

КОНТРАКТ ІЗ КЕРІВНИКОМ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

CONTRACTS WITH UNIVERSITY LEADERS: CURRENT ISSUES

Фурлет Н.Я.,

здобувач кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Стаття присвячена висвітленню питання укладання контракту з керівником вищого навчального закладу. Проаналізовано Типову форму контракту з керівником вищого навчального закладу. Автор акцентує увагу на потребі доопрацювання й унесення змін до Типової форми контракту з керівником вищого навчального закладу.

Ключові слова: контракт, Типова форма контракту, сфера управління, керівник вищого навчального закладу, договір.

Статья посвящена освещению вопроса заключения контракта с руководителем высшего учебного заведения. Проанализирована Типовая форма контракта с руководителем высшего учебного заведения. Автор акцентирует внимание на необходимости доработки и внесения изменений в Типовую форму контракта с руководителем высшего учебного заведения.

Ключевые слова: контракт, Типовая форма контракта, сфера управления, руководитель высшего учебного заведения, договор.

The article is devoted to coverage of the issue contract with the head of higher education. Analysis of standard form contract with the head of higher education. The author emphasizes the need for revision and amendments to the standard forms of contract with the head of higher education.

Key words: contract, standard form contract management, head of the university, contract.

Актуальність теми. Керівник вищого навчального закладу (далі – ВНЗ) відіграє величезну роль у забезпеченні діяльності ВНЗ. Він є представником вищого навчального закладу у відносинах із державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами. Керівник ВНЗ має особливий юридичний статус, що зумовлюється тим, що він одночасно є й органом ВНЗ, і найманим працівником, який сам перебуває в трудових правовідносинах із засновником (уповноваженим органом) такого ВНЗ. Специфічний правовий статус керівника ВНЗ (незалежно від форми власності ВНЗ) зумовлює особливості правового регулювання його праці, зокрема певні особливості контрактної форми трудового договору, що з ним укладається.

Питанням регулювання трудових відносин із керівником підприємства, установи, організації приділялась увага в роботах вітчизняних науковців: Н. Лукашева, Д. Могили, С. Прилипка, А. Слюсара, О. Ярошенка; контрактну форму регулювання трудових відносин досліджували В. Пахтусова, Т. Капацян, О. Круглов, Ю. Роднікова, С. Луценко, О. Гаврилюк, Ю. Капіца, В. Усачов та інші.

Метою статті є аналіз Типової форми контракту з керівником ВНЗ, виділення позитивних аспектів і недоліків, які виникають на практиці.

Виклад основного матеріалу. Так, відразу зазначимо, що, на нашу думку, в Типовій формі некоректно визначено сторону, яка укладає контракт, а саме «засновник», оскільки, наприклад, із керівниками ВНЗ, які належать до сфери управління Міністерства освіти і науки, контракт підписує державний секретар Міністерства, який не є засновником. Засно-

вником ВНЗ 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 [1].

Отже, сторону, яка укладає контракт із керівником ВНЗ, доцільно називати «уповноважений орган управління».

Пункт 2 Типової форми фактично дублює частину 2 статті 34 Закону. Як нам видається, пункти контракту мають деталізувати, вказувати на особливості трудових правовідносин сторін, тому пропонуємо пункт 2 Типової форми викласти в 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 ВНЗ.

Пункт 4 Типової форми вказує, що керівник відповідає перед засновником за виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, статутом ВНЗ, а також законодавством.

Ми вважаємо, що в цьому пункті варто акцентувати на тому, що керівник не тільки відповідає перед

засновником за виконання обов'язків, а й підконтрольній і підзвітній йому, оскільки в цьому випадку уповноважений орган управління є роботодавцем.

Підпункт 6 пункту 5 Типової форми містить право керівника перевіряти якість роботи працівників ВНЗ та організацію навчального процесу. Пропонуємо дещо деталізувати й розширити це право, оскільки керівник ВНЗ укладає трудові договори з працівниками ВНЗ, уже він виступає в ролі роботодавця та має право вимагати виконання певної роботи. Тому доцільно вказаний підпункт викласти в 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 13 пункту 6 Типової форми, на нашу думку, викладений невдало з погляду нормопроектувальної техніки. Так, указано, що керівник зобов'язаний забезпечити дотримання умов колективного договору, статуту ВНЗ. Однак більш правильно визначити, що керівник зобов'язаний забезпечити дотримання умов колективного договору, цього контракту й виконання статуту ВНЗ.

Підпункт 15 пункту 6 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 в 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 2 статті 153 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, покладається обов'язок забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці [2]. Тому пропонуємо підпункт 17 пункту 6 Типової форми доповнити обов'язком керівника забезпечити вжиття заходів щодо охорони праці.

Підпункт 22 пункту 6 Типової форми містить положення, яке вказує, що керівник зобов'язаний забезпечити вжиття в межах своїх повноважень заходів щодо запобігання виявам корупційних правопорушень у ВНЗ. Боротьба з корупцією у ВНЗ є одним із пріоритетних напрямів реформування вищої освіти, тому ми вважаємо, що варто розширити вказаний підпункт, оскільки це дуже важливо й актуально. Пропонуємо таку редакцію: «... вжиття в межах своєї компетенції заходів щодо запобігання виявам корупційних правопорушень і правопорушень, пов'язаних із корупцією у вищому навчаль-

ному 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 ВНЗ положень щодо забезпечення правильності видачі документів про освіту державного зразка й додатків до них, адже, відповідно до пункту 10 частини 3 статті 34 Закону України «Про вищу освіту», керівник ВНЗ в межах наданих йому повноважень формує контингент осіб, які навчаються у ВНЗ. Керівник організовує діяльність ВНЗ, одним із основних напрямів діяльності ВНЗ є провадження на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти відповідного ступеня за обраними ними спеціальностями, а отримання документа про освіту є фінальною метою здобувачів вищої освіти. Отже, вказаний обов'язок керівника є важливим і має бути зафіксований у його контракті.

Крім того, з огляду на особливості, які існують у царині освіти й науки, розділ «Обов'язки керівника ВНЗ» Типової форми контракту, на нашу думку, має бути доповнено таким пунктом: «... керівник зобов'язаний забезпечити повноту, достовірність та актуальність інформації й даних, унесених вищим навчальним закладом до Єдиної державної електронної бази з питань освіти». Це зумовлено тим, що, відповідно до статей 7–8 Закону України «Про вищу освіту», інформація про видані дипломи вноситься ВНЗ, крім вищих військових навчальних закладів, до Єдиної державної електронної бази з питань освіти (далі – ЄДЕБО). У сфері вищої освіти ЄДЕБО включає Реєстр вищих навчальних закладів, Реєстр документів про вищу освіту й 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 й даних, унесених вищим навчальним закладом до Єдиної державної електронної бази з питань освіти;

30) правильність видачі документів про освіту державного зразка й додатків до них, їх належне зберігання відповідно до законодавства», які є вкрай важливими в забезпеченні ефективної діяльності ВНЗ, мають виконуватись керівником, оскільки саме він відповідає за провадження освітньої діяльності у ВНЗ.

Одним із основних завдань застосування контрактної форми трудового договору є врахування специфіки виконуваної роботи працівника, з яким укладається контракт. Саме тому в контракті передбачається відповідальність з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей працівника, зокрема про це йде мова й у Постанові Кабінету Міністрів «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 року № 170 [3]. Досліджуючи зміст чинної Типової форми, ми зробили висновок, що вона не

містить певних особливостей щодо відповідальності керівника ВНЗ, а це не зовсім логічно, так як навіть НАЗК звернуло увагу на особливий статус керівників ВНЗ державної форми власності, увівши їх до Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків. Ми вважаємо, що доречно пункт 7 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 ВНЗ.

У контексті дисциплінарної відповідальності сьогодні існує потреба більш широкого і гнучкого переліку видів дисциплінарного впливу [4, с. 165]. Ця проблема нині є вкрай гострою через обмеження наявних 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 уведений у 1971 році. Так, стаття 147 КЗпП України передбачає тільки два види стягнення – догану та звільнення.

На нашу думку, уповноважений орган управління, володіючи таким вузьким спектром засобів дисциплінарного стягнення, не в змозі диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни керівником ВНЗ.

На практиці виникають ситуації, коли уповноважений орган управління має відреагувати на діяльність керівника ВНЗ, однак із об'єктивних причин він не може накласти стягнення. (Наприклад, до уповноваженого органу управління надходять систематичні сигнали про неправомірну діяльність керівника ВНЗ, уповноважений орган управління передав інформацію до компетентних органів, однак здійснити вплив на керівника для об'єктивного вирішення ситуації не може.) Інший випадок, коли уповноважений орган управління має швидко відреагувати на певні дії керівника для забезпечення ефективного функціонування ВНЗ, але знову ж таки він не може цього зробити, так як дисциплінарні стягнення передбачають визначену процедуру їх накладання. А іноді керівник учинив порушення трудової дисципліни, однак воно не спільномірне дисциплінарному стягненню.

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 й запобігати можливій неправомірності його дій.

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

По-третє, якщо виникне ситуація, в якій до керівника буде застосований засіб дисциплінарного впливу, то це буде спрямовано на її виправлення й 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 щодо чогось. У 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 й інших правових явищ (правосвідомості, правової культури, правових принципів, правотворчого процесу) [5].

Отже, під застосуванням до керівника ВНЗ засобів дисциплінарного впливу варто розуміти застосування системи нормативно-організаційних засобів уповноваженим органом управління, до сфери управління якого належить ВНЗ, з метою забезпечення належного функціонування ВНЗ й запобігання можливим порушенням трудової дисципліни з боку керівника ВНЗ.

Продовжуючи досліджувати Типову форму контракту, маємо вказати, що потребує доопрацювання пункт 15, а саме варто деталізувати випадки, в яких дія контракту припиняється до закінчення строку, оскільки поняття «неналежне виконання керівником обов'язків» має оцінний 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 4 підпункту 2 пункту 15 викласти в такій редакції: «Дія цього контракту припиняється:

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

- у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, унаслідок 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, несвоєчасної виплати заробітної плати працівникам із його вини, порушень у сфері пенсійних відносин, соціального страхування тощо;

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

- у разі порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів вищого навчального закладу, у тому числі під час здійснення 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 ВНЗ та спрямованні на унеможливлення зловживання ректором своїм трудовим статусом.

Дискусійним залишається пункт 20 Типової форми контракту, де зазначено, що сторони вживають заходів для дотримання конфіденційності умов цього контракту, крім визначених законом випадків. Пункт 6 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 року № 170, визначає, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту.

Керівник ВНЗ – 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 й 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, установлених законом.[6]

Ми вважаємо, діяльність керівника ВНЗ має бути прозорою й умови контракту не повинні містити жодних таємних положень, тому цей пункт має 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».

Висновки. Проаналізувавши положення Типової форми, ми вказали на пункти, які потребують доопрацювання, та запропонували свою редакцію з метою вдосконалення трудових правовідносин із керівником ВНЗ. Варто акцентувати увагу на тому, що Типова форма контракту, яку сьогодні використовують уповноважені органи управління під час призначення керівників ВНЗ, затверджена у 2014 році, хоча минуло тільки три роки, однак усім відомо, що трудове право – це динамічна галузь права. Економічні процеси в країні, політична ситуація у світі – це все є каталізатором для нових видів і форм трудових правовідносин. Тому, на нашу думку, актуальним є питання щодо перегляду деяких положень Типової форми контракту з керівником ВНЗ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 17 березня 2011 року // Офіційний вісник України. – 2011. – № 27. – Ст. 1123.
2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.
4. Панасюк О. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми / О. Панасюк, І. Богдан // Право України. – 2010. – № 3. – С. 161–165.
5. Теория государства и права. Академический курс : в 3 т. / отв. ред. М.Н. Марченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма, 2003. – Т. 3 : Государство, право, общество. – 2003. – 712 с. – С. 94.
6. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13 січня 2011 року № 2939-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 16. – С. 93.