

КОНКУРСНИЙ ВІДБІР НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

COMPETITIVE SELECTION OF SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL WORKERS: PROBLEM ASPECTS

Верхолаз К.О., аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

В статті аналізуються нормативно правові акти, наукові погляди та підходи стосовно нормативно-правового забезпечення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників. Конкурсний відбір є ключовим інструментом для обрання кваліфікованих фахівців, здатних забезпечити високий рівень навчального процесу та наукових досліджень. Конкурс засвідчує нерозривний зв'язок критеріїв відбору на посади науково-педагогічних працівників із процедурою їх призначення на посади та їх значення як передумови виникнення трудових правовідносин.

У статті розглядаються основні стадії конкурсного відбору, такі як оголошення конкурсу, прийом документів, оцінка наукових і педагогічних досягнень та відповідність кандидатів до вимог, проведення співбесіди чи тестування, оцінка комісією кандидатів а також прийняття рішення і оголошення результатів конкурсу.

Проаналізовано проблематику відбору кандидатів за конкурсом та особливості виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками. Звернено увагу, що конкурсний відбір є важливим правовим засобом раціонального підбору кадрів та має гарантувати об'єктивність ділових, професійних, моральних якостей претендента на посаду.

Окремо акцентується увага на нормативно-правовій базі, що регулює цей процес, а також на проблемах, з якими стикаються університети при проведенні конкурсів. У статті також надаються рекомендації щодо удосконалення законодавства щодо конкурсного відбору, що дозволить забезпечити прозорість, ефективність і справедливість цього процесу. Визначені проблеми та виклики, з якими стикаються заклади вищої освіти при проведенні конкурсів, вказують на необхідність реформування процедур конкурсного відбору, створення єдиного стандарту та системи оцінки кандидатів. Такий підхід допоможе підвищити рівень конкуренції, запобігти корупційним проявам і створити умови для залучення найбільш талановитих і кваліфікованих фахівців до науково-педагогічної діяльності.

Таким чином, вдосконалення конкурсного відбору є важливим кроком до забезпечення високого рівня науково-педагогічного складу, що в свою чергу сприятиме розвитку якості освіти та наукової діяльності в Україні.

Ключові слова: науково-педагогічний працівник, трудові відносини, конкурсний відбір, обрання за конкурсом, вакантні посади, кваліфіковані кадри, науково-педагогічні досягнення.

The article analyzes the normative legal acts, scientific views and approaches to the legal support of competitive selection of scientific and pedagogical workers. Competitive selection is a key tool for the choice of qualified professionals who can provide a high level of educational process and research. The competition certifies the inseparable connection of the selection criteria for the positions of scientific-pedagogical workers with the procedure of their appointment to positions and their importance as a prerequisite for the emergence of labor relations.

The article deals with the main stages of competitive selection, such as announcement of the competition, admission of documents, evaluation of scientific and pedagogical achievements and compliance of candidates for requirements, interviewing or testing, evaluation of the commission of candidates, and decision making and announcement of the results of the competition. The problems of selection of candidates for the competition and the peculiarities of the emergence of labor relations with scientific-pedagogical workers are analyzed. It is noteworthy that competitive selection is an important legal means of rational recruitment and should guarantee the objectivity of the business, professional, moral qualities of the applicant.

Particularly focused on the regulatory framework governing this process, as well as the problems faced by universities when holding competitions. The article also provides recommendations for improving the legislation on competitive selection, which will ensure the transparency, efficiency and fairness of this process. Identified problems and challenges faced by higher education institutions during competitions indicate the need to reform the competitive selection procedures, create a single standard and a candidate evaluation system. This approach will help to increase the level of competition, prevent corruption manifestations and create the conditions for attracting the most talented and qualified professionals in scientific and pedagogical activity.

Thus, improving the competitive selection is an important step towards ensuring a high level of scientific-pedagogical composition, which in turn will contribute to the development of quality of education and scientific activity in Ukraine.

Key words: scientific-pedagogical workers, labor relations, competitive selection, the election of the contest, vacant positions, qualified personnel, scientific-pedagogical achievements.

Проголошення Україною євроінтеграційного курсу зумовлює необхідність активізації уваги суспільства до вдосконалення правового регулювання всіх основоположних сфер життя, зокрема постає потреба приведення у відповідність до вимог сьогодення законодавства про освіту в частині добору науково-педагогічних працівників, як особливої категорії працівників, діяльність якої має вагомe значення для держави.

Головна особливість праці науково-педагогічних працівників полягає в тому, що, насамперед, це різновид творчої діяльності, розумова висококваліфікована праця з підготовки та виховання спеціалістів вищої кваліфікації. Педагогічний процес, завжди проходить у взаємодії зі студентами, вихованні у них креативного мислення та культури, а тому науково-педагогічні працівники повинні бути висококваліфікованими професіоналами, мати досконалі знання у відповідній галузі науки, а також володіти сучасними педагогічними технологіями.

Процедурною формою перевірки відповідності кваліфікації науково-педагогічного працівника тій роботі, на яку він претендує, є конкурсний відбір на посади. Інтерес до наукових проблем щодо проведення конкурсу, обумовлений низкою факторів: конкурсному відбору притаманна низка переваг порівняно з прийняттям на роботу за загальним порядком; трудові відносини у разі проведення конкурсу виникають на основі фактичного юридичного складу; рішення конкурсних органів про обрання на посаду потребує відповідного визначення юридичної сили [1, с. 68].

Конкурсний відбір є ключовим механізмом забезпечення якості вищої освіти та науки, оскільки дозволяє залучати кваліфікованих та найкращих фахівців.

Процедура конкурсного відбору не регулюється законодавством про працю, проте безпосередньо пов'язана з трудовими правовідносинами. С. Я. Вавженчук, зазначає що у доктрині трудового права відносини, які пов'язані з трудовими, поділяються на три основні види: ті, які

передують трудовим відносинам, такі, що супроводжують трудові відносини, а також відносини, які походять з трудових [2, с. 83]. Тож можна, дійти висновку, що правові відносини щодо процедур конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників є такими, що передують трудовим правовідносинам – є обов’язковою передумовою виникнення трудових правовідносин з участю науково-педагогічного працівника та закладу вищої освіти.

Відповідно до юридичної енциклопедії конкурс (від лат. *concursus* – зіткнення, збіг, сутичка) – це змагання, що має на меті виявлення кращих серед учасників (здобувачів, кандидатів, претендентів) [3, с. 264]. Трудове право має кілька значень щодо поняття конкурсу. По-перше він є засобом оцінювання ділових, фахових знань і професійного досвіду учасника конкурсу; по-друге, конкурс є важливим засобом реалізації права на працю. Саме таке його значення підкреслюють більшість дослідників [4, с. 74].

Конкурс є особливим способом відбору на посади, який має спеціальну організаційно-правову форму оцінювання ділових якостей претендента в порядку, встановленому законом [5, с. 96]. Конкурсний відбір дозволяє отримати розгорнуте уявлення про кваліфікацію особи та її відповідність майбутній посаді.

У сфері вищої освіти конкурсний відбір власне полягає в об’єктивній перевірці фахового рівня, наукових знань, практичних навичок тих осіб, які претендують на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника. Конкурс є спеціальною формою відбору на вакантні посади науково-педагогічних працівників, які за своїми якостями найкраще відповідають кваліфікаційним академічним і професійним вимогам стосовно відповідних посад у вищій школі.

Метою конкурсу є визначення професійних якостей особи, її відповідності посаді та здатності виконувати відповідну трудову функцію шляхом оцінювання рівня її кваліфікації, рівня знань, фахової майстерності, практичних навичок для укладення з нею трудового договору.

Згідно з законодавством України, конкурсний відбір науково-педагогічних працівників регулюється низкою нормативно-правових актів, зокрема Законом України «Про вищу освіту», Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), а також іншими підзаконними актами та нормативними документами Міністерства освіти і науки України.

Процедура конкурсного відбору науково-педагогічних працівників передбачена Законом України «Про вищу освіту» [8]. Так, на конкурсній основі обирається керівник закладу вищої освіти (ст. 42 Закону) та заміщуються вакантні посади науково-педагогічних працівників – завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів (ч. 11 ст. 55); укладання трудового договору/контракту з ними здійснюється на основі результатів конкурсного відбору. Порядок проведення такого конкурсу затверджується вченою радою відповідного закладу вищої освіти.

Відповідно до ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» укладенню трудового договору (контракту) із науково-педагогічними працівниками при заміщенні вакантних посад передують конкурсний відбір, порядок та умови проведення якого визначається вченою радою закладу вищої освіти [8]. Важливо, що у цій частині ст. 55 визначено конкретний перелік таких посад науково-педагогічних працівників – це завідувач (начальник) кафедри, професор, доцент, старший викладач, викладач. У цьому списку не згадується посада асистента кафедри. Тоді як у ч. 1 цієї ж статті Закону, де наведено перелік основних посад науково-педагогічних працівників, пп. 9 містить у переліку також посади асистента та викладача-стажиста [8]. Звідси випливає висновок, що посада асистента (і викладача-стажиста) не має заміщуватися на конкурс-

них засадах. Проте і заборони щодо конкурсного добору на посаду асистента закон не містить. Тому, практика закладів вищої освіти, які здійснюють конкурсний відбір і на посаду асистента є цілком правомірною. Отже слід констатувати, що конкурсний добір на посади науково-педагогічних працівників здійснюється у разі, якщо це передбачено законом та/або локальними нормативно-правовими актами закладу вищої освіти.

На підзаконному рівні процедура конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників унормована, зокрема, в ухвалених МОН України Рекомендаціях щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) [6] (далі – Рекомендації МОН).

Відповідно, у Рекомендаціях МОН закладам вищої освіти рекомендовано самостійно визначити процедуру відбору на посади асистентів, завідувача докторантури, аспірантури, наукових працівників бібліотеки.

Існує проблема і з чітким визначенням правового змісту поняття «конкурс». У КЗпП України процедура конкурсу практично не врегульована, а конкурс як такий згадується лише двічі – у ст. 26 та ст. 28 Кодексу. У проекті Трудового кодексу України (далі – це Проект ТКУ) [7] конкурс згадується, зокрема, в контексті: основних прав роботодавця, його права на добір працівників на конкурсних засадах (ст. 23, ст. 25); виникнення трудових правовідносин – як підстава для укладення трудового договору (ст. 30); винятків, щодо яких не проводиться випробування при прийнятті на роботу (ст. 38); випадків укладення трудового договору на визначений строк (п. 9 ч. 1 ст. 58) – з науково-педагогічними працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк; визначення поважних причин, які надають право на визначення дня звільнення з роботи за власною ініціативою самому працівникові, якого оголошено переможцем конкурсу (п. 9 ч. 2 ст. 84); визначення засобів здійснення професійного зростання працівника (просування по службі), одним із яких визнано конкурсний відбір (ст. 314).

Згідно зі ст. 52 Проекту ТКУ конкурсний відбір на посади проводиться лише у випадках, передбачених або трудовим законодавством, або установчими документами роботодавця. Порядок проведення конкурсу має затверджуватися роботодавцем у встановленому порядку. Інформація про проведення конкурсу має оголошуватися публічно. Для проведення конкурсу має створюватися відповідна комісія, яка приймає рішення більшістю голосів [7].

Цікавими видаються приписи ст. 332 Проекту ТКУ, згідно з якими працівника, який успішно пройшов і закінчив стажування, може бути переведено на вищу посаду, включаючи посаду, умовами прийняття на яку є конкурсний відбір, *без конкурсного відбору* [7]. У разі ухвалення цієї норми саме в такій редакції виникне колізія трудового законодавства з нормами законодавства про освіту, яке безумовно передбачає добір на посади науково-педагогічних працівників виключно за результатами конкурсу. На цьому етапі уникнення такої колізії можливе шляхом коригування редакції ст. 332 Проекту Трудового кодексу України та доповнення її частини першої після слів «без конкурсного відбору» словами такого змісту: «якщо інше не передбачено законом».

Конкурс як інститут трудового права є важливою складовою правової регламентації трудових відносин, зокрема в сфері вищої освіти. Адже право взяти участь у конкурсі має лише та особа, яка задовольняє ті критерії добору на посади науково-педагогічних працівників, які нормативно визначені для конкретної посади.

Стадії конкурсного відбору науково-педагогічних працівників забезпечують прозорість, об’єктивність та спра-

ведливість процесу. Зазвичай цей процес складається з кількох основних етапів: *оголошення конкурсу* (через офіційні канали: сайти університетів, наукові платформи, державні ресурси, вказуються посада, вимоги до кандидатів, строк подачі документів, критерії відбору, публікація оголошення зазвичай містить детальний опис кваліфікаційних вимог, вимог до наукових та педагогічних досягнень, а також процесу відбору.); *прийом документів* (збір і перевірка документів, визначення дедлайну для подання документів, відповідність до вимог конкурсу поданих документів); *відповідність кандидатів до вимог та оцінка науково-педагогічних досягнень кандидатів* (перевірка комісією документів та чи відповідають кандидати кваліфікаційним вимогам (науковий ступінь, педагогічний досвід, публікації, наукові досягнення тощо), перевірка наявності наукових досягнень, таких як участь у дослідницьких проектах, керівництво аспірантами, участь у конференціях, оцінка педагогічної діяльності: методичні розробки, відгуки студентів, інноваційність в підходах до навчання); *співбесіда чи тестування* (перевірка особистих якостей кандидата, комунікаційних здібностей, мотивації та здатності до роботи); *оцінка комісією кандидатів* (комісія після співбесіди та оцінки всіх кандидатів приймає рішення щодо того, підходить найбільше на конкретну посаду.); *прийняття рішення і оголошення результатів конкурсу* (оголошення результатів конкурсу та призначення переможця, підписання контракту з переможцем конкурсу).

Незважаючи на чітко визначені процедури конкурсного відбору, існують певні проблеми, які можуть негативно впливати на його ефективність. Для покращення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників необхідно вдосконалити існуючі механізми. Необхідно також розробити ефективнішу систему проведення конкурсів, щоб зменшити тривалість цього процесу та дозволити університетам швидко знаходити висококваліфікованих фахівців для роботи.

Отже, конкурсний відбір науково-педагогічних працівників є надзвичайно важливим процесом, який має ключове значення для розвитку освітньої та наукової сис-

теми країни. Це не лише механізм забезпечення якісного підбору кадрів, але й важлива складова загальної стратегії підвищення рівня освіти та наукових досягнень. Конкурс дозволяє відбирати найкращих фахівців, здатних ефективно поєднувати навчальну та наукову діяльність, а також працювати на розвиток молодих талантів.

Попри важливість цього процесу, на жаль, існують певні проблеми, які потребують вдосконалення. Серед основних проблем варто виділити недостатню чіткість критеріїв відбору, що може призводити до суб'єктивізму та корупційних ризиків. Не завжди розроблені чіткі й однозначні вимоги, що дозволяє створювати сприятливі умови для маніпулювання результатами конкурсу. Крім того, тривалість конкурсу часто ускладнює ефективну роботу вищих навчальних закладів, що в свою чергу може негативно позначатися на якості навчання.

З метою удосконалення системи конкурсного відбору необхідно, по-перше, чітко сформулювати стандарти і критерії оцінки кандидатів, зробивши їх однаковими для всіх закладів вищої освіти. Це дозволить уникнути будь-яких упереджень та забезпечить рівні можливості для всіх претендентів. По-друге, важливим є скорочення часу, необхідного для проведення конкурсу, що дозволить університетам швидше заповнювати вакантні посади і підтримувати постійну активність науково-освітнього процесу. Крім того, розробка механізмів для оскарження результатів конкурсу допоможе гарантувати дотримання принципів прозорості та справедливості в усіх етапах відбору.

Загалом, конкурсний відбір науково-педагогічних працівників має значний потенціал для покращення якості освітнього процесу та розвитку науки в Україні. Удосконалення цього процесу сприятиме не лише забезпеченню висококваліфікованого складу викладачів, а й загальному підвищенню рівня вищої освіти та зміцненню наукових традицій країни. В кінцевому підсумку, система конкурсного відбору має стати запорукою відкритості, об'єктивності та якості, що дозволить підтримувати високі стандарти навчання та наукових досліджень, а також сприятиме залученню найкращих кадрів до вищої освіти та науки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: НЮАУ імені Ярослава Мудрого, 2005. 220 с.
2. Вавженчук С. Я. Предмет трудового права (частина 1: постановка проблеми). Публічне право. 2023. № 1 (49). С. 81-87.
3. Нагребельний В. П. Конкурс. Юридична енциклопедія. Гол. Ред. Ю. Шемшученко. К.: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2001. Т. 3. 792 с.
4. Кононенко В. А. Конкурс як підстава виникнення правовідносин із науково-педагогічними працівниками. Юридичний бюлетень. 2017. Вип. 5. С. 72-29.
5. Суліменко Д. В. Конкурс як один з видів оцінки професійних якостей осіб. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2020. Вип. 60. С. 94-96.
6. Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): наказ Міністерства освіти і науки України № 1005 від 5 жовтня 2015 р. *Законодавство України*. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15#Text>
7. Трудовий кодекс України. Проект закону № 2410 від 8 листопада 2019 р. *Законодавство України*. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
8. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. *Законодавство України*. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>