

УДК 347.12/347.15

Давидова Наталія Олександрівна –

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри права Університету сучасних знань

Nataliya O. Davydova –

doctor of juridical sciences, associate professor,
professor of Law Department
University of Modern Knowledge
(57/3 Velyka Vasylkivska Street, Kyiv, 03150, Ukraine)

Мендзюл Марія Василівна –

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Maria V. Mendzhul –

candidate of juridical sciences, associate professor,
assistant professor of the Department of Civil Law and Procedure,
Uzhgorod National University
(3 Narodna Square, Uzhhorod, 88000, Ukraine)

Цивільно-правові відносини між викладачем та закладом освіти

У статті аналізується специфіка правового статусу науково-педагогічних працівників, яка полягає в тому, що вони проходять процедуру конкурсу на заміщення вакантної посади; мають скорочену тривалість робочого часу; підлягають періодичній атестації; працюють, як правило, за строковим трудовим контрактом; зобов'язані проходити періодичне підвищення кваліфікації та стажування.

Ключові слова: правовий статус, науково-педагогічний працівник, заклад освіти, трудові правовідносини.

В статье анализируется специфика правового статуса научно-педагогических сотрудников, которая состоит в том, что они проходят процедуру конкурса на замещение вакантной должности; имеют укороченную длительность рабочего времени; подлежат периодической аттестации; работают по срочному трудовому контракту; обязаны проходить периодическое повышение квалификации и стажировку.

Ключевые слова: правовой статус, научно-педагогический сотрудник, учебное заведение, трудовые правоотношения.

N.O. Davydova, M.V. Mendzhul Civil Law Relationships between Professor and Educational Institution

The author analyzes the legal relationship between professor and educational institution that has certain specificity. The legal personality of a scientific and pedagogical worker is regulated by the norms of educational, administrative, labor law, but the main role belongs to the norms of civil law. It has been grounded that the norms regulating labour relations are civil and legal by the juridical essence, since the manpower more and more acquires commodity character with the transition to the market economy, gradually the bound between civil and labour law evanesces, the number of civil and legal elements increases, being used during the regulation of labour relations.

The article discusses the specificity of the legal status of research and teaching staff (which distinguishes them from employees in other areas) is that they pass the competition procedure to fill a position; have reduced working hours; subject to periodic certification; work, as a rule, under a fixed-term employment contract; are

required to undergo periodic refresher training and internships. These features of the legal status allow the university administration to carefully select research and teaching staff and provide teaching only by highly qualified specialists.

It has been suggested to conclude tenure with the particular representatives of the academic staff that would promote valuable realization of the right to the academic freedom of the professor. The article highlights that the benefits of introducing tenure for university professor in Ukraine far outweigh the possible negative consequences.

The legal status of Ukrainian research and teaching staff is determined at the regulatory level by the Cabinet of Ministers of Ukraine; central executive body in the field of education and science; branch state bodies, the sphere of management of which includes institutions of higher education. At the same time, American universities have the right to independently, at the local level, determine the legal status of American professors, which indicates the effective implementation of institutional autonomy, in particular its component such as personnel autonomy.

Keywords: *legal status, academic staff, educational institution, labor relations.*

Постановка проблеми. Роль викладача є вирішальною у набутті досвіду студентами та можливості отримання знань, компетенцій і навичок. Контингент студентів, який нині дуже різний, вимагає студенто-центрованого навчання і викладання, а отже, роль викладача змінюється. Заклади вищої освіти несуть первинну відповідальність за якість свого персоналу та забезпечення для нього сприятливого середовища, що дає змогу ефективно виконувати свою роботу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом збільшилася кількість цивільно-правових дисертаційних і монографічних досліджень у сфері освіти, у числі авторів яких варто назвати: В. В. Астахова, В. В. Кваніну, С. В. Курова, Д. А. Шаповалова та ін.

Метою статті є дослідження правового статусу науково-педагогічного працівника та його правовідносини із закладом освіти.

Виклад основного матеріалу.

Правовий зв'язок між такими учасниками освітніх відносин як навчальний заклад і педагогічний працівник характеризується певною специфікою. Так, правосуб'єктність науково-педагогічного працівника регулюється нормами освітнього, адміністративного, трудового права, але головна роль належить нормам цивільного права.

Згідно з ч.ч. 1–3 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» *науково-педагогічні працівники* – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність;

педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність; *наукові працівники* – це особи, які за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-організаційну діяльність та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання.

Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р., навпаки, не пов'язує правовий статус наукового та науково-педагогічного працівника із тим, що заклад освіти є основним місцем роботи. Відповідно до п. 20 ст.1 *науковий працівник* – вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством;

Згідно з пунктами d, і ст. 1 Рекомендації ООН про статус науково-дослідних працівників (1974 р.) словосполучення «науково-дослідні працівники» стосується осіб, які займаються дослідженням і розробками в конкретній галузі науки і техніки [1]. Іншими словами, статус науково-дослідного працівника не пов'язаний із тим, чи є це його основна робота.

Слід також звернути увагу на ратифікований міжнародний документ – Рекомендацію щодо статусу викладацьких кадрів

вищої освіти, прийняту Генеральною конференцією ЮНЕСКО в Парижі 11.11.1997 р., в якій під «викладацькими кадрами закладів вищої освіти» розуміються всі особи в закладах освіти або програмах вищої освіти, які протягом повного або неповного робочого дня займаються викладанням і/або науковою роботою та/або дослідженнями, та/або ті, хто надає освітні послуги особам, які навчаються, або суспільству в цілому [2].

Порівнюючи визначення «науково-педагогічного працівника», наведене у Законі України «Про вищу освіту», та «викладацькі кадри», надане в Рекомендації щодо статусу викладацьких кадрів вищої освіти, слід наголосити, що перша дефініція є більш точною та імперативною і зобов'язує фізичну особу працювати у закладі вищої освіти як за основним місцем роботи. Слід погодитися з Н. І. Петрецькою, яка пропонує власну дефініцію «науково-педагогічні працівники ВНЗ» – це всі особи, які професійно займаються наданням освітніх послуг, викладацькою та/або науковою та/або дослідницькою діяльністю у вищих навчальних закладах [3, с. 46]. Вважаємо за доцільне не пов'язувати правовий статус науково-педагогічного працівника з тим, чи є це основним місцем роботи чи місцем роботи за сумісництвом.

Із переходом до ринкової економіки робоча сила дедалі більше стає товаром. Поступово зникають межі між цивільним і трудовим правом, зростає кількість цивільно-правових елементів, що використовуються для регулювання трудових відносин, як свідчення тенденції до повернення до їх «первісної» сфери цивільного права, зокрема шляхом розширення субсидіарності цивільно-правових норм до трудо-правових відносин, іншими способами їх цивільно-правового регулювання [4, с. 6]. Підтверджує факт, що відносини між викладачем та закладом освіти є за своєю юридичною сутністю цивільно-правовими, також і та обставина, що деякі викладачі укладають з роботодавцем не трудовий договір, а цивільно-правовий договір підряду (глава 61 ЦК України).

Підставою виникнення правовідносин між викладачем та закладом вищої освіти є складний юридичний склад: обрання за конкурсом на заміщення посади, трудовий договір (або трудовий контракт) і наказ про

прийом на роботу. Проведення конкурсу як обов'язкової процедури при призначенні особи на посаду викладача є доцільною та поширеною у світі практикою. Такий механізм дає змогу забезпечити здорову конкуренцію між претендентами та можливість обрати лише висококваліфікованих фахівців.

Однією зі специфічних рис правового статусу науково-педагогічного працівника є скорочений режим робочого часу. Відповідно до ст. 52 Кодексу законів про працю України скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень, а також для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень (ст. 51 КЗпП України). Крім того, законодавством встановлено скорочену тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Згідно з ч. 1 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу).

Вважаємо, що обрання законодавцем саме такого режиму робочого часу є виправданим, оскільки робота викладача пов'язана з підвищеним нервово-емоційним навантаженням.

Іншою особливістю правового статусу науково-педагогічного працівника є обов'язок проходити періодичну атестацію не рідше одного разу на п'ять років, що мотивує професорсько-викладацький склад до постійного оновлення своїх знань і вдосконалення педагогічних методик. Правовідносини з приводу атестації врегульовано двома нормативно-правовими документами: Положенням про атестацію наукових працівників (затверджено постановою КМ України від 13.08.1999 р. № 1475) і Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників (затверджено наказом МОН 24.12.2010 р. № 930).

Відповідно до Положення про атестацію наукових працівників головною метою атестації є визначення відповідності кваліфікації наукового працівника займаній посаді. Під час атестації робота оцінюється за трьома критеріями: рівень професійної підготовки

наукового працівника, результативність його роботи, ефективність праці з урахуванням конкретних вимог до цієї категорії працівників. Отже, до уваги береться комплексна оцінка працівника, однією зі складових якої є його кваліфікація. Згідно з п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, що перешкоджає продовженню такої роботи.

Згідно з Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників атестація – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

Згідно з ч. 3 ст. 54 Закону України «Про освіту» педагогічних та науково-педагогічних працівників приймають на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Чинне трудове законодавство виокремлює таку особливу форму трудового договору як трудовий контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін (ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України). Сфера застосування саме трудового контракту є обмеженою, його можна укласти лише з певними категоріями посад. Контракти укладаються з науково-педагогічними та педагогічними працівниками: дошкільних; середніх закладів освіти; закладів освіти для громадян, що потребують соціальної допомоги і реабілітації; закладів позашкільної освіти; професійно-технічних закладів освіти; вищих закладів освіти; закладів післядипломної освіти.

З точки зору інтересів науково-педагогічного працівника, укладання безстрокового трудового договору є більш бажаним, ніж укладання строкового трудового контракту. Відсутність гарантованого робочого місця після закінчення строку трудового

контракту негативно впливає на реалізацію права на академічну свободу професора.

В американському освітньому праві академічна свобода професора пов'язана з академічною кар'єрою та, зокрема, з можливістю отримати постійне місце роботи безстроково (tenure). Рух стосовно правової охорони академічної свободи активізувався в США на початку 1930-х рр. у контексті захисту прав професорів на свободу слова під час навчального процесу. В 1937 р. журнал Єльської школи права опублікував коментар, в якому йшлося про захист шляхом запровадження безстрокових трудових відносин професора, звільненого із цієї школи права та усуненого з посади президента Університету Вісконсин [5]. Цієї статті разом із підтримкою Американської асоціації університетських професорів було досить для запровадження безстрокового трудового договору як форми боротьби із довільним звільненням з політичних мотивів. Право на академічну свободу професора часто ототожнюють із правом викладача працювати безстроково (tenure). Саме такі умови праці гарантують найманому працівникові свободу слова і творчості як складову академічної свободи. Безстрокові трудові відносини сприяють: 1) свободі навчати і досліджувати та 2) значній економічній безпеці, що робить професію викладача привабливою для сторонніх осіб.

Аналізуючи доцільність і можливість запозичення американського досвіду Україною стосовно укладання з науково-педагогічними працівниками трудових договорів безстроково, необхідно виважено оцінити наслідки такого запозичення.

Як і будь-яка ідея, запровадження безстрокових трудових відносин із професором має прихильників та опонентів. *Перші використовують такі аргументи* на захист позиції про доцільність зазначеної форми працевлаштування: безстрокове працевлаштування – істотний елемент права на академічну свободу; мотивує висококваліфікованих професіоналів до роботи у вищій школі; гарантує, що для оцінювання компетентностей застосовуватимуться професійні критерії, а не особиста прихильність; створює здорову конкуренцію, примушуючи університети проводити періодичний моніторинг

діяльності викладачів і звільняти тих, хто не має потенціалу для створення наукового продукту, створюючи у такий спосіб робочі місця для інших перспективних викладачів; посилює соціальну захищеність професорів закладів вищої освіти, дає можливість працювати в університеті висококваліфікованим працівникам. *Опоненти ідеї* безстрокового трудового договору наводять такі аргументи: кількість професорів надміру збільшується, талановитий молоді стає складніше просуватися у науково-педагогічній кар'єрі; університет змушений утримувати викладачів, які більше не займаються науковими розробками та не створюють науковий продукт; академічну свободу можна гарантувати та забезпечувати іншими засобами; на інституцію вищої освіти покладається додатковий фінансовий тягар; безстроковий трудовий договір дозволяє надмірну політичну активність, прикриваючись принципом академічної свободи; заохочується збереження наявних кафедр і навчальних програм, незважаючи на сучасні потреби [6, с. 224]. Питання можливості та доцільності перетворення професорів на «касту недоторканих» [7, с. 247] є складовою більш масштабної дискусії, а саме проблеми підзвітності (accountability) та відповідальності (responsibility) закладу освіти.

Вважаємо, що переваг запровадження безстрокової форми роботи професора значно більше, ніж можливих негативних наслідків. Правовий інститут безстрокового працевлаштування професора (tenure) не передбачає надання робочого місця упродовж життя до смерті, а забезпечує захист від звільнення за висловлення непопулярної точки зору під час навчального процесу, виступу на конференції чи в науковій праці та є гарантією невтручання адміністрації в навчально-науковий процес. Безстрокова форма роботи лише обмежує перелік підстав для звільнення, а не цілком гарантує постійну наявність робочого місця. Звільнити викладача, який працює безстроково, для адміністрації складніше, ніж того, хто проходить випробувальний термін чи працює за строковим трудовим контрактом. Переклад «tenure» як «безстрокові трудові відносини» є дещо умовним, оскільки викладач, який отримав відповідний статус, убезпечений лише від звільнення у зв'язку із закінченням

строку трудового договору, але не захищений від звільнення з інших підстав.

Підстави, умови та засади застосування безстрокової форми трудових відносин з викладачем визначаються в США не на централізованому рівні, а кожним університетом індивідуально, що свідчить про високий рівень інституційної автономії американських вищих закладів освіти.

Ще однією специфічною рисою правового статусу українських педагогічних і науково-педагогічних працівників є обов'язок періодично проходити підвищення кваліфікації та стажування. Відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800) підвищення кваліфікації забезпечується засновниками закладів освіти та органами управління відповідних закладів освіти у межах повноважень та відповідно до законодавства.

Періодичне підвищення кваліфікації і стажування є ефективним механізмом вдосконалення професійної підготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників шляхом поглиблення і розширення їх професійних знань, умінь і навичок, набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності. На жаль, корисної мети, закладеної законодавцем у цей інститут, не завжди вдається досягти у зв'язку з формальним ставленням до нього як самих педагогічних і науково-педагогічних працівників, такі закладів освіти. Можна назвати декілька причин такої ситуації: значне педагогічне навантаження на викладачів і відсутність часу для підвищення кваліфікації; істотне недофінансування вищої освіти та відсутність можливості виплачувати заробітну плату професору протягом часу, коли він не виконує безпосередніх службових обов'язків; інертність деяких представників професорсько-викладацького складу, їх небажання отримувати нові знання та навчатися.

У системі американської вищої освіти є інститут, аналогічний українському інституту підвищення кваліфікації та стажування, – sabbatical, що не має короткого перекладу українською і означає творчу відпустку зі збереженням заробітної плати тривалістю, як правило, рік, яка надається один раз на сім років для навчання,

наукової роботи, подорожі або відпочинку. Кожен університет і навіть кожен структурний підрозділ університету має право самостійно визначати вимоги, тривалість, періодичність та розмір оплати за таку відпустку, що ще раз підтверджує наведену вище тезу про дієвість реалізації права на кадрову автономію університету.

Висновки. Специфіка правового статусу науково-педагогічних працівників (яка відрізняє їх від найманих працівників в інших сферах) полягає в тому, що вони проходять процедуру конкурсу на заміщення вакантної посади; мають скорочену тривалість робочого часу; підлягають періодичній атестації; працюють, як правило, за строковим трудовим контрактом; зобов'язані проходити періодичне підвищення кваліфікації та стажування. Наведені особливості правового статусу дають можливість адміністрації

університету проводити ретельний відбір науково-педагогічних працівників і забезпечувати викладання лише висококваліфікованими фахівцями.

Правовий статус українських науково-педагогічних працівників визначається на нормативно-правовому рівні Кабінетом Міністрів України; центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки; галузевими державними органами, до сфери управління яких належать заклади вищої освіти. Водночас американські університети мають право самостійно, на локальному рівні визначати питання правового статусу американського професора, що свідчить про дієву реалізацію інституційної автономії, зокрема такої її складової як кадрова автономія.

Список використаних джерел:

1. Рекомендация ООН о статусе научно-исследовательских работников от 20.11.1974 г. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902084640>.
2. Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования от 11.11.1997 г. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901839542>.
3. Петрецька Н. І. Конституційно-правовий статус окремих учасників навчально-виховного процесу в галузі вищої освіти України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2014. 213 с.
4. Майданик Р. А. Договірні цивільно-трудова конструкції. *Підприємництво, господарство і право*, 2008. № 9. С. 3-6.
5. Comment. Academic Freedom and the Law. *Yale Law Journal*, 1937. № 6. P. 670–686.
6. Edwards H. T., Nordin V. D. Higher Education and the Law: Institute for Educational Management. Harvard University, Cambridge, Massachusetts, 1979. 44 p.
7. Андрущенко В. П., Савельєв В. Л. Освітня політика (огляд порядку денного). К.: МП «Леся», 2010. 368 с.

References:

1. Rekomendatsiya OON o statuse nauchno-yssledovatelskykh rabotnykov ot 20.11.1974 h. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902084640>.
2. Rekomendatsiya o statuse prepodavatelskykh kadrov uchrezhdeniy vyssheho obrazovaniya ot 11.11.1997 h. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901839542>.
3. Petretskaya N. I. Konstytutsiino-pravovyy status okremykh uchastnykh navchalno-vykhovnoho protsesu v haluzi vyshchoi osvity Ukrainy: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.02. Derzhavnyi vyshchyy navchalnyi zaklad "Uzhhorodskyy natsionalnyi universytet". Uzhhorod, 2014. 213 s.
4. Maidanyk R. A. Dohovirni tsyvilno-trudovi konstruktzii. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, 2008. № 9. S. 3-6.
5. Comment. Academic Freedom and the Law. *Yale Law Journal*, 1937. № 6. Pp. 670–686.
6. Edwards H. T., Nordin V. D. Higher Education and the Law: Institute for Educational Management. Harvard University, Cambridge, Massachusetts, 1979. 44 p.

7. Andrushchenko V. P., Saveliev V. L. Osvitnia polityka (ohliad poriadku dennoho). K.: MP “Lesia”, 2010. 368 c.