

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

КОНОНЕНКО ВІКТОРІЯ АНАТОЛІЇВНА

УДК 349.22(477): 331.108-057.4

**ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ З ПОСАД
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2019

Дисертація є рукописом.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор **Прилипко Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права, дійсний член (академік) Національної академії правових наук України.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, професор **Клемпарський Микола Миколайович**, Донецький юридичний інститут МВС України, професор кафедри загально-правових дисциплін;

– кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, **Вапнярчук Наталя Миколаївна**, Національна академія правових наук України, провідний науковий співробітник відділу планування та аналізу правових досліджень Управління планування та координації правових досліджень в Україні.

Захист відбудеться «19» червня 2019 р. о 14 год. На засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

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

Автореферат розіслано «16» травня 2019 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н.П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Створення в Україні сучасної високоефективної системи освіти є однією з ключових умов конкурентоспроможності держави на європейському ринку, оскільки саме освіта є одним із головних чинників зростання якості людського капіталу, генератором нових ідей, запорукою динамічного розвитку економіки й суспільства.

Визнаючи освіту пріоритетною сферою розвитку соціуму, держава відводить важливу роль діяльності закладів вищої освіти, зокрема таким їх суб'єктам, як науково-педагогічні працівники. Робота останніх – особливий вид інтелектуальної діяльності, оскільки вони повинні володіти не лише глибокими і системними знаннями в певній галузі, а й умінням передавати ці знання іншим, формувати й виховувати молоде покоління. Специфіка їх діяльності зумовлює й особливі підходи до відбору, працевлаштування і трудової діяльності цих працівників.

Прийнятий 1 липня 2014 р. Закон України «Про вищу освіту» хоча і встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу із закладами вищої освіти з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного й інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, задоволення потреб суспільства, ринку праці й держави у кваліфікованих фахівцях, але в питанні правового врегулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників містить численні прогалини й колізії.

Реформування системи вищої освіти, імплементація європейських стандартів, що спостерігаються сьогодні, викликають потребу переосмислення підходів до виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин науково-педагогічних працівників. Саме наявність суттєвих особливостей у правовому регулюванні прийняття і звільнення цих працівників, а також недостатнє наукове вивчення цих процесів і послужило підставою для їх поглибленого теоретичного дослідження.

Науково-теоретичним підґрунтям для написання дисертаційної роботи стали праці таких учених у галузі трудового права, як В. М. Андріїв, Г. О. Барабаш, Н. Б. Бологіна, В. С. Венедіктов, С. Ю. Головіна, Г. С. Гончарова, О. В. Гоц, К. М. Гусов, Л. Я. Гінцбург, В.В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Т. В. Красюк, В. Л. Костюк, Л. В. Котова, І. П. Лаврінчук, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, Н. О. Мельничук, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, А. М. Слюсар, В. М. Скобелкін, О. В. Тищенко, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, Г. А. Ципкін, Г. І. Чанишева,

Л. П. Шумна, Г. О. Яковлева, О. М. Ярошенко та ін.

Після прийняття нового Закону України «Про вищу освіту» науковці розглядали окремі питання регулювання праці науково-педагогічних працівників, але комплексних теоретичних досліджень у відповідній царині не провадилось.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана згідно з планом науково-дослідницьких робіт кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах державної цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Тема дисертаційного дослідження затверджена Вченою радою Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого 19 вересня 2008 р. (протокол № 2).

Мета й завдання дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства про працю встановити особливості прийняття на роботу і звільнення науково-педагогічних працівників, а також сформулювати ідеї і пропозиції з удосконалення зазначених механізмів.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження були поставлені такі основні *завдання*:

- визначити поняття, зміст і суб'єктів науково-педагогічної діяльності;
- розкрити види науково-педагогічної діяльності;
- охарактеризувати сучасний стан і проблеми нормативно-правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками;
- з'ясувати підстави диференціації нормативно-правового регулювання праці науково-педагогічних працівників;
- окреслити трудову функцію науково-педагогічних працівників;
- узагальнити підстави й умови прийняття на роботу науково-педагогічних працівників;
- виявити колізії і прогалини у правовому регламентуванні прийняття на роботу науково-педагогічних працівників;
- окреслити підстави й особливості звільнення науково-педагогічних працівників;
- охарактеризувати юридичні і соціальні гарантії при звільненні науково-педагогічних працівників;
- обґрунтувати пропозиції з удосконалення законодавства України у сфері правового регулювання порядку прийняття на посади і звільнення з

них науково-педагогічних працівників.

Об'єктом дослідження послужили врегульовані трудовим законодавством суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації науково-педагогічними працівниками конституційного права на працю.

Предметом дослідження є особливості прийняття на роботу та звільнення з роботи науково-педагогічних працівників.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації виступили сучасні загальні і спеціальні методи наукового пізнання, застосування яких обумовлюється системним підходом, що надало можливості вивчати проблеми в єдності їх соціального змісту і юридичної форми.

Використання цих методів дозволило забезпечити комплексне виконання поставлених завдань, зробити обґрунтовані й достовірні висновки і сформулювати пропозиції з удосконалення правовідносин у сфері правового регулювання виникнення і припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками. Порівняльно-правовий метод дозволив вивчити норми законодавства зарубіжних держав, міжнародний досвід щодо визначення трудової функції науково-педагогічних працівників і доцільності повторного проходження конкурсного відбору в разі закінчення строку дії контракту (підрозділи 1.2; 2.2). Застосування логіко-семантичного й логіко-юридичного методів допомогло сформулювати авторські дефініції таких конструкцій, як «науково-педагогічна діяльність», «трудова функція науково-педагогічного працівника», «аморальний проступок», «умови прийняття на роботу науково-педагогічного працівника» та ін. (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 3.1). Метод групування й системно-функціональний метод стали у пригоді при характеристиці науково-педагогічної діяльності, з'ясуванні її структурних елементів, а також у процесі аналізу підстав і порядку звільнення науково-педагогічних працівників (підрозділи 1.1; 3.1; 3.2). За допомогою системно-структурного методу досліджено особливості нормативно-правового впорядкування виникнення і припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками (підрозділ 1.3). Оперування методами аналізу, синтезу й узагальнення дало можливість обґрунтувати пропозиції з удосконалення чинного законодавства, яке регламентує порядок прийняття на роботу і звільнення з неї науково-педагогічних працівників, а також їх гарантії при звільненні (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1- 3.3).

Теоретичною основою дисертаційної роботи стали наукові праці фахівців у галузі теорії права, трудового, конституційного, адміністративного й освітнього права.

Нормативним підґрунтям послужили положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів та підзаконних нормативно-правових актів, міжнародних нормативно-правових актів,

Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Європейської соціальної хартії (переглянута), а також інших конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці.

Наукова новизна одержаних результатів конкретизується у таких наукових положеннях, висновках і пропозиціях:

Уперше:

– з'ясовано елементи трудової функції науково-педагогічних працівників, яка охоплює професію, спеціальність, посаду, кваліфікаційні характеристики (їх можна визначити так: «повинен знати, вміти, виконувати»);

– визначено умови й підстави виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками. Такими умовами є: а) трудова правосуб'єктність особи; б) наявність наукового ступеня, вченого звання або ступеня магістра; в) наявність високих моральних якостей, фізичного і психічного стану здоров'я; г) проходження конкурсного відбору. Для окремих категорій працівників можуть установлюватися додаткові умови для заміщення посад (наприклад, для керівника закладу вищої освіти, керівника факультету (навчально-наукового інституту), завідувача кафедри). Підставою виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками є укладення трудового договору (контракту), чому передують сукупність юридичних фактів, які складаються з таких стадій: а) оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади; б) успішне проходження конкурсу й рекомендація вченої ради; в) обрання на посаду; г) призначення на посаду; д) рішення суду (в деяких випадках);

– доведено, що положення Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів) стосовно встановлення їх строку (не більше 5 років) при прийнятті на роботу працівника після успішного проходження ним конкурсу, прямо суперечить нормам національного законодавства й міжнародним принципам трудового права;

– з огляду на підвищену роль науково-педагогічних працівників і необхідність стимулювання їх до високопродуктивної праці запропоновано запровадити обов'язкову атестацію науково-педагогічних працівників кожні 5 років замість проведення повторного конкурсного відбору після закінчення строку трудового договору;

– обґрунтовано, що в разі припинення трудового договору з керівником закладу вищої освіти у зв'язку з прийняттям рішення про відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування або з керівником факультету (навчально-наукового інституту) за поданням вченої ради закладу вищої освіти або органу громадського самоврядування

факультету згода виборного органу первинної профспілкової організації не потрібна, а звільнення може бути проведено відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України (з підстав, передбачених контрактом).

Удосконалено:

– поняття «науково-педагогічна діяльність» запропоновано розглядати як навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку), організаційну й виховну роботу в університетах, академіях, інститутах і закладах післядипломної освіти, що здійснюється особою, фізичний і психічний стан здоров'я якої дозволяє дотримуватися прав і виконувати обов'язки і яка має ступінь магістра, науковий ступінь або вчене звання, володіє високими моральними якостями, має належний рівень професійної підготовки і здатна забезпечувати результативність покладених на неї функцій;

– класифікацію суб'єктів науково-педагогічної діяльності. Це особи, які: а) безпосередньо здійснюють науково-педагогічну діяльність; б) навчаються в закладах вищої освіти; в) сприяють здійсненню науково-педагогічної діяльності.

Набули подальшого розвитку положення щодо:

– укладення контракту є виправданим лише стосовно тих категорій науково-педагогічних працівників, які чітко визначені Законом України «Про вищу освіту» за № 1556-VII від 1 липня 2014 р. (керівника закладу вищої освіти, керівника факультету (навчально-наукового інституту), завідувача кафедри), що зумовлено особливими умовами й підставами виникнення трудових відносин з ними, тобто обранням на відповідний строк. З іншими науково-педагогічними працівниками безстроковий трудовий договір повинен укладатися за результатами успішного проходження конкурсу;

– необхідності розроблення і прийняття нормативно-правового акта, який чітко визначав би кваліфікаційні характеристики за кожною конкретною науково-педагогічною посадою, що дозволить на практиці розмежувати посадові обов'язки, співвіднести рівень кваліфікації з обсягом роботи, що доручається науково-педагогічному працівникові; а це забезпечить раціональне використання робочого часу, а значить і правильну організацію праці таких осіб;

– необхідності розробки й затвердження Типового положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників;

– потреби в розробленні й закріпленні на законодавчому рівні нормативів часу з основних видів роботи науково-педагогічних працівників (методичної, наукової, організаційної та ін.);

– необхідності систематизації трудових гарантій для науково-педагогічних працівників в одному нормативно-правовому акті. Це може

бути окремий розділ у проекті Трудового кодексу України, який регулював би працю науково-педагогічних працівників, або в Законі України «Про вищу освіту».

Практичне значення одержаних результатів. Викладені в дисертації положення, висновки і пропозиції, теоретичні та практичні висновки і рекомендації можуть бути використані у:

– *науково-дослідницькій сфері* – для подальшого вивчення проблемних питань прийняття на посаду і звільнення з неї науково-педагогічних працівників, а також особливостей науково-педагогічної діяльності;

– *правотворчості* – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, що регулює питання прийняття і звільнення з роботи науково-педагогічних працівників;

– *правозастосуванні* – для поліпшення практики застосування актів чинного законодавства, що регламентує виникнення, зміну і припинення трудових відносин науково-педагогічними працівниками;

– *навчальному процесі* – при викладанні дисциплін «Трудове право», «Трудові спори» «Освітнє право», відповідних спецкурсів, а також для підготовки підручників, посібників, практикумів та іншої додаткової навчальної та методичної літератури для студентів, аспірантів і викладачів.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки й рекомендації дисертаційної роботи розглядалися на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Результати дослідження були оприлюднені в доповідях на наукових і науково-практичних конференціях, як-то: «Сучасні проблеми юридичної науки» (м. Харків, 30-31 жовтня 2008 р.), «Юридична осінь 2010» (м. Харків, 23-24 листопада 2010 р.), «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.), «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.), «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.).

Публікації. Основні положення й висновки, що містяться в дисертації, знайшли своє відображення в 11 публікаціях, зокрема у 6 наукових статтях у фахових виданнях з юридичних наук, у тому числі 2 – у зарубіжних, а також тезах до 5 наукових доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Робота складається зі вступу, 3-х розділів, що містять 8 підрозділів, висновку до кожного розділу, а також загального висновку, списку використаної літератури і додатку. Загальний обсяг дисертації складає – 200 сторінок, з яких основного тексту – 179 сторінок, список використаних джерел 216 найменувань на 21 сторінці.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, охарактеризовано ступінь її розробленості у спеціальній літературі, зв'язок роботи з науковими програмами, темами, планами, визначено мету й завдання дослідження, його предмет, об'єкт і методи, сформульовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, основні положення, що виносяться на захист, наведено перелік апробацій результатів дослідження, а також відомості про структуру й обсяг роботи.

Розділ 1 «Теоретико-правова характеристика трудових відносин з науково-педагогічними працівниками» складається з трьох підрозділів, у яких досліджено поняття й види науково-педагогічної діяльності, її суб'єкти, визначено зміст і структуру трудової функції останніх, а також стан правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками.

У підрозділі 1.1. «Науково-педагогічна діяльність: поняття, види й суб'єкти» проаналізовано поняття «науково-педагогічна діяльність» визначено її характерні ознаки: а) це суспільна, інтелектуальна, розумова, творча робота; б) спрямована на отримання й застосування нових знань; в) націлена на використання відповідних знань, набуття досвіду, а також на передавання їх молодому поколінню; г) має виховний компонент; д) здійснюється в університетах, академіях, інститутах і закладах післядипломної освіти; е) її провадять особи, які мають відповідний рівень підготовки, знань, умінь і навичок, науковий ступінь, вчене звання або ступінь магістра, високі моральні якості, стаж роботи на науково-педагогічних посадах закладів вищої освіти (зазначене не є обов'язковою умовою для зайняття посади асистента й викладача), фізичний і психічний стан здоров'я яких не буде перешкоджати їм забезпечувати результативність і якість виконуваної роботи.

Запропоновано доповнити визначення категорії «науково-педагогічна діяльність», що міститься в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність», і викласти у такій редакції: науково-педагогічною діяльністю є навчальна, методична, наукова (науково-технічна, мистецька) й організаційна робота в університетах, академіях, інститутах і закладах післядипломної освіти, що здійснюється особою, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати покладені на неї функції й обов'язки, яка має ступінь магістра, науковий ступінь або вчене звання й відповідний стаж науково-педагогічної роботи, володіє високими моральними якостями, має належний рівень професійної підготовки, здатна забезпечувати результативність і якість своєї роботи. Саме в такій редакції вказане найповніше відображає свою сутність.

Обстоюється позиція, що науково-педагогічна робота охоплює

навчальну, наукову, методичну, організаційну й виховну види (складові елементи) діяльності.

Доведено, що суб'єктів науково-педагогічної діяльності доцільно поділяти на три групи: 1) науково-педагогічні працівники, перелік яких визначається Законом України «Про вищу освіту» й доповнюється постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. за № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників»; 2) особи, які навчаються в закладах вищої освіти, оскільки саме у взаємодії з ними можуть бути реалізовані такі складники науково-педагогічної діяльності як навчальна, організаційна й виховна робота; 3) особи, які сприяють здійсненню такої діяльності і які хоча й не належать до категорії науково-педагогічних працівників, але працюють у закладах вищої освіти і сприяють науково-педагогічній діяльності (наприклад, методисти, лаборанти та ін.).

У підрозділі 1.2 «Зміст і структура трудової функції науково-педагогічних працівників» вказано, що науково-педагогічна робота є спеціфічною сферою, оскільки поєднує як розумову, так і творчу діяльність людини. Трудова функція науково-педагогічних працівників складається з таких елементів, як професія, спеціальність, посада і кваліфікаційні характеристики. Поняття «кваліфікаційні характеристики» розглядається в контексті «повинен знати, вміти, виконувати». По суті, це ті види діяльності, які повинен виконувати працівник, а саме навчальну, наукову, методичну, організаційну й виховну роботу. Обґрунтовано необхідність внести пропозицію Міністерству освіти і науки України розробити й затвердити (попередньо погодивши їх з Міністерством соціальної політики України) кваліфікаційні характеристики посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти й виступити ініціатором підготовки до видання Довідника кваліфікаційних характеристик працівників. Випуск «Професії (посади) працівників закладів освіти». Випуск «Наука й вища школа», розділ «Вища школа».

У підрозділі 1.3 «Стан правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками» обґрунтовано, що однією з головних ознак сучасного правового впорядкування трудових відносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти є поєднання їх централізованого регулювання з локальним, що здійснюється кожним закладом вищої освіти самостійно.

Аргументовано доцільність укладення контракту як особливого виду трудового договору з особами на виконання ними обов'язків за чітко встановленими в Законі України «Про вищу освіту» науково-педагогічними посадами, а саме: а) керівник закладу вищої освіти; б) завідувач кафедри; в) керівник факультету (навчально-наукового інституту). Наголошено, що цей перелік є вичерпним. Укладення контракту в цих випадках спрямовано на

гарантування умов для ініціативності й самостійності осіб з урахуванням їх індивідуальних здібностей та очікуваних результатів. Контракт передбачає взаємну відповідальність його сторін, правову й соціальну захищеність працівника. Ним визначаються права, обов'язки й відповідальність сторін, підстави припинення та розірвання контракту, умови матеріального забезпечення і організації праці, соціально-побутові й інші умови, необхідні для виконання прийнятих сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки вказаної посади науково-педагогічного працівника.

Укладення контракту або строкового трудового договору з іншими категоріями науково-педагогічних працівників порушує принцип стабільності трудового договору і трудових правовідносин, а також норм чинного національного й міжнародного законодавства про працю.

Доведено, що суттєвою прогалиною чинного трудового законодавства є брак установлення норм часу для методичної, наукової, організаційної та інших видів робіт, адже законом такі норми визначені лише для навчальної діяльності. З огляду на це запропоновано опрацювати й закріпити на законодавчому рівні нормативи часу з вищезазначених видів професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

Важливою гарантією результативної і якісної діяльності працівників розглядуваної категорії є наявність належної системи заохочень останніх, а також матеріальних і соціальних стимулів. Матеріальна заінтересованість працівників сприяє підвищенню ефективності їх наукової й педагогічної роботи, а також розвитку наукових досліджень. Порядок виплати премій, надбавок, доплат, матеріальної допомоги встановлюється керівником закладу вищої освіти. Незважаючи на те, що порядок виплат матеріального заохочення належить до самостійної компетенції закладів вищої освіти, вважаємо, що Міністерству освіти і науки України необхідно розробити й затвердити Типове положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників.

Розділ 2 «Особливості прийняття на посаду науково-педагогічних працівників і зміни умов їх праці» містить два підрозділи, в яких проаналізовано підстави виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками, порядок зміни умов праці.

У підрозділі 2.1 «Підстави й умови виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками» визначено, що одним із механізмів реалізації Національної стратегії розвитку освіти є посилення кадрового потенціалу, освітніх закладів, а також забезпечення процесу навчання кваліфікованими науково-педагогічними кадрами.

Установлено, що трудові правовідносини з науково-педагогічними працівниками виникають за наявності певних підстав, причому мають бути дотримані також умови виникнення цих правовідносин. Зазначені умови й підстави взаємопов'язані та лише в сукупності їх результатом може бути

поява трудових правовідносин. Під умовами виникнення останніх слід розуміти законодавчо встановлені вимоги, яким повинні відповідати особи, які мають намір займатися науково-педагогічною діяльністю. Такі вимоги охоплюють: а) трудову правосуб'єктність особи, тобто право й дієздатність; б) наявність наукового ступеня, вченого звання або ступеня магістра; в) стаж роботи на відповідних посадах у закладах вищої освіти; г) наявність високих моральних якостей, належного фізичного і психічного стану здоров'я; д) проходження конкурсного відбору (виборів, призначення). При цьому належить враховувати, що до кандидатів на посаду керівника закладу вищої освіти встановлюються додаткові умови. Для претендентів на посади заступника керівника вищого навчального закладу, заступника директора навчально-наукового інституту, заступників декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, додатковою умовою є обов'язкове погодження їх кандидатур з органом студентського самоврядування.

Підставою виникнення трудових відносин з науково-педагогічним працівником є укладення трудового договору (контракту), чому передують сукупність юридичних фактів, що складаються з таких стадій: 1) оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади; 2) успішне проходження конкурсу й рекомендація вченої ради; 3) обрання на посаду, призначення на посаду, (4) рішення суду (у деяких випадках).

У підрозділі 2.2 «Конкурс як підстава виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками» обґрунтовано, що з урахуванням виняткового значення професії науково-педагогічних працівників укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір.

Вагомою прогалиною законодавства є те, що в ньому бракує легального визначення категорії «конкурсний відбір», що породжує серед науковців і практиків безліч різних підходів до розкриття цього поняття. Конкурс запропоновано визначити як урегульовану нормами чинного трудового законодавства процедуру відбору науково-педагогічних працівників з метою визначення найбільш підготовленого працівника, який відповідає запитам роботодавця й вимогам вакансії.

Відповідно до ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» закладам вищої освіти надано право самостійно розробляти й затверджувати порядок проведення конкурсного відбору. Прикладом для опрацювання вказаного порядку мали стати Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів), затверджені наказом Міністерства освіти і науки України за №1005 від 5 листопада 2015 р. Проведений нами критичний аналіз указаних Рекомендацій свідчить, що положення цього правового документа не відповідають чинному законодавству про працю та вимогам міжнародних актів. Доведено, що

закріплені в Рекомендаціях норми стосовно укладення трудового договору з науково-педагогічним працівником після успішного проходження конкурсу (строком на 5 років), повторне проведення конкурсу по закінченні строку трудового договору для працівників, які успішно його пройшли, й періодичне переукладання трудового договору (контракту) суттєво порушують гарантії стабільності трудових відносин.

Обґрунтовано доцільність внесення до законодавства таких змін і доповнень: а) у Законі України «Про вищу освіту» опрацювати та закріпити конструкцію «вакантна посада науково-педагогічного працівника», що унеможливить оголошення конкурсу у зв'язку із закінченням строку трудового договору з працівником, який її займає (крім випадків, передбачених Законом України «Про вищу освіту», коли трудовий договір (контракт) укладається на певний строк або коли оголошується конкурс на посаду, що її займає особа, яка фактично не працює, але за нею зберігається місце роботи); б) до Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) внести доповнення, що посада науково-педагогічного працівника, який зарахований до докторантури закладу вищої освіти за очною формою навчання з метою здобуття ступеня доктора наук, не є вакантною, а тому конкурс щодо неї не оголошується; в) до Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів) вимогу щодо обов'язкового розміщення оголошення про конкурс на заміщення вакантних посад на сайті Міністерства освіти і науки України з метою залучення до участі в ньому більш широкого кола осіб та встановлення єдиних строків проведення конкурсу, що охоплюють: подачу документів для участі в конкурсі, розгляд конкурсною комісією документів претендентів, призначення на вакантну посаду після рішення вченої ради (зміни внести).

Розділ 3 «Особливості звільнення з посад науково-педагогічних працівників» складають три підрозділи, в яких досліджено поняття «звільнення науково-педагогічних працівників», його підстави і порядок, а також розглянуто гарантії при звільненні з посади.

Підрозділ 3.1 «Поняття й види підстав звільнення з посад науково-педагогічних працівників» присвячено ґрунтовному вивченню підстав припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками сприятиме вдосконаленню трудових норм, які охороняють права цієї категорії працівників. Наголошено, що звільнення науково-педагогічних працівників відбувається за такими підставами: а) за угодою сторін трудового договору; б) з ініціативи однієї з його сторін (працівника або роботодавця); в) при настанні обставин, які не залежать від волі сторін (наприклад, закінчення строку договору (контракту); г) з підстав,

передбачених контрактом.

Особливою підставою звільнення науково-педагогічного працівника є вчинення ним аморального проступку. Це зумовлено важливим значенням і роллю педагога в суспільстві. При звільненні працівника за цією підставою належить брати до уваги такі обставини: час, який минув з моменту вчинення проступку, характер останнього; учинення такого проступку повинно бути несумісним з продовженням роботи, яка має виховну функцію.

У підрозділі 3.2 «Порядок звільнення з посад науково-педагогічних працівників» встановлено, що особливістю звільнення працівника у зв'язку зі скороченням штату (п. 1 ст. 40 КЗпП України) є те, що воно може мати місце тільки наприкінці навчального року (хоча в законодавстві не встановлено, яка саме дата вважається кінцем навчального року), причому з обов'язковим дотриманням порядку передбаченого в КЗпП України.

При застосуванні особливих підстав звільнення керівника закладу вищої освіти й керівника факультету згода виборного органу первинної профспілкової організації непотрібна. Звільнення у зв'язку з порушенням керівником такого закладу статуту закладу вищої освіти або умов контракту має бути проведено відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України, причому за умов, що звільнення має місце за поданням вищого колегіального органу громадського самоврядування закладу (загальними зборами (конференцією) трудового колективу закладу) або за поданням вченої ради закладу вищої освіти або органу громадського самоврядування факультету, якщо з посади звільняється керівник факультету (навчально-наукового інституту).

Виявлено невизначеність у законодавстві щодо порядку звільнення науково-педагогічних працівників унаслідок прогулу без поважних причин. З огляду на специфіку організації навчального процесу в закладах вищої освіти відсутність науково-педагогічного працівника без поважних причин (наприклад, на одній лекції або на семінарському занятті, тривалість яких одна академічна година, що дорівнює одній астрономічній годині і 30 хвилин), можна вважати прогулом у розумінні п. 4 ст. 40 КЗпП України, оскільки працівник у цей день не виконував свою трудову функцію.

У підрозділі 3.3 «Гарантії при звільненні з посад науково-педагогічних працівників» підкреслено, що гарантії науково-педагогічних працівників при звільненні є засобом підвищення їх соціально-правового статусу та спрямовані на забезпечення стабільності кадрового складу закладів вищої освіти. Основною проблемою регулювання зазначених гарантій є те, що законодавство про працю не містить чіткого їх переліку, а всі вони розпорошені по різних нормативно-правових актах. Виділено такі види гарантій науково-педагогічних працівників: а) трудові; б) соціальні; в) професійні.

Крім тих гарантій при звільненні, що існують для науково-

педагогічних працівників у спеціальних нормативно-правових актах, на цих працівників поширюються гарантії, закріплені у КЗпП України. Так, у ньому передбачено, що звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, не допускається. Крім того, роботодавець при звільненні працівника зобов'язаний: а) запропонувати йому іншу роботу; б) визначити працівників, які мають переважне право на залишені на роботі; в) отримати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації; г) провести своєчасний і повний розрахунок і видати належно оформлену трудову книжку.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й вирішено наукове завдання, яке полягає в окресленні особливостей прийняття і звільнення з посади науково-педагогічних працівників, у вдосконаленні правового регулювання їх праці шляхом опрацювання відповідних змін, що пропонуються внести до законодавства України у досліджуваній сфері. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Правильне розуміння сутності і змісту науково-педагогічної діяльності має важливе значення не лише для розвитку науки, а й для вдосконалення системи освіти в Україні шляхом забезпечення потреби у якісній підготовці кваліфікованих спеціалістів з вищою освітою.

Науково-педагогічна діяльність – це навчальна, методична, наукова (науково-технічна, мистецька), організаційна й виховна робота в університетах, академіях, інститутах і закладах післядипломної освіти, що здійснюється особою, фізичний і психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати покладені на неї функції й обов'язки, яка має ступінь магістра, науковий ступінь або вчене звання, володіє високими моральними якостями, має належний рівень професійної підготовки і здатна забезпечувати результативність і якість своєї роботи.

Основними складниками науково-педагогічної діяльності є навчальна, наукова, методична, організаційна й виховна робота.

2. Суб'єктами науково-педагогічної діяльності є особи: а) які безпосередньо виконують науково-педагогічну роботу; б) навчаються в закладах вищої освіти; в) сприяють реалізації науково-педагогічної діяльності.

3. Трудова функція науково-педагогічних працівників складається з таких елементів, як: професія, спеціальність, посада і кваліфікаційні характеристики, які можна визначити так: «повинен знати, вміти, виконувати».

4. Вагомою ознакою сучасного нормативно-правового впорядкування трудових відносин з науково-педагогічними працівниками є поєднання їх централізованої регламентації з локальною, що здійснюється кожним навчальним закладом окремо. Це пояснюється запровадженням принципу автономії закладів вищої освіти.

Проголиною чинного законодавства є те, що немає такого нормативно-правового акта, який би чітко би визначав обов'язки за кожною посадою науково-педагогічного працівника. Тому доцільно було б Міністерству освіти і науки України розробити й затвердити кваліфікаційні характеристики посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, а також ініціювати підготовку Довідника кваліфікаційних характеристик працівників випуск «Професії (посади) працівників закладів освіти». Випуск «Наука й вища школа», розділ «Вища школа».

5. Положення Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів), зокрема, стосовно їх строківості (не більше ніж на 5 років) при прийнятті на роботу такого працівника після успішного проходження ним конкурсу, суперечить нормам національного законодавства про працю й міжнародним стандартам, зокрема принципу стабільності трудових відносин.

6. Трудові відносини з науково-педагогічними працівниками виникають за наявності певних підстав; при цьому мають бути повністю дотримані умови виникнення цих правовідносин. Умови й підстави виникнення трудових правовідносин з такими працівниками взаємопов'язані й лише в сукупності сприяють виникненню трудових правовідносин.

7. Умови виникнення трудових правовідносин – це законодавчо встановлені вимоги, яким повинні відповідати особи, які мають намір займатися науково-педагогічною роботою. Ці умови охоплюють: а) трудову правосуб'єктність особи, тобто її правоздатність і дієздатність; б) наявність наукового ступеня, вченого звання або ступеня магістра; в) стаж роботи на відповідних посадах у закладах вищої освіти; г) наявність високих моральних якостей, належного фізичного і психічного стану здоров'я; д) проходження конкурсного відбору (виборів, призначення на посаду). До кандидатів на посаду керівника закладу вищої освіти, керівника факультету й завідувача кафедри встановлюються ще й додаткові умови.

8. Підставою виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками є наявність сукупності юридичних фактів: 1) оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади; 2) успішне його проходження й рекомендація вченої ради, 3) обрання та призначення на посаду, 4) рішення суду (в деяких випадках).

Запропоновано внести такі зміни та доповнення до законодавства:

– у Законі України «Про вищу освіту» визначити і закріпити поняття «вакантна посада науково-педагогічного працівника» що унеможливить оголошення конкурсу у зв'язку із закінченням строку трудового договору з працівником, який її займає (крім випадків, передбачених Законом України «Про вищу освіту»);

– Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) доповнити положенням: посада науково-педагогічного працівника, який зарахований до докторантури закладу вищої освіти за очною формою навчання з метою здобуття ступеня доктора наук, не є вакантною, а тому конкурс щодо неї не оголошується (відповідні зміни внести до);

– У Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів) внести положення про обов'язкове розміщення оголошення про конкурс на заміщення вакантних посад на сайті Міністерства освіти і науки України з метою залучення до участі в ньому більш широкого кола осіб, а також щодо встановлення єдиних строків проведення конкурсу, що охоплюють: подачу документів для участі в конкурсі, розгляд конкурсною комісією документів претендентів, призначення на вакантну посаду після рішення вченої ради.

9. З огляду на те, що у чинному законодавстві не закріплено норми часу, що відводиться для основних видів методичної, наукової, організаційної та виховної роботи, а визначено такі норми лише для навчальної діяльності Міністерству освіти і науки України варто розробити та затвердити норми часу для вказаних видів професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

10. Затвердження порядку виплат матеріального заохочення належить до самостійної компетенції закладів вищої освіти, але що необхідно Міністерству освіти і науки України слід розробити й затвердити Типове положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників.

11. З метою досягнення стабільності трудових відносин з науково-педагогічними працівниками і створення умов для постійного вдосконалення ними своїх професійних навичок, умінь і знань, а також для стимулювання цих осіб до високопродуктивної праці доведена доцільність запровадження їх атестації кожні 5 років замість повторного проходження конкурсу. Ця пропозиція є аналогічною вимозі, яка встановлена для педагогічних працівників п. 6 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту».

12. Трудові відносини з науково-педагогічними працівниками припиняються з таких підстав: 1) за угодою сторін трудового договору; 2) за бажанням однієї із його сторін (з ініціативи працівника або роботодавця); 3) при настанні обставин, які не залежать від волі сторін; 4) підстав, передбачених контрактом.

13. Особливим є порядок звільнення науково-педагогічного працівника у зв'язку зі скороченням штату (п. 1 ст. 40 КЗпП України), оскільки воно може відбуватися лише наприкінці навчального року з дотриманням порядку, передбаченого КЗпП України. Позаяк законодавством не встановлено, яка саме дата вважається кінцем навчального року, доцільно у Законі України «Про освіту» закріпити, що навчальний рік триває 12 місяців і розпочинається, як правило, 1 вересня.

14. При застосуванні особливих підстав звільнення керівника закладу вищої освіти або керівника факультету (навчально-наукового інституту) через порушення статуту закладу вищої освіти або умов контракту згода виборного органу первинної профспілкової організації не потрібна, звільнення має бути проведено відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України.

15. У трудовому законодавстві існує невизначеність щодо порядку звільнення науково-педагогічних працівників внаслідок прогулу без поважних причин. З огляду на специфіку організації навчального процесу відсутність науково-педагогічного працівника без поважних причин (наприклад, на одній лекції або на семінарському занятті, тривалість яких становить одну академічну годину, що дорівнює одній астрономічній годині і 30 хвилин), слід вважати прогулом у розумінні п. 4 ст. 40 КЗпП України, оскільки працівник у цей день не виконував свою трудову функцію.

16. Крім трудових, соціальних, професійних гарантій що передбачені для науково-педагогічних працівників у спеціальних нормативно-правових актах, на них поширюються також гарантії, які закріплені в КЗпП України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Кононенко В. А. Щодо розуміння поняття та структури науково-педагогічної діяльності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юрид. науки»*. 2016. Вип. 6-2. Т. 2. С.153-157.

2. Кононенко В. А. Гарантії при увольнении с должности научно-педагогических работников. *Право и политика*. 2017. № 3. С. 351-357 (Кыргызская Республика).

3. Кононенко В. А. Конкурс як підстава виникнення правовідносин з науково-педагогічними працівниками. *Юрид. бюлетень*. 2017. № 5. Вип. 5. С. 72-79.

4. Кононенко В. А. Стан правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками: актуальні проблеми та шляхи вдосконалення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1(22). Том 3. С. 35-40.

5. Кононенко В. А. Понятие и виды оснований для увольнения с должности научно-педагогических работников. *Право и закон*. 2018. № 2. С. 106-113 (Кыргызская Республика).

6. Кононенко В. А. Підстави та умови виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 5. Том 1. С. 137-142.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

7. Кононенко В. А. Порядок обрання та призначення на посаду керівника вищого навчального закладу III-IV рівня акредитації. *Сучасні проблеми юридичної науки* : тези доп. та наук. повідомл. всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів. Харків, 2008. С. 275–280.

8. Кононенко В. А. Особливості регулювання праці керівника вищого навчального закладу III-IV рівня акредитації. *Юридична осінь 2010 року* : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (23–24 листоп. м. Харків 2010 р.) / Нац. юрид. акад. України. Харків, 2010. С. 295–298.

9. Кононенко В. А. Підстави оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. III Міжнар. наук.- прак. конф., (7–8 жовт. 2011 р. м. Харків) / Нац. юрид. акад. України. С. 280–282.

10. Кононенко В. А. Вимоги до науково-педагогічних працівників в умовах реформування системи освіти. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків: Право, 2012. С. 269–273.

11. Кононенко В. А. Правове регулювання матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 верес. 2013 р.). Харків : Право, 2013. С. 351–357.

АНОТАЦІЯ

Кононенко В. А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників. – 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, 2019.

Дисертація є завершеною самостійною науковою працею, присвяченою дослідженню особливостей праці науково-педагогічних працівників, стану нормативно-правового регулювання умов і підстав прийняття їх роботи, а також аналізу підстав, порядку й гарантій при звільненні зазначеної категорії працівників.

Правильне розуміння сутності і змісту науково-педагогічної діяльності має важливе значення не лише для розвитку науки, й для вдосконалення в цілому системи освіти в Україні шляхом забезпечення потреб в спеціальній якісній підготовці кваліфікованих спеціалістів з вищою освітою.

Науково-педагогічна діяльність складається з навчальної; наукова; методичної, організаційної й виховної роботи.

Суб'єктами цієї діяльності слід вважати осіб: які займають науково-педагогічні посади, перелік яких чітко визначений законодавством, навчаються в закладах вищої освіти, і які сприяють належному здійсненню такої діяльності.

З огляду на виняткове значення професії «науково-педагогічний працівник» до кандидатів на зазначені посади встановлюються доволі високі вимоги й особливий порядок прийняття на роботу, що включає в себе таку процедуру, як конкурсний відбір претендентів на посади.

Окрім особливого порядку прийняття на роботу, трудовим законодавством поряд із загальними підставами звільнення осіб, які виконують виховні функції, встановлюються також додаткові підстави розірвання з ними трудового договору (контракту), зокрема вчинення працівником аморального проступку, несумісного з продовженням роботи, яка включає виховну функцію. Це зумовлено важливою роллю педагога в суспільстві.

Ключові слова: науково-педагогічний працівник, заклад вищої освіти, контракт, трудовий договір, конкурс.

АННОТАЦІЯ

Кононенко В. А. Особенности приема и увольнения с должностей научно-педагогических работников. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения», – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2019.

Диссертация является завершённой самостоятельной научной

работой, посвященной исследованию особенностей труда научно-педагогических работников, нормативно-правового регулирования условий и оснований принятия их на работу, а также анализа оснований, порядка и гарантий при увольнении указанной категории работников.

Должное понимание сущности и содержания научно-педагогической деятельности имеет важное значение не только для развития науки, но и для совершенствования в целом системы образования в Украине путем обеспечения потребности в специальной качественной подготовке квалифицированных специалистов с высшим образованием.

Научно-педагогическая деятельность состоит из учебной, научной, методической, организационной и воспитательной. Субъектами данной деятельности следует считать лиц: занимающих научно-педагогические должности, перечень которых четко определен законодательством, обучающихся в учреждениях высшего образования и лиц, содействующих осуществлению такой деятельности.

С учетом исключительного значения профессии «научно-педагогический работник», к кандидатам на указанные должности предъявляются достаточно высокие требования и особый порядок принятия на работу, который включает в себя такую процедуру, как конкурсный отбор претендентов на эти должности.

Кроме особого порядка принятия на работу, трудовым законодательством вместе с общими основаниями освобождения от должности лиц, выполняющих воспитательные функции, устанавливаются так же и дополнительные основания расторжения трудового договора (контракта), в частности, совершение таким работником аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, которая включает воспитательную функцию. Это объясняется важной ролью педагога в обществе.

Кроме трудовых, социальных, профессиональных гарантий, которые являются важным элементом повышения социально-правового статуса научно-педагогических работников, которые предусмотрены в специальных нормативно-правовых актах, на работников этой категории распространяются гарантии, закрепленные в КЗоТ Украины.

Ключевые слова: научно-педагогический работник, учреждение высшего образования, контракт, трудовой договор, конкурс.

SUMMARY

Kononenko V.A. Features of acceptance to work and dismissal from work for scientific and pedagogical workers. – 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, 2019.

The dissertation is an independent completed scientific work devoted to the study of the peculiarities of the work of scientific and pedagogical workers, the state of regulation of the conditions and grounds for recruitment, as well as the analysis of grounds, order and guarantees in the release of this category of employees.

Proper understanding of the essence and content of scientific and pedagogical activities is important not only for the development of science, but also for improving the education system in Ukraine through the provision of a qualified specialist training.

Scientific and pedagogical activity consists of the following types of activities: 1) educational; 2) scientific; 3) methodical; 4) organizational; 5) disciplinary.

Subjects of this activity should be considered: 1) directly persons who hold scientific and pedagogical positions, the list of which is clearly defined by the legislation; 2) persons studying in institutions of higher education; 3) persons who facilitate the implementation of such activities.

Taking into account the exceptional importance of the profession of scientific and pedagogical workers, candidates for these positions are determined by high requirements and a special procedure of acceptance, which includes competitive selection.

In addition to the special arrangements for hiring, the law, in addition to the general grounds for the release of persons who perform educational functions, established additional grounds for termination of an employment contract, in particular, such grounds as committing an immoral misconduct incompatible with the continuation of work that has an educational function. This is explained by the importance and role of the teacher in society.

Key words: scientific and pedagogical worker, higher education institution, contract, employment contract, competition.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, професор
О. М. Ярошенко

Підписано до друку 24.04.2019 р. Формат 60x90
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Ум. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9
Тираж 100 прим. Зам. № 319