь керівника закладу вищої освіти.

Таким чином, на нашу думку, враховуючи те, що постанова Кабінету Міністрів України № 171, яка регулює порядок проведення спеціальної перевірки була прийнята пізніше (2015 рік) ніж Закон України «Про вищу освіту» (2014), слід внести зміни до статті 42 Закону.

Ми пропонуємо частину третю статті 42 Закону змінити, абзац 10 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 ним (ними) орган (особа) укладає з ним контракт строком на п'ять років.»

Враховуючи вище зазначене, ми робимо висновок, що виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти складний багатоетапний процес, особливість кожного етапу обумовлена публічністю та особливо відповідальною посадою ректора. Ми виділили два етапи, кожен з яких ще поділяється на два під-етапи:

I Обрання керівника

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

II Призначення керівника

- 1) проходження кандидатом на посаду спеціальної перевірки;

2) призначення та укладання контракту.

Таким чином, важливе значення має порядок накопичення юридичних фактів у складі складного юридичного факту. Такої позиції притримується більшість учених [13; с. 36]. Дійсно, нелогічним є укладення трудового договору (контракту) з керівником закладу вищої освіти до проведення процедури виборів.

Тому, є підстави стверджувати, що умови та підстави виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти – це визначена нормативно-правовими актами система правових явищ, які в комплексі породжують правовідносини між засновником (уповноваженим органом) та керівником закладу вищої освіти. Цей порядок передбачає оголошення конкурсу, проведення виборів та обрання керівника закладу вищої освіти, проходження кандидатом на посаду спеціальної перевірки, призначення та укладання контракту.

Підсумовуючи слід зазначити, що виникнення трудових відносин як певного етапу їхнього розвитку з керівником закладу вищої освіти, завершується підписанням трудового договору (контракту) та набрання ним чинності.

2.2 Контракт як особливий вид трудового договору з керівником закладу вищої освіти

Керівник закладу вищої освіти відіграє величезну роль у забезпеченні діяльності закладу вищої освіти. Він є представником вищого навчального закладу у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами. Керівник закладу вищої освіти має особливий юридичний статус, що зумовлюється тим, що він одночасно є і органом закладу вищої освіти, і найманим працівником, який сам перебуває у трудових правовідносинах із

засновником (уповноваженим органом) такого закладу вищої освіти. Специфічний правовий статус керівника закладу вищої освіти (в незалежності від форми власності закладу вищої освіти) зумовлює особливості правового регулювання його праці, зокрема, певні особливості контрактної форми трудового договору, що з ним укладається.

Питанням регулювання трудових відносин з керівником підприємства, установи, організації приділялась увага в роботах вітчизняних науковців Н.М. Лукашева, Д.В. Могили, С.М. Прилипка, А.М. Слюсара, О.М. Ярошенка; контрактну форму регулювання трудових відносин досліджували Т. Броварна [169], В.С. Венедіктов [170], О. Гаврилюк [171], Ю. Капіца [172], О.М. Круглов [173], А. Луценко [174], С. Луценко [175], Н.М. Неумивайченко [176], В.О. Паламарчук [177], В. Пастухова [178], П.Д. Пилипенко [179], В.М. Слома [180], В. Усачев [181].

Поява контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності. Його поява стала одним із способів поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки. З моменту його появи у 1990-х роках і до сьогодні навколо співвідношення контракту і трудового договору тривають дискусії. Одні автори ототожнюють ці поняття і не проводять між ними ніякої різниці, другі - не ототожнюють ці категорії, однак і критично проти ототожнення не виступають, в результаті чого має місце будь-яке тлумачення, як таке, що ототожнює, так і таке, що розрізняє ці поняття; треті (яких, до речі, найбільша кількість) - досить різко виступають проти ототожнення і наводять суттєві відмінні ознаки першого та другого. Пошук вірного рішення ускладнюється ще й тим, що, по-перше, сучасне трудове законодавство не встановлює різниці між контрактом і трудовим

договором, використовуючи ці поняття як рівнозначні - «трудовий договір (контракт)»; по-друге, історія існування цього виду трудового договору ще досить незначна і, відповідно, вирішити, чи є від нього користь, досить складно; по-третє, законодавство про працю в економічно розвинених країнах світу поділу на такі види трудового договору не містить.

Кодекс законів про працю України (ч. 3 ст. 21) встановлює, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. Постановою Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» визначено, що «контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, прямо передбачених законами». Цією ж постановою затверджено Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, яке не поширюється на керівників підприємств державної форми власності. Укладення контрактів із керівниками підприємств, що є у державній власності, регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності». Щоправда, положення цієї постанови були зупинені стосовно керівників державних підприємств, які призначаються (обираються) на посаду за результатами конкурсного відбору, проведеного відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 234 від 1 квітня 2005 р., згідно із тією ж постановою.

Так, контракт укладається не з усіма, а лише з окремими категоріями працівників; у контракт може включатися підвищена відповідальність сторін, в тому числі і матеріальна, яка пов'язана з невиконанням

сторонами взятих на себе обов'язків; поряд із підвищеною відповідальністю контракт допускає додаткові підстави розірвання трудових відносин; на відміну від трудового договору, контракт у більшості випадків як особливі умови передбачає вирішення соціально-побутових питань; серед особливостей контракту є також спроба встановити кінцевий результат праці, що робить його схожим на цивільно-правовий договір; особливим чином у контракті вирішуються питання оплати праці, надання матеріальної допомоги, компенсаційних виплат в результаті настання інвалідності або виходу на пенсію, відшкодування шкоди, завданої здоров'ю працівника; серед переваг контракту перед трудовим договором є те, що працівника не можна звільнити у зв'язку зі скороченням штату.

На сьогодні посадами та професіями, при прийнятті на роботу з якими необхідно укладати контракти, є: керівники компаній; помічники адвокатів; стажери нотаріусів; спеціалісти, які працюють на товарній біржі; керівники державних підприємств, установ, організацій; наукові працівники; керівники освітніх установ; педагоги; керівники об'єднань, підприємств та філіалів у сфері зв'язку; сільськогосподарські працівники, спеціалісти в галузі карантину рослин; іноземні фізичні особи, які працюють у сфері охорони здоров'я; іноземні фізичні особи, які працюють у сфері культури; судновий екіпаж; працівники МНС; працівники правоохоронних органів; військовослужбовці.

На думку А. П. Назимова, контракт як найбільш «гнучка форма» трудового договору має укладатися вибірково. Здебільшого це стосується висококваліфікованих спеціалістів. Як вказує автор, контракт дозволяє врахувати їх індивідуальні здібності і професійні навички з метою забезпечення умов для прояву ініціативи, підвищення взаємної відповідальності сторін, правової та соціальної захищеності працівників [182, с.7].

Загальною проблемою при застосуванні контракту як виду трудового договору є його недостатньо чітка й повна урегульованість нормами права. Застосування контракту, на думку О. Гаврилюка, є значним кроком вперед нашої держави у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин. Але необхідне подальше його доопрацювання та вдосконалення, що дозволить ефективніше вирішувати розбіжності в трудовій сфері [171, с.76].

Взагалі термін «контракт» застосовується декількома галузями права, такими як: цивільним, трудовим та адміністративним. Інколи поняття «контракт» вживають як синонім поняття «договір». Такий підхід є цілком обґрунтованим, якщо проаналізувати зміст міжнародно-правових актів. Так, Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (п. 7) зазначає: «завершення створення внутрішнього ринку має привести до покращення умов життя і праці працівників у Європейському Співтоваристві. Цей процес має зблизити такі умови, продовжуючи водночас їх поліпшення, зокрема стосовно тривалості робочого часу та організації праці і форм зайнятості, крім безстрокових контрактів, таких як строкові контракти, робота на умовах неповної зайнятості, тимчасова та сезонна робота; в пункті 9: «Умови праці кожного працівника встановлюються в законах, колективній угоді або трудовому контракті згідно з положеннями, що застосовуються в кожній країні». Очевидно, що у вказаному міжнародному нормативно-правовому акті, який визначає засади соціальних прав працівників у Європейському Союзі, термін «контракт» вживається в розумінні «договір». Тим більше, якщо проаналізувати оригінали деяких законів Сполученого Королівства, Франції чи Німеччини, які врегульовують укладення строкових трудових договорів, то можна побачити, що в них вживається саме поняття «contract», яке перекладається на українську мову як договір. На наш погляд, контракт (в Україні) та строковий трудовий договір (в західних країнах) є терміни, що позначають одне й те ж явище: укладення трудового

договору на визначений строк із особливими категоріями працівників. Хоча, аналізуючи норми діючого трудового законодавства України, можна зробити висновок, що слід бачити істотну різницю між контрактом та строковим договором саме в українському трудовому праві, оскільки контракт також є строковим договором, але в його укладанні є обмеження. Якщо строковий трудовий договір має ту ж саму правову природу, що й трудовий договір взагалі, але з відмінністю у строках, на який він укладається, то трудовий контракт укладається тільки у випадках, коли передбачаються додаткові відносини, не врегульовані законодавством: умови матеріального забезпечення, організація праці працівника, розірвання договору тощо.

Вважається, що контракт як особливу форму трудового договору доцільно застосовувати тільки у тих випадках, коли 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. Працівникам, з якими укладаються контракти, необхідно створити режим найбільшого сприяння, встановивши більш високий рівень матеріального стимулювання у порівнянні із законодавством. Контракт виступає не лише як юридичний факт, а й як засіб договірного регулювання, оскільки при укладенні контракту сторони можуть виходити за межі сфери нормативного правового регулювання. При цьому деякими дослідниками підкреслюється, що контрактна форма трудових відносин створює гнучкішу систему найму певної категорії працівників, ніж трудовий договір. Так, порівняно з трудовим договором у його стандартному розумінні та вживанні нині контракт є більш прийнятною формою врегулювання відносин. Тому його цілком обґрунтовано виділяють в особливий вид трудового договору, який співвідноситься з останнім як видове і родове поняття, оскільки він регламентує не тільки трудові, а й

певним чином цивільні майнові відносини сторін - працівника та роботодавця. Однак якщо в праві західних країн градація трудових договорів та їх регламентація, їх роль у врегулюванні відносин трудового найму є більш визначені та узгоджені, то в українській правозастосовній практиці та в законодавстві така гнучка і вигідна форма врегулювання трудових відносин, як контракт, використовується із численними порушенням, що насамперед обумовлено плутаниною у визначенні ієрархії та класифікації трудових договорів, а також співвідношення строкових трудових договорів і контракту. Головна проблема – в невизначеності правового регулювання строкових трудових договорів. [183, с. 190]

Що стосується керівника закладу вищої освіти, то можливість укладання контракту з ним передбачено Законом України «Про вищу освіту» (стаття 42) та постановою Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 року № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту».

Керівник закладу вищої освіти, здійснюючи безпосереднє управління вищим навчальним закладом, є однією з найважливіших ланок в діяльності закладу вищої освіти, він відповідає за результати діяльності закладу вищої освіти перед засновником (уповноваженим органом), у зв'язку із чим до керівника висунуті спеціальні вимоги. Так, частина перша статті 42 Закону України «Про вищу освіту» передбачає, що кандидат на посаду керівника закладу вищої освіти повинен вільно володіти державною мовою, мати вчене звання та науковий ступінь і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менше як 10 років. Кандидат на посаду керівника вищого навчального закладу державної чи комунальної форми власності має бути громадянином України.

Постановою Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 року № 726 затверджена Типова форма контракту (далі – Типова форма контракту) з керівником державного вищого навчального закладу.

Слід відзначити, що затвердження типової форми контракту з керівником закладу вищої освіти є новелою у сфері вищої освіти, 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.

У нашому дисертаційному дослідженні ми проаналізуємо Типову форму контракту, виділивши позитивні аспекти та недоліки, які виникають на практиці.

Так, відразу зазначимо, що на наш погляд, в Типовій формі не коректно визначено сторону, яка укладає контракт, а саме «засновник» оскільки, наприклад, з керівниками закладу вищої освіти, які належать до сфери управління МОН, контракт підписує державний секретар міністерства і він не є засновником. Засновником закладу вищої освіти державної форми власності є держава в особі уповноваженого органу управління – Міністерства освіти і науки України, а державний секретар є уповноваженою особою міністерства, який відповідно до пункту 12 частини 4 статті 10 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» призначає на посаду та звільняє з посади керівників підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління міністерства [184]. Таким чином, сторону, яка укладає контракт з керівником закладу вищої освіти доцільно називати «уповноважений орган управління».

Пункт другий Типової форми, фактично дублює частину другу статті 34 Закону, на наш погляд, пункти контракту мають деталізувати, вказувати на особливості трудових правовідносин сторін, тому пропонуємо пункт другий Типової форми викласти у такій редакції: «Керівник зобов'язується безпосередньо або через органи управління вищого навчального закладу на підставі засад єдиноначальності здійснювати поточне управління вищим навчальним закладом, забезпечувати його високоефективну діяльність, реалізовувати в межах компетенції державну політику у сфері

освіти, забезпечити ефективне використання і збереження закріпленого за навчальним закладом майна». Запропонована редакція, підкреслює особливе становище керівника як однієї з основних ланок управління закладу вищої освіти.

Пункт четвертий Типової форми вказує, що керівник відповідає перед засновником за виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, статутом вищого навчального закладу, а також законодавством.

Ми вважаємо, що у цьому пункті слід акцентувати на тому, що керівник не тільки відповідає перед засновником за виконання обов'язків, а й підконтрольний та підзвітний йому, оскільки у даному випадку уповноважений орган управління є роботодавцем.

Підпункт шостий пункту п'ятого Типової форми містить право керівника перевіряти якість роботи працівників вищого навчального закладу та організацію навчального процесу. Пропонуємо дещо деталізувати та розширити це право, оскільки, керівник закладу вищої освіти укладає трудові договори з працівниками закладу вищої освіти і вже він виступає у ролі роботодавця і він має право вимагати виконання певної роботи. Тому доцільно вказаний підпункт викласти у такій редакції: «...перевіряти якість роботи працівників вищого навчального закладу та організацію навчального процесу, вимагати їх належне виконання відповідно до законодавства та внутрішніх актів вищого навчального закладу».

Підпункт тринадцятий пункту шостого Типової форми, на нашу думку, викладений невдало з точки зору нормопроєктувальної техніки. Так, вказано, що керівник зобов'язаний забезпечити дотримання умов колективного договору, статуту вищого навчального закладу. Однак більш правильно визначити, що керівник зобов'язаний забезпечити дотримання умов колективного договору, цього контракту та виконання статуту вищого навчального закладу.

Читаючи підпункт чотирнадцятий пункту шостого Типової форми, незрозумілим є, про захист якої інформації йде мова.

Пропонуємо деталізувати та викласти вказаний підпункт у такій редакції: «...захист інформації, що складає державну, службову та комерційну таємницю відповідно до законів України «Про державну таємницю» та «Про інформацію»; захист інформації відповідно до вимог Закону України «Про захист персональних даних» та іншого законодавства».

Підпункт п'ятнадцятий пункту шостого Типової форми містить застарілу назву центрального органу виконавчої влади, «Держфінінспекція» сьогодні має назву Держаудитслужба (Державна аудиторська служба України). Оскільки в нашій державі спостерігається тенденція до зміни назв центральних органів виконавчої влади протягом незначного часу, то для того, щоб кожен раз не вносити зміни, а положення Типової форми залишалися актуальними пропонуємо вказаний пункт викласти у такій редакції: «...дотримання вищим навчальним закладом вимог законодавства, забезпечення виконання в установлені строки вимог центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері державного фінансового контролю та його територіальних органів».

Аналізуючи зміст Типової форми, ми не знайшли положення, яке вказує, що керівник має вживати заходів щодо охорони праці, адже на нього як роботодавця відповідно до частини другої статті 153 КЗпП України покладається обов'язок забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці. Тому пропонуємо підпункт сімнадцятий пункту шостого Типової форми доповнити обов'язком керівника забезпечити вжиття заходів щодо охорони праці.

Підпункт двадцять два пункту шостого Типової форми містить положення, яке вказує що керівник зобов'язаний забезпечити вжиття у межах своїх повноважень заходів до запобігання проявам корупційних

правопорушень у вищому навчальному закладі. Боротьба з корупцією у закладу вищої освіти є одним з пріоритетних напрямків реформування вищої освіти, тому, ми вважаємо, що слід розширити вказаний підпункт, оскільки це дуже важливо та актуально. Пропонуємо таку редакцію: «...вжиття у межах своєї компетенції заходів до запобігання проявам корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією у вищому навчальному закладі; затвердження антикорупційної програми вищого навчального закладу відповідно до закону та дотримання вимог антикорупційного законодавства».

Досліджуючи зміст Типової форми контракту, ми не знайшли серед обов'язків керівника закладу вищої освіти положень щодо забезпечення правильності видачі документів про освіту державного зразка і додатків до них, адже відповідно до пункту десятого частини третьої статті 34 Закону України «Про вищу освіту» керівник вищого навчального закладу в межах наданих йому повноважень формує контингент осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі. Керівник організовує діяльність вищого навчального закладу і одним з основних напрямків діяльності закладу вищої освіти є провадження на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти відповідного ступеня за обраними ними спеціальностями, а отримання документу про освіту є фінальною метою здобувачів вищої освіти. Таким чином, вказаний обов'язок керівника є важливим і має бути зафіксований у його контракті.

Крім того, враховуючи особливості, які існують в царині освіти і науки, розділ «Обов'язки керівника закладу вищої освіти» Типової форми контракту, на наш погляд, має бути доповнено таким пунктом: «керівник зобов'язаний забезпечити повноту, достовірність та актуальність інформації та даних, внесених вищим навчальним закладом до Єдиної державної електронної бази з питань освіти (далі – ЄДЕБО)». Оскільки відповідно до статей 7-8 Закону України «Про вищу освіту» інформація про видані дипломи вноситься вищими навчальними закладами, крім

вищих військових навчальних закладів, до ЄДЕБО. У сфері вищої освіти ЄДЕБО включає Реєстр вищих навчальних закладів, Реєстр документів про вищу освіту та Реєстр сертифікатів зовнішнього незалежного оцінювання.

З огляду на зазначене, пропонуємо доповнити Типову форму контракту підпунктами 29 і 30 такого змісту:

«...29) повноту, достовірність та актуальність інформації та даних, внесених вищим навчальним закладом до ЄДЕБО;

30) правильність видачі документів про освіту державного зразка і додатків до них, їх належне зберігання відповідно до законодавства», які є вкрай важливими у забезпеченні ефективної діяльності закладу вищої освіти та мають виконуватись керівником, оскільки саме він відповідає за провадження освітньої діяльності у вищому навчальному закладі.

Одним із основних завдань застосування контрактної форми трудового договору є врахування специфіки виконуваної роботи працівника, з яким укладається контракт. Саме тому у контракті передбачається відповідальність з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей працівника, зокрема, про це йде мова й у постанові Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору». Досліджуючи зміст чинної Типової форми, ми зробили висновок, що вона не містить певних особливостей щодо відповідальності керівника закладу вищої освіти, а це не зовсім логічно, так як навіть НАЗК звернуло увагу на особливий статус керівників закладу вищої освіти державної форми власності, увівши їх до Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків. Ми вважаємо, що доречно пункт сьомий Типової форми доповнити підпунктом, яким надати право уповноваженому органу управління, окрім права притягати керівника до дисциплінарної відповідальності, застосовувати до керівника інші засоби дисциплінарного впливу з метою належного функціонування вищого навчального закладу.

В контексті дисциплінарної відповідальності сьогодні існує потреба більш широкого та гнучкого переліку видів дисциплінарного впливу [185, с. 165]. Ця проблема наразі є вкрай гострою через обмеження існуючих запропонованих до застосування заходів дисциплінарного стягнення. Справа в тому, що вже не раз у наукових працях зверталася увага на застарілі норми КЗпП України, який був прийнятий у 1964 році, а в дію був введений у 1971 році. Так, стаття 147 КЗпП України передбачає тільки два види стягнення догана і звільнення.

На наш погляд, уповноважений орган управління володіючи таким вузьким спектром засобів дисциплінарного стягнення не в змозі диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни керівником закладу вищої освіти.

На практиці виникають ситуації, коли уповноважений орган управління має відреагувати на діяльність керівника закладу вищої освіти, однак з об'єктивних причин він не може накласти стягнення. (Наприклад, до уповноваженого органу управління надходять систематичні сигнали про неправомірну діяльність керівника закладу вищої освіти, уповноважений орган управління передав інформацію до компетентних органів, однак здійснити вплив на керівника для об'єктивного вирішення ситуації не може.) Інша випадок, коли уповноважений орган управління має швидко відреагувати на певні дії керівника для забезпечення ефективного функціонування закладу вищої освіти, знову ж таки він не може, так як дисциплінарні стягнення передбачають визначену процедуру їх накладання. А іноді керівник вчинив порушення трудової дисципліни, однак воно не співрозмірне із дисциплінарним стягненням.

Можливість застосування до керівника засобів дисциплінарного впливу (серед яких може бути припис, зауваження, попередження, тимчасове відсторонення від посади) позитивно позначиться на трудових взаємовідносинах керівника та уповноваженого органу управління.

По-перше, уповноважений орган управління буде мати змогу оперативно реагувати на діяльність керівника та попереджати можливу неправомірність його дій.

По-друге, засобам дисциплінарного впливу характерний і морально-виховний характер, так як ректор – це авторитет у колективі, і він має про це пам'ятати та будувати свою діяльність без підстав застосування до нього такого впливу, який потім позначиться на його репутації.

По-третє, якщо виникне ситуації, в якій до керівника буде застосований засіб дисциплінарного впливу, то це буде спрямовано на її виправлення та ліквідацію можливих підстав для накладання дисциплінарного стягнення.

Термін «вплив» означає вплив на будь-що за допомогою системи дій. Вплив – це категорія, яка передбачає певну систему дій по відношенню до чогось. В юридичній літературі зазначається, що правовий вплив – це результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини як специфічної системи власне правових засобів (норм права, правовідносин, актів реалізації та застосування), так і інших правових явищ (правосвідомості, правової культури, правових принципів, правотворчого процесу) [186, с. 94].

Таким чином, під застосуванням до керівника закладу вищої освіти засобів дисциплінарного впливу слід розуміти застосування системи нормативно-організаційних засобів уповноваженим органом управління, до сфери управління якого належить закладу вищої освіти, з метою забезпечення належного функціонування вищого навчального закладу та попередження можливих порушень трудової дисципліни зі сторони керівника закладу вищої освіти.

Продовжуючи досліджувати Типову форму контракту, маємо вказати, що потребує доопрацювання пункт п'ятнадцятий, а саме слід деталізувати випадки, в яких дія контракту припиняється до закінчення строку. Оскільки поняття «неналежне виконання керівником обов'язків»

має оціночний характер і на практиці звільнити за цією підставою не виявляється можливим. Знову ж таки підкреслюючи, що контракт – це особливий вид трудового договору, в якому можуть бути передбачені додаткові підстави для звільнення, пропонуємо абзац четвертий підпункту другого пункту п'ятнадцятого викласти у такій редакції: Дія цього контракту припиняється:

«...у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням керівником обов'язків, покладених на нього контрактом, в тому числі:

- у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у наслідок чого для вищого навчального закладу настали негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи тощо);

- у разі невиконання чи неналежного виконання вищим навчальним закладом зобов'язань щодо сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів, несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам з його вини, порушень у сфері пенсійних відносин, соціального страхування тощо;

- за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці у разі систематичних порушень вимог законодавства з питань охорони праці;

- у разі порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів вищого навчального закладу, у тому числі при здійсненні закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти;

- у разі неодноразового порушення законодавства в діяльності вищого навчального закладу, невиконання законних вимог уповноваженого органу управління;».

Зазначені випадки дострокового припинення контракту підкреслюють особливо відповідальне становище керівника закладу вищої освіти та спрямованні на унеможливлення зловживання ректором своїм трудо-правовим статусом.

Не зрозумілим є пункт сімнадцятий Типової форми контракту «У разі дострокового припинення контракту з незалежних від керівника причин, в тому числі розірвання контракту керівником — з причин невиконання чи неналежного виконання засновником обов'язків, передбачених цим контрактом, або засновником — з підстав, не передбачених законодавством та цим контрактом, установлюються відповідно додаткові гарантії та (або) компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної керівникові:». На наш погляд, вказаний пункт викладений невдало з точки зору нормопроєктувальної техніки, підтвердженням цього свідчать вже укладені контракти з ректорами закладу вищої освіти, останнім часом його просто виключають з контракту.

Дискусійним залишається пункт двадцятий Типової форми контракту, де зазначено, що сторони вживають заходів для дотримання конфіденційності умов цього контракту, крім визначених законом випадків. Пункт шостий Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» визначає, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту.

Керівник закладу вищої освіти – це особа публічна, на практиці до уповноваженого органу управління надходить значна кількість запитів на отримання публічної інформації, в яких просять надати контракти з тим чи іншим ректором.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» публічна інформація – це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної

інформації, визначених цим Законом. Публічна інформація є відкритою, крім випадків, встановлених законом [187].

Ми вважаємо, діяльність керівника закладу вищої освіти має бути прозорою і умови контракту не містять жодних таємних положень, тому цей пункт може бути виключений із Типової форми, а контракти з керівниками можуть надаватись на запити на отримання публічної інформації з урахуванням вимог Закону України «Про захист персональних даних».

Проаналізувавши положення Типової форми, ми вказали на пункти, які потребують доопрацювання та запропонували свою редакцію з метою вдосконалення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти.

2.3. Виконуючий обов'язки керівника закладу вищої освіти

Особливої уваги заслуговує питання правового регулювання діяльності виконуючого обов'язки керівника вищого навчального закладу. Відразу зазначимо, що виконуючий обов'язки з'являється у двох ситуаціях: коли посада керівника закладу вищої освіти стає вакантною і коли йде мова про новоутворений заклад вищої освіти. Підкреслимо, що вказане питання має в сучасних умовах актуальний характер, оскільки нормативно-правові та локальні акти, що покликані врегульовувати повноваження виконуючого обов'язки, через правову нечіткість і законодавчі прогалини створюють на практиці певні труднощі й непорозуміння.

Проблему врегулювання правового статусу виконуючого обов'язки як суб'єкта трудових правовідносин у своїх працях досліджували В. Артемова, Н. Болотіну, С. Голощапова, В. Жернакова, І. Зуба, А. Курушина, В. Лазарева, Б. Стичинського, Г. Чанишеву та ін. Проте вивчення чинного законодавства, практичного досвіду, юридичної

літератури засвідчує, що підхід до з'ясування даного питання не є однозначним. Аналізуючи відповідне чинне трудове законодавство України, слід зазначити, що воно чіткого регулювання правового статусу виконуючого обов'язки не містить, а тому дане питання вирішується у межах ст. ст. 32, 33 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) як переведення працівника на іншу роботу, зміна істотних умов його праці та тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором [188, с. 191, 207].

В нашому дисертаційному дослідженні ми проаналізуємо дві ситуації, коли з'являється такий суб'єкт як виконуючий обов'язки керівника закладу вищої освіти, однак спочатку ми маємо детально розібратися і розуміти точний зміст поняття «виконуючий обов'язки».

Досліджуючи практику ми можемо стверджувати, що працівник може бути призначений тимчасово виконуючим обов'язки для заміни відсутнього колеги (хвороба, відпустка) у порядку тимчасового переведення на іншу роботу за погодженням між сторонами трудового договору. Дане поняття, як правило, співвідносять із суміщенням професій (посад).

В контексті дослідження зазначеного питання нам відразу слід висвітлити поняття «сумісництва» та різниці між «суміщенням».

Сумісництво є складною економіко-правовою категорією, що має безпосереднє відношення до предмету вивчення двох наук: економіки праці й трудового права. З позиції економіки праці родовим поняттям відносно поняття «сумісництво» є «вторинна зайнятість працівників».[189, с. 2, 11]

Так, під сумісництвом М. Е. Панкін розуміє «виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час» [190, с. 13-14]. Подібне визначення надав О. Я. Петров, який, аналізуючи законодавство, зазначив, що робота за сумісництвом передбачає зайняття,

крім основної, іншої штатної посади або іншої регулярної платної роботи, тобто працівник є учасником двох трудових правовідносин і, відповідно, зобов'язаний виконувати дві трудові функції. Він сформулював поняття таким чином: «Сумісництво – це така трудова діяльність робочих і службовців, яка характеризується одночасною наявністю двох трудових договорів, оплатою понад повну ставку (оклад) за основним місцем роботи (посади), зайняттям в одній і тій же установі, на підприємстві (в організації) крім основної, іншої штатної посади, а в окремих випадках ще й встановленим об'ємом роботи.» [191, с. 17]. Проте, він врахував у визначенні, що сумісництво це поєднання декількох видів трудової діяльності за декількома договорами не тільки в межах одного підприємства, але й не на іншому підприємстві.

Підтвердженням вище зазначеного є визначення, яке закріплено в пункті 1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», де під сумісництвом розуміється виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час». Звертаємо увагу, що для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно.[192] Слід зауважити на тому, що безпосереднє визначення сумісництва не передбачено чинним Кодексом законів про працю України, там лише йде мова про те, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. [28]

Зазначимо, що кількість таких правовідносин законодавством про працю не обмежена, за винятком деяких спеціально обговорених випадків.[193, с. 98]

У свою чергу ми погоджуємося із визначенням, яке запропонувала А.С. Білоусова. Так, під сумісництвом слід розуміти виконання робочими та службовцями, крім основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на державному підприємстві, в установі, організації на умовах трудового договору, як правило, у вільний від основної роботи час, якщо виконання цієї роботи не віднесено до числа таких, які не вважаються сумісництвом».[194, с. 9] Перелік таких робіт визначено в нормативно-правовому документі, а саме в Положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 додатком якого є відповідний Перелік робіт, які не є сумісництвом. До нього входять:

1. Літературна робота, в тому числі робота по редагуванню, перекладу та рецензуванню окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару.
2. Технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.
3. Педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік.
4. Виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці.
5. Керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті цих установ та учбових закладів, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництво кожним аспірантом; завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі

тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунок 100 годин за навчальний рік.

6. Проведення консультацій науковими працівниками науково-дослідних інститутів, викладачами вищих навчальних закладів та інститутів удосконалення лікарів, головними спеціалістами органів охорони здоров'я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до годин на рік з погодинною оплатою праці. Робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників по короткостроковому навчанню кадрів на підприємствах і в організаціях тощо.

Оскільки визначення суміщення професій в законодавстві України не існує, суб'єкти трудових правовідносин керуються положеннями:

- Кодексу законів про працю України;
- Постанови Ради Міністрів СРСР «Про порядок та умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 року № 1145;
- Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 року № 1545XII;
- Роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати та ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 року № 30/39;
- Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій працедавців та підприємців і всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями на 2004–2005 роки від 19 квітня 2004 року;
- Інструкції про порядок і умови суміщення професій (посад), затвердженої постановою Держкомітету СРСР по праці та соціальним питанням СРСР, Мінфіном СРСР та ВЦРПС від 14 травня 1982 року № 5;
- Листа Міністерства праці та соціальної політики України від 20 січня 2005 року № 18-23.

Незважаючи на те, що Постанова Ради Міністрів СРСР «Про порядок та умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 року № 1145 і Роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати та ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 року № 30/39 прийняті ще за часів СРСР, вони продовжують діяти і сьогодні. Необхідно зауважити, що відповідно до ст. 21 КЗпП України виконання обов'язків неможливе без укладання трудового договору між власником підприємства, установи, організації та працівником (за умови виконання даної угоди кожною стороною договору) [188, с. 116]. При прийнятті на роботу сторони за взаємною згодою визначають зміст трудової функції працівника, а тому власник вправі запропонувати працівникові перелік трудових обов'язків, які не суперечать правовим нормам про охорону праці і виробничої санітарії. У разі виникнення ситуації заміни тимчасово відсутнього працівника роботодавець, керуючись ст. ст. 32–34 КЗпП України, може доручати працівникові виконання обов'язків, передбачених характеристиками інших посад, а також додаткові обов'язки на підставі локального нормативного акта. За відсутності правового регулювання статусу виконуючого обов'язки заслуговують на увагу рекомендації управлінь Голодержслужби в Рівненській та Донецькій областях щодо визначення видів призначення особи виконуючим обов'язки, з якими певною мірою ми погоджуємося [195].

Так, призначення працівника тимчасово виконуючим обов'язки на посаді у зв'язку з відсутністю його колеги, який займає зазначену посаду і за яким зберігається робоче місце та посада (відпустка по догляду за дитиною до 3-х, 6-ти років, відрядження, перебування на лікарняному тощо). Одночасно зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, працівник виконує (без звільнення від своїх обов'язків) обов'язки тимчасово відсутнього колеги. Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника чи керівника без звільнення від основних трудових

обов'язків – це заміна (яка визначається як суміщення посад) працівника, відсутнього через відпустку, тимчасову непрацездатність, відрядження та з інших причин, коли відповідно до чинного законодавства за ним зберігається місце роботи і посада. Суміщення професій і посад визначено Постановою Ради Міністрів СРСР «Про порядок та умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 року № 1145 [196] та Інструкцією про порядок і умови суміщення професій (посад), затвердженою постановою Держкомітету СРСР по праці та соціальним питанням СРСР, Мінфіном СРСР та ВЦРПС від 14 травня 1982 року № 5 [196], де суміщення професій (посад) є виконанням працівником, поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією, посадою (у межах робочого часу за основною роботою). Отже, згідно з трудовим договором працівник виконує функції за спеціальністю або посадою, передбаченою тарифно-кваліфікаційними характеристиками. В порядку суміщення працівникові доручається виконання роботи, яка виходить за межі цих характеристик діяльності відповідної кваліфікації або посади.

Погоджуємося з думкою Н.Б. Болотіної, яка зазначає, що суміщенням є робота, що поєднується з іншою працею та виконується в рамках одного трудового договору на тому ж самому підприємстві, установі чи організації [198, с. 201–202]. Правова конструкція суміщення професій (посад) побудована виходячи з наявності суміщуваної посади в штатному розписі, а також за умови її незаповненості і вакантності. Відсутність вакансії унеможлиблює проведення доплат за суміщення професій і посад. Строк виконання обов'язків відсутнього працівника (тимчасова його заміна) встановлюється наказом.

Тимчасове замісництво на посаді (тимчасове виконання обов'язків), яку займає інший працівник у зв'язку з його відсутністю (тимчасовою, тривалою: відпустка по догляду за дитиною до 3-х, 6-ти років, відрядження, у зв'язку з хворобою тощо). Призначення працівника

виконуючим обов'язки через відсутність іншого працівника відповідно до ст. 33 КЗпП України розглядається як тимчасове переведення на іншу роботу та потребує його згоди. При тимчасовому замісництві (підвид виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, який займає посаду і за яким зберігається місце роботи (посада)), особа, яка виконує обов'язки відсутнього працівника, повністю звільняється від виконання своїх прямих обов'язків за посадою, на яку вона уклала трудовий договір, та виконує обов'язки виключно відсутнього працівника (який перебуває у відрядженні, у відпустці по догляду за дитиною, хворіє тощо). Таке замісництво застосовується лише у випадках, коли виконання обов'язків за посадою відсутнього працівника пов'язане з виконанням розпорядчих функцій (за більш відповідальною посадою). Внесення запису до трудової книжки про тимчасове переведення працівника на іншу роботу Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58 не передбачене [198]. Після закінчення строку тимчасового обіймання посади працівник має бути переведений на попередню (основну) посаду (роботу). Однак законодавство не регламентує порядок такого переведення. Якщо в наказі (розпорядженні) про тимчасове переведення зазначено конкретний його строк, то, на нашу думку, згода працівника на поновлення його на основній посаді (роботі) за трудовим договором не потрібна, оскільки така згода впливає зі змісту наказу (розпорядження) про тимчасове переведення. Строк тимчасового переведення може визначатися певною датою, певним періодом чи певною подією. Зміст наказу (розпорядження) про переведення працівника з тимчасової на постійну роботу законодавством не встановлений. Він може бути довільним. Як правило, у преамбулі зазначається: «У зв'язку із закінченням строку тимчасового переведення...», у першому пункті: «Перевести працівника (прізвище, ім'я, по батькові) на основну роботу

(посаду) (назва посади) за трудовим договором». Цей пункт може містити і формулювання: «Приступити до виконання обов'язків за основною роботою (посадою) (назва посади)».

Призначення працівника виконуючим обов'язки на вакантній посаді (вакантною є посада, зазначена у штатному розписі відповідного органу, організації, установи, підприємства, на яку не укладено договір) має інший правовий режим. Ці правовідносини регулюються ст. 32 КЗпП України. Виконання обов'язків на вакантній посаді Кодексом законів про працю України не передбачене, відповідно, трудове законодавство України не передбачає такого виду тимчасового переведення працівника на іншу посаду (роботу). Тому вважається, що працівник, призначений виконуючим обов'язки на вакантній посаді, відповідно до ст. 32 КЗпП України є переведеним керівником організації, установи, підприємства на цю посаду (роботу) як на постійне місце роботи. Якщо переведення здійснено без письмової згоди працівника, але він добровільно приступив до виконання обов'язків на іншій посаді (роботі), ці дії є законними, і працівник вважається таким, який займає посаду з першого дня такого переведення. Визначення певного строку під час призначення працівника виконуючим обов'язки на вакантній посаді не має юридичного значення для здійснення правового регулювання цих правовідносин. Призначення працівника тимчасово виконуючим обов'язки на вакантній посаді вважається його переводом на інше постійне місце роботи. Існує також проблема правового статусу виконуючого обов'язки керівника підприємства, організації, установи. Наприклад, російський юрист А.О. Курушин визначає виконання обов'язків як юридичну форму тимчасового забезпечення реалізації повноважень керівника організації (або іншого працівника) у випадках, коли він не може їх здійснювати з тих чи інших причин [199, с. 33]. Чинне галузеве законодавство не містить норми про те, яким чином керівникові належить передати свої повноваження. Відповідь на це питання повинна регулюватися, з одного боку, нормами цивільного

законодавства або статутом підприємства, оскільки керівник організації є одноосібним виконавчим органом юридичної особи, з другого боку, керівник є працівником даної організації, отже, його діяльність доцільно було б урегулювати трудовим законодавством. Виходячи з того, що застосування статусу виконуючого обов'язки – явище надзвичайно поширене на всіх підприємствах, установах, організаціях будь-якої форми власності, вважаємо, що з метою уникнення можливих юридичних непорозумінь та порушень загальний порядок призначення виконуючого обов'язки повинен бути визначений як трудовим, так і цивільним та господарським законодавством. Слід також зазначити, що порядок призначення виконуючим обов'язки окремих категорій працівників на певних посадах встановлено спеціальними законами України, зокрема Законом України «Про тимчасове виконання обов'язків посадових осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України» від 10 грудня 1997 року № 709/97 ВР. Згідно з абзацом першим ст. 1 цього Закону в разі звільнення (відставки) особи, яку за згодою Верховної Ради України призначає на посаду Президент України, або особи, яку призначає на посаду Верховна Рада України за поданням Президента України, обов'язки звільненої особи тимчасово, але не більше одного місяця, виконує перший заступник (у разі його відсутності – заступник) цієї посадової особи, призначений конституційно легітимною особою. А відповідно до ст. 3 вказаного Закону у разі ненадання згоди Верховною Радою України на призначення на посаду запропонованої Президентом України кандидатури або відхилення нею кандидатури, висунутої Президентом України для призначення на посаду, Президент України вносить на розгляд Верховної Ради України не пізніш як у двотижневий строк з дня прийняття Верховною Радою України відповідного рішення нову кандидатуру. У цьому випадку особи, зазначені у ст. 1 Закону,

продовжують тимчасово виконувати покладені на них обов'язки, але не більше одного місяця [200].

У старому Законі України «Про вищу освіту» (2002 року) мала місце така норма: власник (власники) новоствореного вищого навчального закладу або уповноважений ним (ними) орган (особа) призначає на умовах контракту виконувачем обов'язків керівника вищого навчального закладу на термін до проведення виборів керівника вищого навчального закладу, але не більше ніж на два роки (ч. 3 ст. 39). Згідно з ч. 4 ст. 40 цього ж Закону керівник вищого навчального закладу, в якому створено новий факультет, призначає на умовах контракту виконувачем обов'язків керівника цього факультету на термін до проведення виборів керівника факультету, але не більше ніж на один рік [201, с. 175, 231]. Закон України «Про судоустрій України» чітко визначав, що у разі відсутності голови суду його обов'язки виконують перший заступник чи заступники (рішення Ради суддів України від 25 грудня 2009 року № 102 «Про практику призначення виконуючими обов'язки голів судів загальної юрисдикції») [202, 1–2]. Закон України «Про прокуратуру» прямо не регулює призначення виконуючим обов'язки прокурора чи слідчого, проте дане питання визначено наказом Генерального прокурора України «Про розподіл обов'язків між заступниками Генерального прокурора України», Регламентом Генеральної прокуратури України, затвердженим наказом Генерального прокурора України, а також Положеннями про головні управління, управління та відділи Генеральної прокуратури України» [203, с. 128]. У разі відсутності того чи іншого спеціального закону, який би міг нормативно врегулювати проблему призначення виконуючого обов'язки, вважаємо за необхідне визначати умову можливості виконання додаткових обов'язків у трудовому договорі. З огляду на це викликає заінтересованість позиція професора Н.Б. Болотіної, яка визначає різні види трудового договору. Серед них – трудові договори про тимчасову роботу, про суміщення професій і посад, а також трудовий договір з працівником про

тимчасове виконання обов'язків за вакантною посадою [197, с. 201–202]. У деяких випадках рекомендується вказувати в засновних документах організації порядок призначення виконуючого обов'язки. Зокрема, російські судді виходять з того, що в статуті підприємства повинні бути прямо передбачені повноваження особи, яка виконує обов'язки керівника (рішення Федерального арбітражного суду Московського округу від 9 січня 2004 року у справі № КГ А41/1021103) [204]. Якщо ані статут, ані трудовий договір не передбачають можливості передачі повноважень за відсутності керівника іншій особі, то для підтвердження повноважень провадження господарської та фінансової діяльності підприємства цьому працівнику директор або збори засновників мають оформити довіреність на здійснення управлінських функцій. Відповідно до ст. 246 Цивільного кодексу України (ЦК України) довіреність від імені юридичної особи видається її органом або іншою особою, уповноваженою на це її установчими документами, та скріплюється печаткою цієї юридичної особи. При цьому, згідно зі ст. 1003 ЦК України у довіреності мають бути чітко визначені юридичні дії, які повинен здійснити повірений, а в даному разі – виконуючий обов'язки керівника [205, 57, 342]. Проте фактично видати доручення можна далеко не завжди, як от, наприклад, цього не можна зробити у разі несподіваної смерті керівника. Тому функціонування організації під час тимчасової відсутності її керівника найефективніше може бути забезпечене лише за умови всебічного закріплення статусу виконуючого обов'язки на законодавчому та локальних рівнях, а також у трудовому договорі. Призначення виконуючого обов'язки необхідно оформлювати документально, дотримуючись усіх вимог чинного законодавства. Як правило, більшість прийнятих рішень оформлюються наказом керівника. Проте, якщо обов'язки тимчасово відсутнього працівника виконує штатний заступник, то наказ на його призначення не потрібен, оскільки таке заміщення керівника здійснюється за посадовою інструкцією. Таким чином, необхідно констатувати, що у Кодексі законів

про працю України відсутні норми щодо визначення статусу виконуючого обов'язки як окремого інституту. Відсутність такого визначення в законодавстві створює певні проблеми в трудових правовідносинах, що зумовлює необхідність виділення інституту виконуючого обов'язки в рамках трудового права.

Зокрема, на території України до цього часу продовжує діяти, на підставі постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.91 р. № 1545-ХІІ, «Роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати і Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 року № 30/39» (далі – Роз'яснення).

Ще раз зазначимо, що чіткого правового регулювання понять «виконання обов'язків» та «тимчасове виконання обов'язків» в законодавстві України немає.

Відповідно до абз. 1 п. 2 зазначеного вище Роз'яснення, призначення працівника виконувачем обов'язків за вакантною посадою не допускається. Таке можливо лише за посадою, призначення на яку здійснюється вищим органом управління, а не в результаті виборів, як у нашому випадку.

У цьому Роз'ясненні зазначається, що тимчасовим заміщенням вважається виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це викликано виробничою необхідністю і пов'язане з розпорядчими функціями. Поняття заміщення застосовується тільки до виконання обов'язків керівників.

Після закінчення строку (або виробничої необхідності) тимчасового переведення працівник має бути переведений на попередню (основну) посаду. Однак законодавство не регламентує порядку такого переведення. Якщо в наказі про тимчасове переведення зазначено конкретний строк такого переведення, то вважається, що згода працівника на поновлення

його на основній посаді (роботі) за трудовим договором не потрібна, оскільки така згода впливає зі змісту наказу про тимчасове переведення. Строк тимчасового переведення може визначатися певною датою, певним періодом чи певною подією. У нашому випадку – до моменту обрання ректора.

Запис до трудової книжки про тимчасове переведення працівника на іншу роботу «Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58 (зі змінами і доповненнями)» не передбачено.

Крім того, Листом від 17.07.2014 року № 10878-0-26-14/10.3 Міністерство юстиції України дало роз'яснення «Щодо правового регулювання призначення працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою», яким посилення були офіційно дані на необхідність керування «Роз'ясненням Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати та Секретаріату Всесоюзної Центральної Ради Професійних Спілок від 29 грудня 1965 року № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового замісництва».

Таким чином, а ні старі нормативно-правові акти, прийняті за часів СРСР, а ні новий Закон України «Про вищу освіту» не дають відповіді на питання правового регулювання призначення, діяльності та звільнення виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти. На практиці виникають значна кількість питань щодо процедури призначення і терміну діяльності виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти.

Так, частина третя статті 42 Закону України «Про вищу освіту» говорить, що засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) зобов'язаний оголосити конкурс на заміщення посади керівника закладу вищої освіти не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка займає цю посаду. У разі дострокового припинення

повноважень керівника закладу вищої освіти конкурс оголошується протягом тижня з дня утворення вакансії. Отже, засновник має після закінчення терміну контракту з попереднім керівником призначити виконуючого обов'язки ректора закладу вищої освіти до обрання та призначення керівника в установленому законом порядку. Однак на практиці не можливо визначити точний термін, на який має бути призначений такий виконуючий обов'язки, оскільки процедура виборів – за Законом України «Про вищу освіту» це демократичне волевиявлення усього колективу закладу вищої освіти, і вибори можуть відбутися в один тур, або в два тури, або не відбутися взагалі, що тягне за собою оголошення нових виборів.

Вважаємо за необхідне зауважити, що, як правило, виконуючого обов'язки ректора закладу вищої освіти призначають особу яка обіймала цю посаду. Це також викликає ряд питань і зауважень. По-перше, знову ж таки, як правило, ця особа подає документи на участь у конкурсі і стає кандидатом на посаду ректора закладу вищої освіти і це призводить до можливості вчинення адміністративного тиску виконуючим обов'язки. По-друге, обов'язок забезпечити провести вибори керівника демократичним шляхом лежить на виконуючому обов'язки ректора, що також може бути знівельовано в залежності від інтересів виконуючого обов'язки.

Ми вважаємо, 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 слід доповнити частину третю статті 42 Закону України «Про вищу освіту» другим абзацом такого змісту: «Засновник (засновники) або уповноважений 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 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».

Розглянемо другу ситуацію, коли створюється новий вищий навчальний заклад і тимчасово призначається виконуючий обов'язки керівника вищого навчального закладу. Так, відповідно до частини 4 статті 42 Закону України «Про вищу освіту» засновник (засновники) новоутвореного вищого навчального закладу або уповноважений ним (ними) орган (особа) призначає (призначають) виконувача обов'язків керівника вищого навчального закладу, але не більш як на шість місяців.

На перший погляд, норма чітко вказує термін, на який може бути призначений виконуючий обов'язки керівника закладу вищої освіти, однак, на наш погляд конструкція частини 4 статті 42 Закону викладена невдало. Оскільки постає питання, яке досить часто зустрічається на практиці: як діяти, коли сплинули шість місяців, а не є можливим призначити керівника закладу вищої освіти. Причини можуть бути різні. Наприклад, новостворений закладу вищої освіти, утворився у результаті поділу одного вищого навчального закладу на два самостійні, процедура поділу затягнулася: ніби фактично і юридично закладу вищої освіти поділився, але ще не внесені дані до державної реєстраційної служби (з тих чи інших причин). Крім того, не проведенні вибори у встановленому законодавством порядку, та пройдена процедура призначення керівника закладу вищої освіти (яку ми аналізували у попередньому підрозділі), тобто і юридично і фізично немає змоги призначити керівника закладу вищої освіти.

Закон не відповідає нам на питання, як діяти в таких ситуаціях, чи пере призначати виконуючого обов'язки чи призначений виконуючий обов'язки продовжує виконувати свої обов'язки. Ми маємо, зауважити, що словосполучення «але не більш як на шість місяців» з однієї сторони

обмежує термін призначення виконуючого обов'язки, проте не встановлює ніякої відповідальності щодо порушення вказаного строку. На практиці зустрічаються непоодинокі випадки, коли виконуючий обов'язки виконує обов'язки керівника роками. (Наприклад, ситуація з криворізькими вищими навчальними закладами. Так, постановою Кабінету Міністрів України № 280 від 21.03.2011 р. «Деякі питання реорганізації вищих навчальних закладів та наукових установ» проведено реорганізацію Криворізького технічного університету та Криворізького державного педагогічного університету шляхом злиття з утворенням на їх базі Криворізького державного університету. Згодом розпорядженням Кабінету міністрів України від 27 січня 2016 р. № 51-р «Деякі питання реорганізації вищих навчальних закладів» здійснено реорганізацію державного вищого навчального закладу «Криворізький національний університет» шляхом виділу з його складу Криворізького педагогічного інституту з утворенням на його базі державного вищого навчального закладу «Криворізький державний педагогічний університет».)

Нагальним питанням також постає проблема звільнення виконуючого обов'язки у разі, якщо в наказі про призначення не вказаний конкретний термін, а засновнику чи уповноваженому органу управління в силу різних причин слід звільнити виконуючого обов'язки. Так, маємо вже в судовій практиці випадок, коли суд «поновив на посаді тимчасово виконуючого обов'язки» і це з огляду на те що, посади «виконуючий обов'язки» не існує.

На наш погляд, виходячи з аналізу підстав припинення трудових відносин, у даному випадку логічним є звільнення виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти за пунктом 2 частини 1 статті 36 КЗпП України (закінчення строку), оскільки складовими поняття «виконуючий обов'язки керівника закладу вищої освіти» можемо визначити такі як: а) тимчасовість призначення; б) строковість трудових відносин; в) трудові відносини, які виникають на час виконання певної роботи (в даному

випадку виконання роботи виконуючого обов'язки закладу вищої освіти до обрання та призначення керівника закладу вищої освіти в установленому законодавством порядку).

На відміну від Закону України «Про вищу освіту» 2014 року Закону України «Про вищу освіту» 2002 року більш ширше регламентує правовий статус виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти. Так, частина третя статті 39 Закону України «Про вищу освіту» 2002 року вказує, що власник (власники) новоутвореного вищого навчального закладу або уповноважений ним (ними) орган (особа) призначає на умовах контракту виконуючого обов'язки керівника вищого навчального закладу на термін до проведення виборів керівника вищого навчального закладу, але не більше ніж на два роки. По-перше, зазначена норма правильно визначає «на термін до проведення виборів керівника», тобто ми розуміємо, що подія, яка стане підставою для звільнення виконуючого обов'язки є вибори з подальшим обранням керівника за встановленою процедурою.

По-друге, стрижневою фразою у вказаній нормі, яка визначає вектор правового регулювання трудо-правового статусу виконуючого обов'язки є «призначає на умовах контракту виконуючого обов'язки керівника вищого навчального закладу». Слід зауважити, що відповідно до частини третьої статті 21 КЗпП України сфера застосування контракту визначається законами України. Тобто ми можемо це розуміти так, що контракт може укладатися лише з тими категоріями працівників, посади (професії) яких визначені в законах України з посиланням, що їх трудові відносини можуть оформлюватися на контрактних умовах.

Так як контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, прямо передбачених законами, то можемо зробити висновок що Закон 2002 року цілком доцільно врегульовував діяльність виконуючого обов'язки керівника закладу вищої освіти шляхом укладання з ним контракту. Однак

проаналізувавши діяльність керівників закладів вищої освіти за період дії Закону України «Про вищу освіту» жодного разу не укладався контракт з виконуючим обов'язки керівника закладу вищої освіти.

2.4 Припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти

Питання, пов'язані з припиненням трудових відносин, постійно знаходяться у центрі пильної уваги багатьох вчених трудового права. Особливий інтерес викликають проблеми, що стосуються визначення правоприпиняючих юридичних фактів як підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин. Вони неодноразово були предметом спеціальних наукових досліджень, а також розглядалися в окремих аспектах такими українськими науковцями, як В.С. Венедіктов [206], В.Я. Гоц [207], Ю.В. Ісаєв [208], О.В. Лавріненко [209], В.В. Лазор [210, 211], Т.М. Лежнёва [212], Р.З. Лівшиць [213], О.Т. Панасюк [214], Н.М. Пархоменко [215], О.І. Процевський [216], Ф.А. Цесарський [217], В.І. Щербина [218] та ін. Проте науковий інтерес до правового регулювання припинення трудового договору з кожним роком не зменшується, а, навпаки, зростає, що пов'язано як з кризовими соціально-економічними умовами, масовими скороченнями та вивільненням працівників, так і з недосконалою правовою системою, зокрема, прогалинами та колізіями у правовому регулюванні припинення трудових правовідносин.

Ми погоджуємося з тим, що однією з основних ознак трудових правовідносин, на відміну, зокрема, від цивільно-правових, в яких має місце застосування найманої праці, є стабільність. Так, у статті 42 Закону України «Про вищу освіту» вказано, що засновник або уповноважений ним

орган (особа) укладає контракт з особою (кандидатурою), яка набрала більше 50 відсотків голосів осіб, які мають право брати участь у виборах, строком на п'ять років [29].

Отже, укладаючи трудовий договір за нормами чинного законодавства про працю, сторони погоджуються на тривалу співпрацю. Проте трудові відносини рано чи пізно можуть припинитися у зв'язку з настанням певних обставин, за спільним волевиявленням, з ініціативи однієї зі сторін або третіх осіб, які не є стороною трудового договору. У будь-якому випадку для припинення трудових відносин має бути застосована тільки законодавчо закріплена підстава.

Вивчаючи питання припинення трудових правовідносин не можна обійти увагою понятійний апарат, що використовуються у законодавстві та у правозастосовній практиці. У нашому дисертаційному дослідженні ми спробуємо проаналізувати такі поняття як «припинення трудового договору», «призупинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення» та виявити їх особливості, що позитивно вплинуть на правозастосовну практику та однакове розуміння категоріального апарату під час використання трудового законодавства.

Так, у чинному законодавстві про працю для позначення припинення трудових правовідносин вживаються різні за своїм змістом поняття: «припинення» трудового договору, «розірвання» трудового договору, «звільнення» працівника, «вивільнення» працівників. Ця ситуація, на думку М. С. Поліщук [219, с. 230], не є позитивною для галузі трудового права, адже таким чином відбувається дезорієнтація правокористувачів, які можуть вкладати в зазначені терміни різний зміст, вводячи тим самим в оману інших суб'єктів правовідносин. Водночас не можна забувати, що однозначність у законодавчій мові полягає не лише в одному значенні терміна, а в його однаковому сприйнятті в межах конкретної галузі права всіма верствами населення. Погоджуємося з думкою С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко [58, с. 430], які визначають припинення трудового договору

як закінчення дії трудових правовідносин працівника із роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірванням трудового договору вони вважають припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). Термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміну «припинення трудового договору» [220, с. 364].

В. О. Процевський у свою чергу вказує, що припинення трудового договору є найширшим поняттям, що охоплює всі випадки закінчення трудового договору (за угодою сторін, вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю, закінченням строку трудового договору тощо) Термін «розірвання трудового договору» виражає волю його сторін, тобто ініціативу тієї чи іншої сторони або волю певного органу, який не виступає його стороною (виборний орган первинної профспілкової організації, військкомат тощо). Звільнення з роботи в усіх випадках тотожне з терміном припинення трудового договору і йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [221, с. 108-109].

Аналогічне визначення дають автори київського підручника «Трудове право України: академічний курс» під ред. Н. М. Хуторян [35, с. 279-280]. Думається, що таке визначення звільнення є заплутаним. Очевидно, що мова, все ж таки, повинна йти не про тотожність поняття «звільнення» поняттю «припинення», а про можливість застосування терміну «звільнення» до всіх випадків припинення трудового договору. Видається, саме це автори і мали на увазі.

Тому, більш прийнятним є визначення колективу львівських авторів підручника «Трудове право України: академічний курс» під ред. П. Д. Пилипенка [46, с. 221] і Н. Б. Болотіної [97, с. 281], які термін «звільнення» пов'язують, передусім, з процедурою технічного оформлення, вже

припинених трудових правовідносин, і зазначають, що його застосовують до усіх випадків припинення трудового договору.

У статті 36 КЗпП України закріплені загальні підстави припинення трудового договору, що можуть бути застосовані до всіх без виключення працівників. На сьогодні вона включає вісім пунктів, але фактично дев'ять окремих підстав, що передбачають припинення трудового договору: 1) угода сторін; 2) закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 7²) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; 8) підстави, передбачені контрактом [28].

Слід акцентувати увагу, незважаючи на визнаний у доктрині трудового права поділ юридичних фактів, що зумовлюють припинення трудових правовідносин на дві групи – дії (свідома діяльність суб'єкта) та події – обставини, що не залежать від волі суб'єкта, у проекті Трудового кодексу (реєстраційний № 1658) фактично зберігалася класифікація, представлена в чинному КЗпП, з якої окремо було виділене лише закінчення строку дії трудового договору, що, по суті, є обставиною, яка не залежить від волі сторін, та згоду сторін, що є вольовою дією обох сторін. Зокрема, в статті 81 проекту Трудового кодексу міститься перелік таких підстав, а саме: 1) закінчення строку трудового договору; 2) згода сторін; 3) розірвання трудового договору за ініціативою працівника; 4) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; 5) рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця; 6) незалежні від волі сторін підстави.

В.Г. Короткін, усі підстави припинення трудового договору класифікує у такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав [222, с. 48].

Проте, на наш погляд, найбільш доцільно класифікувати усі підстави припинення трудового договору на дві групи: 1) підстави, що не залежать від волі сторін трудового договору (в 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).

Диференціація умов регулювання праці окремих категорій працівників зумовлює законодавця перед необхідністю приділяти підвищену увагу процесу закріплення даних особливостей у відповідних нормативних правових актах. Так, у абзаці одинадцятому частини третьої статті 42 Закону України «Про вищу освіту» вказано, що керівник закладу вищої освіти може бути звільнений з посади засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою), а також у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту закладу вищої освіти та умов контракту. Подання про відкликання керівника може бути внесено до вищого колегіального органу громадського самоврядування закладу вищої освіти не менш як половиною статутного складу наглядової або вченої ради закладу вищої освіти. Рішення про відкликання керівника закладу вищої освіти приймається більшістю голосів за умови присутності не менш як двох третин статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування закладу вищої освіти.

Відразу зауважимо, що юридична конструкція вказаної норми викладена невдало. Якщо розібрати цю норму на логічні частини, то виникає подвійне розуміння за що ж може бути звільнений керівник. Перша частина речення вказаної норми: «керівник закладу вищої освіти може бути звільнений з посади засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою)» виявляється незакінченою, постає питання засновник може звільнити керівника за власним бажанням, чи з яких підстав. Друга частина вказаної норми: «а також у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту закладу вищої освіти та умов контракту». Цей сполучник «а також» дає підстави

розуміти, що засновник або уповноважений ним орган може звільнити керівника за власним бажанням, а також додатковою підставою звільнення є прийняття рішення про відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування з трьох можливих підстав, це – 1) підстави для звільнення, визначені законодавством про працю, 2) порушення керівником статуту закладу вищої освіти, 3) невиконання керівником умов контракту.

Однак слід зауважити, що у вказаному реченні вже міститься невизначеність для однакового розуміння: прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, «який його обрав на посаду», проте за процедурою, яка закріплена у статті 42 Закону України «Про вищу освіту» та у Методичних рекомендаціях керівника закладу вищої освіти обирає не лише вищий колегіальний орган громадського самоврядування. Так, відповідно до абзацу четвертого частини третьої статті 42 Закону України «Про вищу освіту» брати участь у виборах керівника закладу вищої освіти мають право:

- 1) кожен науковий, науково-педагогічний та педагогічний штатний працівник закладу вищої освіти;
- 2) представники з числа інших штатних працівників, які обираються відповідними працівниками шляхом прямих таємних виборів;
- 3) виборні представники з числа студентів (курсантів), які обираються студентами (курсантами) шляхом прямих таємних виборів.

При цьому загальна кількість (повний склад) наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти повинна становити не менше 75 відсотків загальної кількості осіб, які мають право брати участь у виборах; кількість виборних представників з числа інших працівників закладу вищої освіти - до 10 відсотків, а кількість виборних представників з числа студентів (курсантів) - не менше 15 відсотків осіб, які мають право брати участь у виборах.

А відповідно до частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» вищим колегіальним органом громадського самоврядування закладу вищої освіти є загальні збори (конференція) трудового колективу, включаючи виборних представників з числа студентів (курсантів).

Частина третя статті 39 Закону України «Про вищу освіту» вказує, що у вищому колегіальному органі громадського самоврядування повинні бути представлені всі категорії учасників освітнього процесу закладу вищої освіти. При цьому не менш як 75 відсотків складу делегатів (членів) виборного органу повинні становити наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники закладу вищої освіти, які працюють у цьому закладі на постійній основі, і не менш як 15 відсотків - виборні представники з числа студентів (курсантів), які обираються студентами (курсантами) шляхом прямих таємних виборів.

Таким чином, на практиці виявляється, що рішення про відкликання керівника приймають ті, які могли і не брати участі в його обранні.

Аналізуючи зміст попереднього Закону України «Про вищу освіту» (2002 року), ми можемо стверджувати, що вказана юридична конструкція норми «перекочувала» зі статті 39 до статті 42 нового закону. Так, абзац сьомий частини першої статті 39 старого закону, говорив, що керівник вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації може бути звільнений з посади власником (власниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою) на підставах, визначених трудовим законодавством, а також за порушення статуту вищого навчального закладу та умов контракту. Керівник вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації може бути звільнений з посади у зв'язку із прийняттям рішення про його відкликання органом, який його обрав на посаду. Клопотання про відкликання керівника може бути внесено до вищого колегіального органу громадського самоврядування вищого навчального закладу не менше як половиною статутного складу Вченої ради вищого навчального закладу. Рішення про

відкликання керівника вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації приймається двома третинами голосів за присутності не менше як двох третин статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування вищого навчального закладу.

Водночас ми маємо ще раз наголосити на тому, що за старим законом була інша процедура обрання керівника закладу вищої освіти, а саме абзац третій частини першої статті 39 закону вказував, що вищий колегіальний орган громадського самоврядування обирає і рекомендує власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу (особі) кандидатури претендентів на посаду керівника вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації, які набрали не менше ніж 30 відсотків голосів від статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування вищого навчального закладу під час голосування.

Таким чином, в спеціальному законі міститься норма про додаткові підстави звільнення керівника закладу вищої освіти, однак викликає суперечності щодо її розуміння.

Крім того, ми маємо констатувати, що наявна прогалина у процедурних питаннях відкликання керівника закладу вищої освіти і відсторонення працівників в цілому у трудовому праві України. Так, після прийняття рішення про відкликання стає незрозумілим, що далі? А ні загальне законодавство про працю, а ні спеціальний Закон України «Про вищу освіту» не дає на це відповідь. На практиці лише один раз був такий прецедент щодо відкликання керівника закладу вищої освіти вищим колегіальним органом громадського самоврядування.

У червні 2017 року Черкаський державний технологічний університет, рішенням вищого колегіального органу громадського самоврядування відкликав ректора, якого Міністерство освіти і науки України поновило на посаді за рішенням суду. Рішення вищого

колегіального органу громадського самоврядування було надіслане до Міністерства, після чого була проведена Експертно-кадрова комісія з розгляду питань діяльності керівників вищих навчальних закладів, установ та організацій, які належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України (далі – ЕКК), яка діє відповідно до Положення, яке затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 16.08.2016 № 987 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 07 вересня 2016 р. за № 1221/29351.

Абзацом третім пункту 10 вказаного Положення визначено, що основним завданням ЕКК є розгляд звернень колегіальних органів громадського самоврядування вищих навчальних закладів, рішень зборів колективу наукових працівників державних наукових установ про відкликання керівників вищих навчальних закладів, державних наукових установ із займаних посад та подання рекомендації Міністру освіти і науки або особі, яка його заміщує, стосовно звільнення цих керівників, що міститься у протоколі засідання комісії. Після проведення засідання ЕКК і розгляду рішення вищого колегіального органу громадського самоврядування Черкаського державного технологічного університету ректора було звільнено.

З огляду на вищезазначене доцільно б було б розглянути питання призупинення трудового договору (контракту).

На думку Я.В. Сімутіної, призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові відносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін [223, с. 111-112].

Так, у процесі реалізації трудових правовідносин можуть виникнути такі обставини, коли виконання працівником трудової функції з тих чи інших причин тимчасово призупиняється, хоча правовідносини при цьому продовжують існувати.

І.Я. Кисельов зазначає, що в праві західних країн конструкція тимчасового припинення (призупинення) трудових правовідносин включає в себе випадки досягнення сторонами трудового договору відповідної угоди; простою не з вини працівника, тимчасової непрацездатності працівника (в тому числі у зв'язку з вагітністю та пологами); відпусток для відпочинку і навчання; відсторонення працівника від роботи; переходу (обрання) на іншу посаду зі збереженням робочого місця; страйки; періоди для пошуку іншої роботи, працівником, який попереджений про звільнення [224, с. 100-101].

Таким чином, підставою такого призупинення слід вважати правопризупиняючий юридичний факт, одним з прикладів якого є відсторонення працівника від роботи. Згідно зі ст. 46 КЗпП України відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. Зокрема, відповідно до ст. 22 Закону України «Про державну службу» невиконання службових обов'язків, що призвело до людських жертв або заподіяло значної матеріальної чи моральної шкоди громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян, є підставою для відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою із збереженням заробітної плати [225]. В окремих випадках відсторонення від роботи може мати наслідком подальше звільнення працівника, наприклад, у зв'язку з незадовільним [226] результатом перевірки знань з охорони праці працівник відсторонюється від роботи до здачі іспиту (ч. 8 ст. 15 Закону України «Про охорону праці») або до звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП.

У даному контексті слід погодитись із В.Р. Шишлюк у тому, що призупинення трудових відносин не можна відносити до різновиду припинення трудового договору, оскільки призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення, а здійснюється лише часткове призупинення здійснення певних прав та обов'язків сторін трудового договору [227, с. 24; 228, с. 114].

Отже, слід зазначити, що відсторонення від роботи – це акт, який здебільшого пов'язаний з винними діями працівника та зумовлює настання негативних для нього наслідків. Як юридичний факт, відсторонення в окремих випадках може спричинити зміну трудових правовідносин, але у більшості випадків тягне лише призупинення дії окремих суб'єктивних прав і обов'язків. Поняття «призупинення трудового договору» відсутнє у чинному законодавстві про працю. Проте воно застосовується у трудовому законодавстві інших країн. Для прикладу, у Законі «Про трудовий договір» Естонії призупинення трудового договору визначається як тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу та тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою. Можливість призупинення трудових відносин передбачена також у трудовому законодавстві Польщі (ст. 9 ТК Польщі) [229]. Призупинення трудового договору не зумовлює розірвання трудового договору. У випадку і в порядку, передбаченому законом, колективним чи трудовим договором, за працівником на час призупинення трудового договору зберігається заробітна плата або виплачується інша компенсація. Трудовий договір, зокрема, призупиняється: 1) за домовленістю сторін, в тому числі на час відпустки без збереження заробітної плати, що надається за домовленістю сторін; 2) на час відпустки; 3) на період тимчасової непрацездатності працівника; 4) на час виконання працівником обов'язків, покладених на нього органом державного управління чи місцевого самоврядування чи на час надання їм працівників у порядку, передбаченому законом чи колективним договором; 5) на час законного

страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку у передбаченому законом порядку; 6) на строк проходження дійсної чи трудової служби в Силах самооборони, якщо трудовий договір не був розірваний у зв'язку з призовом чи вступом на таку службу і сторони домовилися про призупинення трудового договору[300]; 7) на час відсторонення працівника від роботи уповноваженим на те органом чи посадовою особою. Призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові правовідносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін. За наведеними вище ознаками до призупинення трудового договору можна віднести: підвищення кваліфікації працівником з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП); звільнення вагітної жінки від роботи зі збереженням середнього заробітку до вирішення питання про надання їй відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів (ч. 2 ст. 178 КЗпП); виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час (ч. 1 ст. 119 КЗпП) та ін. Про призупинення роботи за трудовим договором можна говорити і відносно часу відсторонення працівника від роботи, протягом якого трудові правовідносини продовжують існувати, хоча працівник не допускається до виконання роботи, обумовленої трудовим договором.

Враховуючи вищенаведене, 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.

Крім того, під-інститут призупинення трудового договору (контракту), на наш погляд, мав би місце у регулювання трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти. Бо на практиці досить

часто виникають ситуації, коли на керівника закладу вищої освіти надходить дуже значна кількість скарг, однак підстав для звільнення не достатньо. При цьому потрібен час для проведення перевірок уповноваженими органами, а ректор або ж використовує адмінресурс або ж унеможлиблює об'єктивне вивчення ситуації у закладі вищої освіти.

Тому ми вважаємо, що питання призупинення може бути висвітлено в контракті з керівником закладу вищої освіти, адже це особлива форма трудового договору. Це б дало змогу ефективно регулювати діяльність керівників закладів вищої освіти. Однак ми маємо також розуміти, що внесення даного положення до контрактів можливе лише після закріплення під-інституту призупинення трудового договору на законодавчому рівні або ж внесення змін до Закону України «Про вищу освіту».

У підрозділі 2.2 нашого дисертаційного дослідження ми вже зазначали, що Типова форма контракту потребує доопрацювання особливо у частині «припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти». Так, дійсно аналізуючи Закон України «Про вищу освіту» і статuti закладів вищої освіти ми можемо з впевненістю говорити про особливий трудо-правовий статус керівника закладу вищої освіти. По-перше, це і особлива процедура його обрання і призначення, по-друге, коло повноважень і третім має бути підвищений рівень відповідальності. Керівна особа не повинна узурпувати владу у своїх руках, а колектив науково-педагогічних працівників безумовно виконувати вказівки без права вплинути на долю закладу вищої освіти. Тому ми пропонуємо розширити перелік підстав для дострокового припинення трудових правовідносин із керівником закладу вищої освіти.

Хочемо підкреслити, що на даний час, важко виокремити закріплені на нормативному рівні особливості припинення трудових правовідносин з керівником закладу вищої, а вони повинні бути, оскільки їх зумовлює його трудо-правовий статус. Диференціація умов регулювання праці окремих

категорій працівників, зокрема, керівника закладу вищої освіти має бути не тільки у прийнятті на роботу, а у звільненні.

Висновки до розділу 2

Виходячи з вищевикладеного, можна дійти таких висновків.

1. 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 вищим навчальним закладом. Зокрема, ці вимоги містяться в статтях 34 і 42 Закону України «Про вищу освіту».

Дисертантом визначено особливості виникнення трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти. Так, під нормативними умовами виникнення трудових відносин з керівником закладу вищої освіти слід розуміти відповідні норми трудового права та спеціального законодавства, за допомогою яких установлюється 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.

2. Дисертант виділив два основні етапи виникнення трудових правовідносин із ректором закладу вищої освіти, пропонуючи у кожному виділяти ще два під-етапи, таким чином, перший етап – це «обрання керівника», який складається з

3) оголошення конкурсу;

4) проведення виборів та обрання керівника закладу вищої освіти.

Другий етап – це «призначення керівника», який в свою чергу складається з:

- 1) проходження кандидатом на посаду спеціальної перевірки;
- 2) призначення та укладання контракту.

3. Запропоновано частину третю статті 42 Закону змінити, абзац 10 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 ним (ними) орган (особа) укладає з ним контракт строком на п'ять років.»

4. Дисертантом визначено, що керівник закладу вищої освіти, здійснюючи безпосереднє управління вищим навчальним закладом, є однією з найважливіших ланок в діяльності закладу вищої освіти, він відповідає за результати діяльності закладу вищої освіти перед засновником (уповноваженим органом), у зв'язку із 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.

5. Дисертантом 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 слід доповнити частину третю статті 42 Закону України «Про вищу освіту» другим абзацом такого змісту: «Засновник (засновники) або

уповноважений 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 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».

6. 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 під-інститут призупинення трудового договору (контракту) слід застосовувати під час регулювання трудових правовідносин з керівником закладу вищої освіти.

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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. М. : Наука, 1979. 229 с.
2. Музичук О.М. Уточнення сутності категорії «правовий статус» суб'єкта адміністративно-правових відносин та його елементного складу // Форум права. 2008. № 1. С. 316-321.
3. Замордуйев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М.: РГБ, 2005 196 с.
4. Костюченко О.Є. Правове регулювання праці лікарів в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2009. 201 с.
5. Дрозд О.Ю. Правове регулювання проходження державної служби в Україні: проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05; 12.00.07. Дніпро, 2017. 438 с.
6. Порощик С.Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції : монографія. Запоріжжя : Юрид. ін-т МВС України, 2001. 134 с.
7. Котюк В.О. Теорія права : курс лекцій : навч. посіб. для юрид. фак. вузів. К. : Вентурі, 1996. 208 с.
8. Волинка К.Г. Теорія держави і права : навч. посіб. / К.Г. Волинка. К. : МАУП, 2003. 240 с.
9. Общая теория права / Ю.А. Дмитриев, И.Ф. Казьмин, В.В. Лазарев и др.; под общ. ред. А.С. Пиголкина. 2-е изд., испр. и доп. М. : Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1996. 384 с.
10. Хропанюк В.Н. Теория государства и права : учеб. пособие / под ред. проф. В.Г. Стрекозова. М. : Дабахов, Ткачев, Димов, 1995. – 384 с.

11. Общая теория права и государства : учебник / под ред. В.В. Лазарева. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 2001. 520 с.
12. Нерсисянц В.С. Общая теория права и государства : учеб. М. : Издат. группа Норма-Инфра-М, 1999. 552 с.
13. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М. : Юрид. лит., 1974. 352 с.
14. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Х. : Консум, 1998. 480 с.
15. Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту» : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 № 726/ URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/726-2014-%D0%BF>.
16. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005. 208 с.
17. Огаренко Є.А. Адміністративно-правове регулювання діяльності вищих навчальних закладів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07. Запоріжжя, 2010. 20 с.
18. Курко М.Н. Адміністративно-правове регулювання вищої освіти в Україні : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : спец. 12.00.07. Х., 2010. 40 с.
19. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Одеса, 2010. 20 с.
20. Клемпарський М.М. Державні службовці як суб'єкти трудового права України : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. Х., 2017. 403 с.
21. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2000. 19 с.
22. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 1999. 18 с.

23. Шамшина І.І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці : суб'єктно-правовий аспект : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : спец. 12.00.05. К., 2011. 36 с.
24. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2017. 219 с.
25. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. 159 с.
26. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. : Юриздат НКЮ СССР, 1948. 336 с.
27. Середа О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2004. 210 с.
28. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. (у ред. від 20.01.2018)
29. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. 2014. № 37-38. Ст. 2004. (у ред. від 01.01.2018)
30. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. : Наука, 1977. 310 с.
31. Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. М. : Юрид. лит., 1982. Т. 2. 468 с.
32. Окунєв І. С. Загально-теоретичні засади правового статусу суб'єкта права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. К., 2009. – 222 с.
33. Якушев І. Правосуб'єктність в теорії трудового права України // Право України 2008. № 3. С. 36–40.
34. Грузінова Л. П. Трудове право України : курс лекцій. К. : МАУП, 2003. 128 с.

35. Трудове право України : академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк ; заг. ред. Н. М. Хуторян. К. : Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.
36. Курс российского трудового права в 3 т. Т.1 общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. Спб. : Из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. 573 с.
37. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Х., 2001. 36 с.
38. Трудовое право России : учебник для вузов / ред. д.ю.н., проф. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1999. 480 с.
39. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
40. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 5-е вид., стер. К. : Вікар, 2008. 860 с.
41. Сичов Д. В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2005. 18 с.
42. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія. Луганськ : Вид-во «Література», 2010. 448 с.
43. Зайцева О.Б. трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений : автореф. дисс. ... докт. юрид. наук. 12.00.05 М., 2008. 58 с.
44. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М. : Юрид. лит., 1972. 248 с.
45. Венедіктов С. В. Щодо трудової правосуб'єктності працівника як суб'єкта трудових правовідносин // Форум права. 2010.

№ 4. С. 137–144. URL:

http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum./Kyuv/2010_3_2/04.pdf.

46. Трудове право України: Академічний курс / за ред. П. Д. Пилипенка. 3-тє вид., перероб. і доп. К. : Видав. Дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

47. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Х. : Право, 2016. 560 с.

48. Лазор Л. И. Правовое регулирование правосубъектности в сфере трудового права // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2010. № 17. С. 8-21.

49. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. : Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. 337 с.

50. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції, (м. Харків, 19 – 20 травня, 2003 р.). Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2003. С.51-56.

51. Про затвердження Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладах та вищих професійних училищах: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 серпня 2001 р. № 978 // Зібрання постанов Уряду України. 2001. № 17. Ст. 483

52. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // Відомості Верховної Ради. 2017. № 38-39. Ст.380. (у ред. від 05.09.2017)

53. Административное право Российской Федерации / А.П. Алехин, Ю.М. Козлов, А.А. Кармолицкий. М.: ТОО “Теис”, 1994. Ч.1. 269 с.

54. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Х. : Консум, 2001. С.59.

55. Малько А.В. Теория государства и права в вопросах и ответах. М. : Юристъ, 1997. С. 88
56. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: постанова Кабінету Міністрів України від 9.03.1994 № 170 (у ред. від 27.06.2000). URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>
57. Процевский А.И. Советское трудовое право. К. Вища школа., 1981. с.360
58. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.
59. Коваленко Р.І. Трудова функція як обов'язкова умова трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2016. 187 с.
60. Зуб И. В. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде : В 2 т. / И. В. Зуб, В. Г. Ротань, Б. С. Стычинский. – Симферополь : Таврида, 1998. Т. 1. 1152 с.
61. Державне управління та державна служба : словник-довідник / укл. О. Ю. Оболенський. К. : КНЕУ, 2005. 480 с.
62. Бойко М. Д. Трудове право. К. : Олан, 2002. 345 с.
63. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2008. 344 с.
64. Трудовое право России: учебник. 3-е изд. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М., 2010 г. 648 с.
65. Александров Н.Г. Правовые отношения в социалистическом обществе. М., 1959. 44 с.
66. Алексеев С.С. Общая теория права. В двух томах. Т. I М.: Юрид. лит. 1981. – 361 с.
67. Пашков В.М. Проблеми правового регулювання відносин у сфері охорони здоров'я (господарсько-правовий контекст). К.: МОРІОН, 2009. 448 с.

68. Задихайло Д.В. Господарсько-правове забезпечення економічної політики держави: монографія. Харків: Юрайт, 2012. 456 с.
69. Скакун О. Ф. Теория государства и права : підруч. Х. : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. 704 с.
70. Сиренко В. Ф. Реальность прав советских граждан. К. : Наукова думка, 1983. 137 с.
71. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А. В. Малько. М. : Юристъ, 2004. 512 с.
72. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права: Підручник. К. : Кондор, 2006. 477 с.
73. Загальна теорія держави і права: Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Х. : Право, 2009. 584 с.
74. Пересунько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2002. 20 с.
75. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І., / За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Х. : Діса пллюс, 2015. Т. 1. 1056 с.
76. Голованова Е.А. Гарантии рабочих и служащих при увольнении. М. : Юрид. лит., 1975. 112 с.
77. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР. М. : Юрид. лит., 1987. 208 с.
78. Уржинский К. П. Гарантии права на труд. М. : Юрид. лит., 1984. 200 с.
79. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів. 2009. 20.

80. Яцкевич І. І. Поняття та ознаки юридичних гарантій у трудовому праві України // Публічне право : наук.-практ. юрид. журн. К., 2014. № 3 (15). С. 138–145.
81. Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників // Форум права. 2011. № 4. С. 15–20 URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>.
82. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: поняття та структура // Публічне право. Науково-практичний юридичний журнал № 1 (5), 2012. С. 169–175.
83. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук : 12.00.05. Київ, 2013. 35 с.
84. Трудове право України / За заг. ред. В.Л. Костюка. К. : Видавництво «Промінь», 2010. 280 с.
85. Спіцина Г.О. Конституційно-правові гарантії трудових прав іноземців та осіб без громадянства в Україні // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право». 2013. Вип. 20. С. 24–30.
86. Пустовіт Ж. М. Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні // Вісник Академії адвокатури. 2012. № 3(25). С. 171–172.
87. Вишновецька С. В. Методологічні проблеми забезпечення права на працю // Вісник Академії адвокатури України. 2012. № 3. С. 166–168.
88. Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7. С. 75–82.
89. Антон О.А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. 2004. №4 (12). С. 151–156.

90. Курило Т.В. Еволюція інституту прав людини // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2008. Випуск №2. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvlduvs/2008_2/08ktvipl.pdf.
91. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.
92. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : автореф.дис... к.ю.н. : 12.00.02. К. 2002. 18 с.
93. Антон О.А. Юридичні гарантії в трудовому праві // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права 2005. №3 (15). С. 185–190.
94. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Хмельниц. ун-т упр. та права. Хмельницький, 2008. 222 с.
95. Антон О.А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. 2004. № 4. С. 151–156.
96. Малихіна Я.А. Юридичні гарантії за трудовим законодавством України // Форум права. Наукове електронне фахове видання. 2007. № 2. С. 133-138. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07mjatzu.pdf>.
97. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підруч. 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. 725 с.
98. Заржицький О. С., Левенець Ю. В., Литвин О. П., Скіпенко Р. Е. Гарантії в трудовому праві України : монографія. Д. : АРТ-ПРЕС, 2008. 288 с.

99. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: Дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». О., 2012. 404 с.

100. Джепа Ю.А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин // Форум права. 2008. № 2. С. 90–94. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2008_2_17.pdf.

101. Олефіренко Е.О. Адміністративно-правові гарантії реалізації прав і свобод громадян : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2005. 212 с.

102. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. Х., 2005. 452 с.

103. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

104. Гладкий В.В. К вопросу о теории трудового права // Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті: матеріали ІІ Міжн. наук.-практ. конф., К., 2017. С. 86-90.

105. Венедиктов В.С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців: наук.-практ. посіб. Х., 2003. 221 с.

106. Дігтяр А.О. Юридична відповідальність за порушення норм трудового законодавства // Міжн.-правове забезп. стаб. та безп. сусп.: мат. наук.-теорет. конф. викл., асп. та студ. юрид. фак-ту (м. Суми, 25.05.2013). Суми: СумДУ, 2013. С. 171-173.

107. Косьмій Л.Р. Порушення роботодавцями вимог законодавства про охорону праці // Стан та перспективи розвитку законодавства в Україні на сучасному етапі державотворення: міжвуз.

наук.-практ. інтернет-конф. (м. Івано-Франківськ, 25-27 квіт. 2012 р.)
URL: http://iful.at.ua/Konferencija/c_Kosmij_L_Rstattja.pdf.

108. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.

109. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Х.: Консум, 1991. 136 с.

110. Глыбовская Н.А. Современные проблемы теории и методологии юридической науки. Минск: УО «Минск. ун-т управл.», 2015. 101 с.

111. Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2-х т. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.

112. Неретин Н.Н. К вопросу о юридической ответственности // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. 2010. № 3 (3). С. 143-145.

113. Венедіктов В.С. Теоретичні проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві. Х.: Консум, 1996. 203 с.

114. Обручков Р.І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз // Новітні кримінально-правові дослідження : зб. наук. пр. / відп. ред. О.В. Козаченко. Миколаїв: Іліон, 2015. С. 267-272.

115. Бойко Р.В. Адміністративна відповідальність за правопорушення у сфері охорони праці // Вісн. акад. пр. і соц. відносин Федерації профспілок України. Серія: Право та держ. упр. 2011. № 2. С. 72-78.

116. Аналітичний звіт за результатами «Юридичного дослідження законодавства, судової та адміністративної практики притягнення до юридичної відповідальності державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування і відшкодування завданої

ними шкоди» // Наше право: інформаційно-правовий центр. Львів, 2012. 102 с.

117. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. Дод. до № 51. Ст. 1122 (у ред. від 22.03.2018)

118. Мелкумян М.Г. О воспитательной функции юридической ответственности // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. 2010. № 3 (3). С. 127-129.

119. Кримінальне право України: заг. част.: підруч. / Ю.В. Александров, В.І. Антипов, О.О. Дудоров та ін.; за ред. М.І. Мельника, В.А. Клименка. 4-те вид., переробл. та доповн. К.: Атіка, 2008. 376 с.

120. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25. Ст. 131. (у ред. від 18.04.2018)

121. Стависський П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Стависський П.Р. Киев, Одесса : Вища шк., 1982. 183 с.

122. Грузінова Л. П. Трудове право України : Навч. посіб. К. : МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.

123. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) // Монография. М. : МГУ, 1981. 240 с.

124. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права Монография. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. — 938 с.

125. Булавкин А.А. Понятие и значение дисциплинарной ответственности // Вестн. Северо-Кавказ. гум. ин-та. 2014. № 2. С. 94-97.

126. Андрушко А.В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві // Держава і право. 2007. № 3. С. 371-377.

127. Курс порівняльного трудового права: підруч.: у 2-х т. / М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина; за ред. акад. А.Р. Мацюка. Т. 2. 2-ге вид., змін. і доп.Х.: Діса плюс, 2015. 744 с.
128. Барікова А.А. Дисциплінарна відповідальність за законодавством України про працю // Інформація і право. 2014. № 1 (10). С. 131-140.
129. Проект Трудового кодексу України: Проект Закону України (доопрацьований) від 20.05.2015 № 1658. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
130. Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. Х., 2008. 423 с.
131. Бутов П.С. Некоторые проблемные аспекты понятия «дисциплинарный проступок» в трудовом праве Российской Федерации // Вестн. Челябин. гос. ун-та. 2004. № 1. С. 39-43.
132. Барабаш А.Т. Понятие дисциплинарного проступка рабочих и служащих // Науч. конф. по работам, выполн. в 1964 году (сент. 1965 г.): тезисы докладов. Х.: Изд-во Харьк. юрид. ин-та, 1965. С. 116-118.
133. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 231-236.
134. Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова. М.: ООО «ТК Велби», 2003. 528 с.
135. Відповідальність у публічному праві: монограф. / П.П. Андрушко, І.А. Безклубий, В.І. Щербина та ін.; за заг. ред. І.А. Безклубого. – К.: Грамота, 2014. 496 с.
136. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды: автореф. дисс. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. М., 2003. 35 с.
137. Курчеев В.С. Правовые основы дисциплинарного производства: учебно-метод. пособ. Новосибирск: Изд-во Новосиб. гос. аграрн. ун-та, 2006. 105 с.

138. Бутов, П. С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. 12.00.05.Томск,2006. 30 с.

139. Ковальов С.С. Поняття та особливості дисциплінарного провадження: принципи, суб'єкти, стадії // Форум права. 2012. № 2. С. 352-357.

140. Корнута Л.М. Щодо особливостей порядку притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. 2014. Вип. 2. Т. 3. С. 98-102.

141. Кленов Е.А. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М.: Юрид. лит., 1968. 152 с.

142. Закон України «Про вищу освіту».: Наук.-практ. коментар / За заг ред Кременя В.Г. К., 2002. С. 12.

143. Бару М.И. О единстве советского трудового права // Вопросы государства и права. М. : Юрид. лит., 1974. С. 108-119.

144. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10. С. 45-50.

145. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов Свердловского юрид. ин-та. 1964. Вып 2. С. 136-178.

146. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – Львів, 1999. 180с.

147. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : Учебник. М. : Эксмо, 2005. 608с.

148. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М. : Дело, 1999. 728с.

149. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2004. 181с.
150. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование труда руководителей организаций: единство и дифференциация // Журнал российского права. 1998. № 6. С. 33-39.
151. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 32 с.
152. Могілевський Л.В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х, 2007. 177с.
153. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм : автореф. дисс. на соискание науч. степени д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. М., 2003. 62с.
154. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы. М. : Юрид. лит., 1976. 143с.
155. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 62-70.
156. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. (у ред. від 30.09.2016)
157. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан СССР. М. : Юрид. лит., 1967. 144 с.
158. Алексеев С.С. Теория государства и права : учеб. для юрид. вузов и факультетов. 1998. 455 с.
159. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. К. : Ірпінь, 2004. 1440 с.

160. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений // Российская АН. Российский фонд культуры. 3-е изд., стереотипное. М. : Азъ, 1996. 928 с.
161. Философский словарь под ред. И. Т. Фролова. 5-е изд. М. : Политиздат, 1986. 590 с.
162. Кондаков Н.И. Логический словарь-справочник. 2-е изд., испр. и доп. М., 1975. 720 с.
163. Лавріненко О.В. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності та диференціації правового регулювання праці в правових відносинах (дискусійні питання теорії) // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. 2010. Вип. 2. С. 189-198.
164. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2007. 42 с.
165. Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства // Правоведение. 1966. № 3. С. 47-51.
166. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2004. 180 с.
167. Костюк В. Л. Поняття трудової правосуб'єктності: теоретико-правовий аспект // Наукові записки. Том 53. Юридичні науки. 2006. С. 65–70.
168. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины : учеб. пос. Х. : Консум, 1998. 140 с.
169. Броварна Т. Економіко-правові аспекти впровадження контрактної системи найму працівників // Економіка. № 12. 2000. С. 90-92.
170. Венедиктов В.С. Правові питання юридичної природи контракту як підстави для виникнення службово-трудових відносин // Право і безпека. 2002. №4. С. 52–54.

171. Гаврилук О. Особливості припинення дії трудового контракту // Право України. №8 1999. С. 74-76.
172. Капіца Ю. Контрактні правовідносини в науці // Право України. №. 5-6 1994. С. 30–36.
173. Круглов О.М. Контракт як особлива форма трудового договору: проблеми виникнення, регулювання та особливостей застосування // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матер. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.) / за заг. ред. В.С. Венедиктова. Х. : Вид-во НУВС, 2004. 340 с.
174. Луценко А. Деякі аспекти контрактної форми регулювання трудових відносин // Економіка України. № 9. 1999. С. 67–71.
175. Луценко С. Проблемы правового регулирования контракта как особой формы трудового договора // Предпр-во, хоз-во и право. 1997. № 9. С. 26–30.
176. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 220 с.
177. Паламарчук В.О. Організаційно-правові засади проходження військової служби за контрактом у Збройних Силах України: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07. К., 2002. 194 с.
178. Пахтусова В. Опыт введения контрактного найма работников предприятий и организаций // Экон. Украины. №4 1994.
179. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. К. : ТОВ «Знання», КОО, 2003. 146 с.
180. Слома В.М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин // Адвокат. 2010. № 8. С. 22-26.
181. Усачев В. Контракт и трудовой договор: дискуссионные вопросы соотношения // Управление персоналом. №2. 1999. С. 74–81.

182. Назимова А. П. Социально-экономические проблемы продвижения ИТР на промышленном предприятии: Автореф. дис...канд. юрид. наук. Л. 1971. 16 с.

183. Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових правовідносин // Прав. держава. 2010. Вип. 21. С. 317–323.

184. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 // Офіційний вісник України. 2011. № 27. Ст. 1123.

185. Панасюк О. Т. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми // Право України. 2010. № 3. С. 161-165.

186. Теория государства и права. Академический курс в трех томах / Отв. ред. М. Н. Марченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Т. 3: Государство, право, общество. – М.: Норма. – С. 94. (712 с.)

187. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13.01.2011 № 2939-VI // Відомості Верховної Ради України. 2011. № 16. с. 93. (у ред. від 01.05.2015)

188. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. К.: А.С.К., 2003. 1024 с.

189. Новицкий А. Население и формы заняё тости. М.: Мысль, 1985. 95 с.

190. Панкин М. Е. Совместительство и совмещение. М.: Юрид. лит., 1991. 208 с.

191. Петров А. Я. Правовое регулирование совмещение профессий и совместительства : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. М., 1978. 25 с.

192. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р., № 245 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/245-93-%D0%BF>.

193. Варенич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... кандидата юрид. наук. Харків, 2003. 173 с.

194. Белоусова А. С. Совместительство и совмещение профессий (должностей) : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Белоусова А. С. ; Высш. шк. профсоюзного движения ВЦСПС им. Н. М. Шверника.- М., 1989. – 21 с.

195. Роз'яснення трудового законодавства Управлінням Голодержслужби в Рівненській та Донецькій областях. URL: <http://www.guds.gov.ua>.

196. Про порядок та умови суміщення професій (посад): Постанова Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981 № 1145 (у ред. від 02.12.2005). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v1145400-81>.

197. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: навч. посіб. / Болотіна Н.Б. К.: Паливода А.В., 2002. 277 с.

198. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників Наказ Мінпраці України (до 1997р.), від 29.07.1993 № 58 (у ред. від 04.11.2014). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

199. Курушин А.А. К вопросу об особенностях правового регулирования труда руководителей – единственных учредителей организаций // Юрист.2011. № 1. С. 31–36.

200. Про тимчасове виконання обов'язків посадових осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України: Закон України від 10 грудня 1997 року № від 10.12.1997 № 709/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 14. Ст.59 (у ред. від 27.04.2000).

201. Вища освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання / за заг. ред. А.П. Зайця, В.С. Журавського. К.: Форум, 2003. 417с.

202. Про практику призначення виконуючими обов'язки голів судів загальної юрисдикції: рішення Ради суддів України від 25 грудня 2009 року № 102: URL: <https://court.gov.ua/rsu/rishennya/tuiltult>.

203. Про прокуратуру: закон України від 5 листопада 1991 року №1789 XII зі змінами від 12 липня 2001 року № 2663 III // Вісник прокуратури. 2001. № 6 (12). С. 128.

204. Рішення Федерального арбітражного суду Московського округу від 9 січня 2004 року у справі № КГА41/1021103: URL: www.fasmo.arbitr.ru.

205. Цивільний кодекс України: офіц. текст за станом на 16 липня 2003 року. К.: Ін Юре, 2004. 472 с.

206. Венедиктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Х., 2012. 362 с.

207. Гоц В.Я. Угоди в трудовому праві в умовах ринкової економіки // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матер. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.) / за заг. ред. В.С. Венедиктова. Х. : Вид-во НУВС, 2004. С. 48–50.

208. Ісаєв Ю.В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2012. 20 с.

209. Лавріненко О.В. Інститут трудового договору за законодавством України про працю: теоретико-прикладні аспекти: моногр. Донецьк : Норд-Прес, 2007. 164 с.

210. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. Луганськ, 2005. 449 с.

211. Лазор В.В. Юридические и социальные аспекты сущности трудового договора в современных условиях: дисс. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Луганск, 2001. 179 с.

212. Лежнёва Т.М. Санкції в трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2012. 20 с.
213. Лившиц Р.З. Трудовой договор. – М. : Наука, 1986. –174 с.
214. Панасюк О.Т. Аксіологічні аспекти трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. 21 с.
215. Пархоменко Н.М. Договір у системі права України: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. К., 1998. 202 с.
216. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. : Юрид. лит., 1972. 288 с.
217. Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. паць / за ред. С.В. Ківалова. 2011. Вип. 61. С. 505–511.
218. Щербина В.І. Трудове право України: підручн; за заг. ред. В.С. Венедиктова. К. : Істина, 2008. 384 с.
219. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства : монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін.. К. : Ніка-Центр, 2015. 316 с.
220. Трудове право : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.
221. Процевський В.О. Трудове право України. Навчальний посібник. Х. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. 2006. 264 с.
222. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. К.: МАУП, 1997. 88 с.
223. Сімутіна Я.В. Юридичні факти і динаміка трудових правовідносин //Юридичний вісник. 2015. №3 (36). С. 109-113.
224. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. 263 с.

225. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст.43. (у ред. від 20.01.2018).

226. Застосування законодавства про працю: суд. рішення Верхов. Суду України (2001–2010), роз’яснення суд. практики / Верхов. Суд України; за заг. ред. А.Г. Яреми. К.: Юрінком Інтер, 2012. 184 с.

227. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд. юрид. наук :12.00.05. Одеса, 2017. 249 с.

228. Шишлюк В.Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща //Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. №8. С. 109-115.

229. Ustawa z dnia 26.06.1974. Kodeks pracy //Dziennik Ustaw. 1974. №24. Poz. 141.

230. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст.668. (у ред. від 20.01.2018).

ДОДАТКИ

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Фурлет Н.Я. Теоретико-правові підходи до визначення трудово-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. Специальный выпуск. 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.