

*Summary***Krestovska N.M. Forming of Domestic Legal Juvenilistics (1920th). – Article.**

The article is devoted to history of becoming of juvenile law science in the USSR. In 1920th pictures of juvenile law as an independent branch in the system of law and foundation of its codifying were worked out by efforts of domestic legists. Negligence of minors and juvenile delinquency were the most developed issues.

**Key words:** legal juvenilistics, juvenile law, negligence, juvenile delinquency.

УДК 378.12:331.536(091)

*М.Л. Смолярова*

**КОНКУРСНИЙ ВІДБІР НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ:  
ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ**

Конкурс займає провідне місце у виникненні трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками. Тим більше що він є важливим правовим засобом раціонального підбору кадрів, надає можливість не тільки покращити комплектування вищих закладів освіти найкращими фахівцями, але й забезпечує в подальшому потрібний рівень їхньої роботи. Важливість конкурсного порядку прийняття науково-педагогічних працівників очевидна, адже це той чинник, який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента на посаду.

Проблемам правового регулювання конкурсного відбору науково-педагогічних працівників приділяли достатню увагу в юридичній літературі, зокрема такі вчені, як М. Александров, М. Бару, Я. Безугла, В. Венедиктов, Г. Гончарова, О. Гоц, С. Дріжчана, П. Жигалкін, Л. Лазор, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Пастухов, В. Ротань, Н. Хуторян, З. Симорот, М. Стадник. Проте, не применшуючи значення досліджень з цієї тематики вчених у галузі трудового права, слід зазначити, що проблемні питання регулювання конкурсного відбору науково-педагогічних працівників до цього часу не були предметом ґрунтовного наукового дослідження. Тому метою цієї публікації є розроблення на підставі аналізу норм за часів радянської влади та сьогодення конкретних пропозицій, спрямованих на вдосконалення норм щодо конкурсного відбору науково-педагогічних працівників.

Насамперед слід звернути увагу, що конкурсний відбір у вищих навчальних закладах застосовувався в Україні ще до Жовтневої революції. У Радянській Україні більшовики спочатку не втручалися у справи вищої школи. Влітку 1918 р. черга дійшла і до неї. У жовтні 1918 р. був прийнятий декрет Ради Народних Комісарів РРФСР “Про деякі зміни у складі й устрої державних навчальних й вищих навчальних закладів Російської республіки” [1], який відміняв наукові ступені, визначав порядок звільнення професорів і викладачів,

що пропрацювали на посаді 10 і більше років, і оголошував Всеросійський конкурс працівників на вивільнені місця. Декрет скасовував таємне голосування при підборі професорсько-викладацького складу. У конкурсах на заміщення кафедр мали право взяти участь усі громадяни, які мають наукові праці або позитивно зарекомендували себе в науково-педагогічній діяльності. Конкурс забезпечував відкрите громадське обговорювання роботи наукових колективів й окремих вчених, а також сприяв залученню до вищої школи молодих викладацьких кадрів. Радянська система вищої освіти, що склалася в післяреволюційний період, виходила з таких основних принципів: 1) класовий підхід до підготовки фахівців у всіх сферах; 2) як наслідок цього – перегляд навчальних програм і планів; 3) ліквідація університетської автономії і введення державного контролю за вищою школою.

22 квітня 1925 р. Президія Колегії народного комісаріату просвіти РРФСР затвердила нову “Інструкцію про заміщення професорських посад у вищих навчальних закладах за Всеросійським конкурсом”, якою було скасовано “Положення про Всеросійські конкурси на заміщення кафедр вищих навчальних закладів”, видане у 1918 р. [2]. Державна вчена рада при Наркомпросі РРФСР стала провідним органом у відборі науково-педагогічних працівників. Вона не тільки оголошувала конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників, але й на свій розсуд мала право призначити на посаду професора особу, яка не брала участі в конкурсі.

Інструкцією Наркомпросу УРСР від 11 червня 1931 р. “Про порядок запровадження конкурсів, затвердження й звільнення професорів і доцентів по вищих учбових та н/д закладах, що є на території УРСР” [3, с. 15] був передбачений новий порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад професорів. Конкурсний відбір оголошував директор вищого навчального закладу, але йому надавалося право запрошувати поза конкурсом на посади професора або доцента кваліфікованих осіб. Для оцінки претендентів директор вищого навчального закладу під своїм головуванням утворював експертну комісію у складі помічника директора з навчальної частини, двох професорів відповідної спеціалізації (за призначенням директора) і по одному представнику від господарських органів, професійних спілок, секції наукових працівників і студентської організації вищого навчального закладу.

Результати конкурсу розглядалися Сектором Кадрів урядництва, якому був підпорядкований вищий навчальний заклад. Сектор Кадрів дозволяв допуск обраних професорів до педагогічної діяльності. Остаточне затвердження на посаді професора здійснювалося Народним комісаріатом освіти УРСР. Але якщо претендент не мав кваліфікації професора або доцента, тоді перед остаточним затвердженням справу повинна була розглядати Кваліфікаційна Комісія Народного комісаріату освіти, яка визначала кваліфікацію претендента.

У статуті про вищі школи (інститути) УРСР, затверженому Постановою ВУЦВК і РНК УРСР 1 січня 1931 р., було передбачено порядок періодичних перевиборів науково-педагогічних працівників: професорів, які пропрацюють

десять років, доцентів, які пропрацюють сім років, і асистентів, які пропрацюють три роки на відповідній посаді.

Надалі правове регулювання конкурсного відбору науково-педагогічних працівників знайшло відображення в інструкції “Про порядок проведення конкурсів на заміщення посад завідуючих кафедрами, професорів кафедр і доцентів у вищих навчальних закладах”, затвердженої наказом Всесоюзного комітету у справах вищої школи при РНК СРСР (далі – ВКВШ) від 25 лютого 1940 р. № 87 [4, с. 453-455]. Згідно з цією інструкцією права вищих навчальних закладів значно розширювалися відносно процедури відбору науково-педагогічних кадрів. Конкурс оголошувався директором вищого навчального закладу на вакантні чи заміщені тимчасово виконуючими обов’язки особами посади. Конкурс також міг бути проведений за рішенням Ради вищого навчального закладу і дозволу ВКВШ або відповідними наркоматами (відомствами) за підлеглістю вищих навчальних закладів і не на вакантні посади в тому разі, якщо завідувач кафедри, професор кафедри або доцент не справляються з дорученою їм роботою.

У подальшому була прийнята Постанова Ради Міністрів СРСР від 19 лютого 1953 р. “Про заходи щодо покращення підготовки професорсько-викладацьких кадрів для вищих навчальних закладів СРСР” [5, с. 302], в якій були запроваджені у вищих навчальних закладах (крім педагогічних й учительських інститутів) з 1953 р. періодичні, через кожні п’ять років, конкурси на заміщення всіх штатних професорсько-викладацьких посад, і Міністерство вищої освіти СРСР повинно було додержуватись принципу конкурсного підбору професорсько-викладацького складу.

Наказом міністра вищої освіти СРСР від 5 березня 1953 р. “Про введення конкурсів на заміщення штатних посад викладачів” було зобов’язано керівників вищих навчальних закладів, підприємств та установ відрядити в порядку переведення в розпорядження вищих навчальних закладів осіб, які були обрані на посади завідувача кафедри, професора і доцента кафедри.

Наказом міністра культури СРСР від 8 лютого 1954 р. була затверджена інструкція “Про порядок проведення конкурсів на заміщення штатних посад завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, викладачів та асистентів у вищих навчальних закладах” [6, с. 297-300]. Ця інструкція розширювала права директора вищого навчального закладу в частині затвердження обраних за конкурсом осіб, підіймала авторитет рад вищих навчальних закладів.

Надалі наказом міністра вищої та середньої спеціальної освіти від 31 липня 1962 р. “Про порядок заміщення посад професорсько-викладацького складу і наукових працівників у вищих навчальних закладах” допускалося комплектування професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах, що відкриваються, без конкурсу за наказом ректора з подальшим переобранням науково-педагогічних працівників на встановлений строк Радою вищого навчального закладу. Конкурс на вакантні посади асистентів, викладачів та молодших наукових співробітників проводився тільки в разі, коли відповідне міністерство за підлеглістю вищого навчального закладу не мало можливості

направити на дану посаду осіб, які закінчили аспірантуру, лекційну асистентуру, а в окремих випадках – осіб з числа молодих спеціалістів.

Наказом міністра вищої та середньої спеціальної освіти СРСР від 15 травня 1973 р. було затверджено “Положення про порядок заміщення професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах” [7, с. 263-269], в якому, на відміну раніше чинних нормативно-правових актів, де період проведення конкурсу чітко регламентувався (наприклад, весняний семестр), конкурси на заміщення посад науково-педагогічних працівників могли оголошуватись протягом всього року.

У “Положенні про порядок заміщення посад і атестації професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах”, затвердженому Міністерством вищих навчальних закладів СРСР від 10 червня 1987 р., зазначалося, що посади завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, старших викладачів і асистентів вищих навчальних закладів заміщувалися за конкурсом строком на п’ять років. По закінченні цього строку вказані посади знову заміщувалися в порядку конкурсу. Рішення про оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад приймав ректор вищого навчального закладу.

Наказом Міносвіти України від 5 серпня 1993 р. було затверджено “Положення про порядок наймання та звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є в державній власності” [8], в якому чітко була передбачена процедура проведення конкурсу. У зазначеному положенні конкурс на посади науково-педагогічних працівників не оголошувався в таких випадках: 1) для науково-педагогічних працівників, які по закінченні строку трудового договору або контракту домовилися про продовження трудових відносин; 2) для молодих спеціалістів, випускників аспірантури; 3) для інших науково-педагогічних працівників на умовах строкового договору або контракту, з урахуванням обставин, що склались у закладі освіти. Конкурсній комісії надавалося право своїм рішенням визначати, кого з осіб, які беруть участь у конкурсі, пропонувати керівникові вищого навчального закладу для призначення на посади науково-педагогічних працівників. Посади за конкурсом займалися науково-педагогічними працівниками у визначений строк, встановлений за погодженням сторін, згідно з трудовим договором, контрактом від одного до п’яти років. Але, на нашу думку, вищезазначене положення надавало можливість керівникам вищих навчальних закладів на свій розсуд приймати рішення про проведення конкурсу або не проведення його взагалі (з мотивацією на зміст положення щодо окремих випадках, коли керівник вищого навчального закладу з урахуванням обставин, що склались у закладі освіти, має право приймати на роботу без оголошення конкурсу).

Нині діючий порядок проведення конкурсу для заміщення посад науково-педагогічних працівників встановлений у “Положенні про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації” (далі – Положення).

У наказі міністра освіти і науки України від 24 грудня 2002 р. “Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних

працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації” (zareєстроване в Міністерстві юстиції України 15 липня 2003 р.) [9] визначено про введення його в дію лише в державних вищих навчальних закладах (далі – ВНЗ). Тому керівники недержавних ВНЗ мають можливість здійснювати прийняття на посади науково-педагогічних працівників без проведення конкурсу. Однак Закон України “Про вищу освіту” від 17 січня 2002 р. спрямований на врегулювання суспільних відносин у ВНЗ незалежно від форм власності та відомчого підпорядкування. На наш погляд, оскільки підзаконні нормативно-правові акти не повинні суперечити нормам закону, то слід розширити сферу дії “Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації” і на вищі навчальні заклади недержавної форми власності.

У Положенні не закріплено строк подання заяв на участь у конкурсі для заміщення вакантної посади науково-педагогічним працівником. Цю прогалину в законодавстві можуть використовувати керівники вищих навчальних закладів, тим самим порушуючи право науково-педагогічних працівників на працевлаштування. Найчастіше ВНЗ встановлюють цей строк замалим, що не дає змоги претендентові дізнатися про проведення конкурсу та вирішити питання про участь у ньому. Усунення цієї прогалини може відбутися шляхом прийняття “Положення про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України третього і четвертого рівнів акредитації” (проект підготовлений МОН), в якому передбачається, що строк подання заяв та документів для участі в конкурсі не може бути меншим, ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс [10]. Це надасть можливість науково-педагогічним працівникам підготуватися та взяти участь у конкурсі, а ВНЗ залучити для участі в конкурсі якомога більше претендентів на заміщення вакантної посади.

Слід звернути увагу, що конкурс на заміщення посад проводиться лише на вакантні посади. Згідно з п. 3 “Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації” вакантною вважається посада після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу. Але в проекті “Положення про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України третього і четвертого рівнів акредитації” (проект підготовлений МОН) визначається, що конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться не лише у випадках наявності вакантної посади, а й по закінченні строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов’язки на умовах строкового договору (контракту), термін якого закінчується та не досягнуто домовленості з ректором про продовження трудових відносин на новий строк. У цьому разі конкурс оголошується за два місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту). Вважаємо, що прийняття цього положення надасть додаткову можливість науково-педагогічним працівникам при недосягненні попередньої

домовленості з керівником вищого навчального закладу про продовження трудових відносин взяти участь у конкурсі на умовах змагальності.

Пунктом 2 Положення передбачається, що оголошення про проведення конкурсу, терміни й умови його проведення публікуються в засобах масової інформації. Але, на наш погляд, претенденти на заміщення посад у вищих навчальних закладах можуть і не дізнатися про проведення конкурсу. Тому необхідно не тільки передбачити, що оголошення про проведення конкурсу повинно публікуватися в друкованих засобах масової інформації, засновником (співзасновником) яких є орган місцевого самоврядування населеного пункту, в якому знаходиться вищий навчальний заклад, а й одночасно надсилати електронною поштою до МОН для розміщення на сайті МОН в Інтернеті оголошення про конкурс. Також необхідно встановити у Положенні обов'язок керівника вищого навчального закладу щомісяця надавати інформацію про вакансії державному центру зайнятості, що передбачено у п. 4 ст. 20 Закону України "Про зайнятість населення".

Необхідно вказати, що у КЗпП України та в системі чинних нормативно-правових актів, що регламентують відносини у сфері вищої освіти, відсутнє легальне визначення конкурсу і мета його проведення. Але в проекті "Положення про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України третього і четвертого рівнів акредитації", підготовленого МОН України, конкурс визначається як спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах, що має за мету забезпечити вищі навчальні заклади особами, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти. У Великому енциклопедичному юридичному словнику конкурс визначається як змагання, яке має за мету виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів) [11, с. 378]. О. В. Гоц зазначає, що конкурс є соціально-правовим методом оцінювання професійно-ділових та моральних якостей претендентів, в основі якого лежать демократичні принципи об'єктивності, гласності, змагальності та порівняльності [12, с. 12]. В. Л. Гейхман та Т. П. Митиль визначають конкурс як особливий порядок підбору кадрів, що передбачає підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення відповідних посад та обрання їх на ці посади в умовах змагальності [13, с. 151]. На наш погляд, це визначення найкраще розкриває суть та призначення конкурсу.

В основу конкурсного підбору закладена ідея вільного наукового змагання, творчої змагальності претендентів на посаду в однакових для всіх умовах. На наш погляд, конкурсний порядок прийняття на роботу науково-педагогічних працівників має велике значення у відборі науково-педагогічних кадрів, які повинні мати глибокі професійні знання та наукові досягнення у відповідній галузі науки, володіти високоморальними якостями, користуватися авторитетом у трудових колективах та у студентів, забезпечувати підготовку та виховання висококваліфікованих спеціалістів, тому на сучасному етапі він потребує вдосконалення.

### Література

1. О некоторых изменениях в составе и устройстве государственных учебных и высших учебных заведений Российской республики : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 1 октября 1918 года.
2. О замещении профессорских должностей в вузах по Всероссийскому конкурсу : Инструкция, утв. Президиумом Коллегии народного комиссариата просвещения РСФСР от 22 апреля 1925 года // Еженедельник Народного комиссариата просвещения РСФСР. – 1925. – № 19.
3. Права і пільги наукових робітників : зб. законоположень та постанов, чинних в УРСР / склали члени Одеської СНР А. П. Дибнер і Е. І. Розенберг. – О., 1934. – 342 с.
4. О порядке проведения конкурсов на замещение должностей заведующих кафедрами, профессоров кафедр и доцентов в высших учебных заведениях : Инструкция, утв. приказом Всесоюзного комитета по делам высшей школы при СНК СССР от 25.02.1940 г. № 87 // Высшая школа. – М., 1948. – 485 с.
5. Про заходи щодо покращення підготовки професорсько-викладацьких кадрів для вищих навчальних закладів СРСР : Постанова Ради міністрів СРСР від 19.02.1953 р. // Высшая школа. – М, 1957. – 305 с.
6. О порядке проведения конкурсов на замещение штатных должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях // Бюл. МВО СССР. – 1957. – № 15.
7. О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях // Бюл. Мин-ва высшего и среднего специального образования СССР. – 1973. – № 7.
8. Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації : Наказ міністра освіти і науки України № 293 від 5 липня 1993 року : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nau.kiev.ua](http://www.nau.kiev.ua).
9. Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації : затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 24.12.2002 р. № 744 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 29. – Ст. 1515.
10. Проект Положення про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України третього і четвертого рівнів акредитації : [Електронний ресурс] // Сайт Міністерства освіти і науки України. – Режим доступу: [www.mon.gov.ua](http://www.mon.gov.ua).
11. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – К. : ТОВ “Видавництво “Юридична думка”, 2007. – 992 с.
12. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / О. В. Гоц. – Х., 2002. – 19 с.
13. Гейхман В. Л. Высшая школа: правовые вопросы : справочник / В. Л. Гейхман, Т. П. Митиль ; под ред. А. Северцева. – К. : Либідь, 1990. – 368 с.

### Анотація

**Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. – Стаття.**

Розглянуто особливості виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками на основі конкурсного відбору в історичному аспекті та надані пропозиції щодо вдосконалення законодавства у сфері конкурсного відбору в Україні.

**Ключові слова:** конкурсний відбір, науково-педагогічний працівник, вища освіта.

*Summary***Smolyarova M.L. Competitive Selection of Workers of Science and Pedagogics: History and Legal Analysis. – Article.**

The features of legal labour relations with workers of science and pedagogics are considered on the basis of competitive selection in a historical aspect and suggestions are brought into the improvement of legislation in the field of competitive selection in Ukraine.

**Key words:** competitive selection, worker of science and pedagogics, higher education.

УДК 340.5:340.115

*К.О. Шелестов*

**ТИПОЛОГІЗАЦІЯ ПРАВОВИХ СИСТЕМ: ЗАГАЛЬНОЦИВІЛІЗАЦІЙНІ  
ТА ПРАВОВІ КРИТЕРІЇ**

Правова карта світу складається з великої кількості національних правових систем. Всі вони в тій чи іншій мірі взаємозв'язані та взаємозалежні.

У юридичній літературі поняття і зміст терміну «правова система» різними дослідниками визначається по-різному. Це пояснюється не тільки відмінністю індивідуальних підходів авторів до даної проблеми, але й їх приналежністю до різних галузей юридичної науки [1]. Думки учених зводяться до вузького і широкого розуміння даного правового явища. У вузькому значенні під даною категорією розуміється право певної держави і термінологічно воно позначається як «національна правова система». Тепер звернемося до іншого значення правової системи. Термінологія тут різноманітна. Наприклад, Р. Давід використовує термін «сім'я правових систем», Д.-Х. Еберт та М. Рейнстайн – «правові круги», І. Сабо – «форма правових систем», С. С. Алексєєв – «структурна спільність» [2]. Правова сім'я – це сукупність національних правових систем, об'єднаних на основі спільності історичного розвитку, системи джерел права, структури права та ін.

Причини різноманіття правових систем полягають, перш за все, у тому, що на форму і зміст правової системи безпосереднім чином впливають історичні традиції і умови виникнення та розвитку історично конкретної держави і права. Наприклад, причини різноманітності правових систем в Західній Європі полягають у тому, що, починаючи з XV ст. становлення європейських держав було пов'язане з розвитком ринкових відносин і формуванням середніх міських станів, які тривалий час були опорою централізації. Утворення національних держав і правових систем було не просто черговим етапом існування певних етносів, а актом укладення суспільного договору про новий соціальний порядок. При цьому межі території, на якій встановлювався цей порядок, залежали від ряду чинників, серед яких етнічному складу населення і його чітко вираженій волі далеко не завжди належало визначальне місце. Кожна