

limitation of action are analyzed and the consequences of terminating these terms are defined. The differentiation of these terms by the specificity of characteristics is made on the basis of scientific analysis of contents and purposes of these terms.

Key words: acquisitive prescription, limitation of action, vindication, documentary owner.

УДК 349.22: [347.155:378.091.12-057.17] – (045)

Б.М. ГУК

Богдан Михайлович Гук, кандидат юридичних наук, доцент, начальник відділу кадрів Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ І ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ

Серед пріоритетів державної політики в умовах реформування освітянської сфери вбачається необхідність формування якісного складу керівних і науково-педагогічних кадрів закладу вищої освіти, як обов'язкових учасників освітнього процесу.

Провідне місце в організації освітнього процесу в закладах вищої освіти III–IV рівня акредитації займає завідувач кафедри, який здійснює керівництво кафедрою, забезпечує організацію освітнього процесу, виконання навчальних планів і програм навчальних дисциплін, а також контроль за якістю викладання навчальних дисциплін, навчально-методичною та науковою діяльністю викладачів¹. За змістом таких законодавчо закріплених повноважень посада завідувача кафедри набуває статусу керівного працівника, що підтверджується і низкою підзаконних актів, проаналізованих нижче. Водночас ч. 1 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» посаду завідувача кафедри віднесено до категорії науково-педагогічних працівників, основним завданням яких є провадження навчальної, методичної, наукової та організаційної діяльності².

Таким чином, законодавець одночасно наділив завідувача кафедри, з одного боку, управлінськими функціями з організації та забезпечення освітнього процесу, а з іншого, як науково-педагогічного працівника, – функціями практичної реалізації навчальної (освітньої), методичної, наукової складової освітнього процесу, іншими словами – провадження викладацької роботи і наукових досліджень. Таке поєднання в одній посаді організаційних і практичних напрямів освітньої і наукової діяльності породжує низку проблем як у теоретичному визначенні поняття та змісту посади «завідувач кафедри», так і в правозастосовній практиці щодо визначення посадових обов'язків керівника кафедри при укладанні трудового договору із закладом вищої освіти. На таку думку наштовхує дослідження нормативних актів, наукових джерел, а також вивчення практичної діяльності окремих закладів вищої освіти щодо визначення статусу завідувача кафедри і його повноважень.

На різних наукових рівнях проблеми правого регулювання трудових відносин і статусу науково-педагогічних працівників, певною мірою й завідувача кафедри, досліджували І. Дзюба, Ю. Єпіфанова, Т. Романенко, Т. Красюк, Д. Черкашин, О. Святоцький, Г. Яковлева та інші науковці. Незважаючи на значний науковий інтерес до проблеми діяльності науково-педагогічних працівників, практично не досліджуються проблеми правового статусу завідувача кафедри у закладі вищої освіти III–IV рівня акредитації. На нашу думку, актуальною і нині залишається теза Д. Черкашина, що законодавство у сфері вищої освіти «є значною мірою невпорядкованим, суперечливим, складним і подекуди неможливим для реалізації»³. Таке становище призводить до «неоднозначності застосування переліку, зокрема неправильного зазначення посад, неточностей посад за назвою, віднесення до НПП інших працівників, які не можуть бути віднесені до них»⁴.

З огляду на колізійні положення нормативно-правових актів, що визначають місце керівника кафедри в освітньому процесі, неоднозначні нормативні й наукові підходи до формування понятійного апарату категорій науково-педагогічного працівника та завідувача кафедри, нині залишається актуальною потреба у продовженні дослідження цієї проблеми.

Метою даної статті є дослідження правової природи посади завідувача кафедри і її зіставлення з посадою науково-педагогічного працівника, визначення місця завідувача кафедри в системі управління закладом вищої освіти та освітньому процесі, формування власного бачення особливостей статусу й трудових відносин завідувача кафедри у закладі вищої освіти, розробка авторських пропозицій щодо шляхів вирішення порушеної проблеми.

Перші проблеми реалізації правових актів, що регулюють трудові відносини науково-педагогічних працівників, зокрема й завідувача кафедри, виникають уже при формуванні штатного розпису закладу вищої освіти й узгодження назви посади керівника кафедри з чинним законодавством, розрахунку кількості посад науково-педагогічних працівників, навчального навантаження тощо.

На законодавчому рівні визначено, що до складу кафедри входить не менше п'яти науково-педагогічних працівників, для яких кафедра є основним місцем роботи, і не менш як три з них мають науковий ступінь або вчене (почесне) звання⁵, а керівництво кафедрою, згідно з ч. 6 ст. 35 Закону України «Про вищу освіту», здійснює завідувач. Надавши завідувачу кафедри статусу керівника структурного підрозділу закладу вищої освіти, законодавець у ч. 7 ст. 35 Закону України «Про вищу освіту» закріпив і коло його повноважень з організації освітнього процесу, які за своїм змістом мають всі ознаки управлінської діяльності, що одночасно охоплює і категорію «керівництво», і тотожну категорію «управління». У теорії адміністративного права «управління» визначається як діяльність, спрямована на керівництво чимось, а також як цілісна система, що складається із взаємодіючих елементів⁶. Разом із тим термін «управління» використовується для визначення цілеспрямованої дії на об'єкт з метою зміни його стану або поведінки, збереження певної структури, підтримання оптимальної діяльності та реалізації певної програми режиму стосовно організованих систем, у тому числі й соціальної⁷. До компонентів управлінської системи науковці відносять суб'єкт управління; об'єкт управління; керуючий вплив; зворотні зв'язки⁸.

Практично всі ці елементи закріплено у повноваженнях завідувача кафедри, який є суб'єктом управління структурним підрозділом, керуючий вплив якого спрямовано на об'єкт управління – кафедру. Керуючий вплив завідувача кафедри на її колектив полягає у плануванні роботи кафедри щодо здійснення освітньої і наукової діяльності, постановці поточних і перспективних завдань, розподілі навчального навантаження між викладачами кафедри, погодженні індивідуальних планів викладача, що в цілому називається організацією освітнього процесу. Зворотній зв'язок полягає в отриманні завідувачем кафедри інформації про виконання навчального плану, дотримання графіку освітнього процесу і розкладу занять, успішність студентів, виконання запланованих заходів тощо. Тобто, завідувач кафедри, як керівник структурного підрозділу, наділений організаційно-розпорядчими функціями, під якими Пленум Верховного суду України розуміє «обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форми власності. Такі функції виконують, зокрема, і завідувачі кафедрами»⁹.

До керівного складу посаду завідувача кафедри відносить і Національний класифікатор України ДК 003:210 «Класифікатор професій», у якому професійну назву роботи «завідувач кафедри» з кодом 1229.4 розміщено в підрозділі «Керівники підрозділів у сфері освіти та виробничого навчання»¹⁰. У свою чергу, Міністерство освіти і науки України звертає увагу керівників закладів вищої освіти, що виконання повноважень на посаді керівника кафедри передбачає здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) та контрольних функцій, так само, як і виконання повноважень на посадах ректора, проректора, керівника факультету (декана, начальника), керівника навчально-наукового інституту (директора, начальника) тощо, не дає йому можливості одночасно займати дві керівні посади¹¹. Тим самим центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки підкреслює статус завідувача кафедри як керівника, що стоїть в одному ряду з іншими керівниками – організаторами освітнього процесу.

Викладене дає всі підстави стверджувати, що правова природа посади завідувача кафедри полягає в унормуванні Законом України «Про вищу освіту» та іншими законами й підзаконними актами її організаційних та функціональних елементів, відповідних кваліфікаційних вимог, прав та обов'язків тощо. У сукупності всі ці елементи вказують на спеціальний правовий статус завідувача кафедри як керівника навчально-наукового підрозділу закладу вищої освіти III–IV рівня акредитації з виконанням специфічних адміністративно-управлінських функцій, спрямованих на організацію освітнього процесу.

Варто звернути увагу на ще одну особливість правового статусу завідувача кафедри, посаду якого ч. 1 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» віднесено ще й до категорії науково-педагогічних працівників. Вичерпний перелік посад науково-педагогічних працівників дає постанова Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників», де назва посади завідувача кафедри використовується у подвійному значенні – «завідувач кафедрою-професор»¹². Це додатково підкреслює статус завідувача кафедри, як науково-педагогічного працівника, який посаду керівника поєднує із посадою професора, у розумінні викладача, а не вченого звання, що впливає із самої назви підзаконного акта. Враховуючи, що відповідно до ч. 6 ст. 35 Закону України «Про вищу освіту» завідувачем кафедри може бути особа з будь-яким науковим ступенем та/або вченим (почесним) званням, то, на нашу думку, залежно від рівнів наукового ступеня і вченого звання працівника посаду завідувача кафедри можна поєднувати також із посадою доцента.

На відміну від названої постанови, у додатку 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 посада «завідувач кафедри» віднесена до категорії «керівні та науково-педагогічні працівники»¹³, але без уточнюючої кваліфікуючої ознаки «професор» чи «доцент». Зважаючи, що у зазначеній постанові категорії «керівні та науково-педагогічні працівники» не розмежовані, а розміщення посади «завідувач кафедри» в одному рядку з посадами «декан», «професор», «доцент» підтверджує, що посаду завідувача кафедри віднесено одночасно до категорії керівних і науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти та має подвійний статус. Натомість наказ Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» у додатку 2 вживає термін «завідувач кафедри (професор)»¹⁴, визначивши таким чином тарифний розряд для посади завідувача кафедри, поєднаної з посадою професора.

Разом із тим названими нормативними актами не передбачено поєднання посади завідувача кафедри з посадою доцента, хоча на практиці це досить часто зустрічається.

Таким чином, акти, які унормовують правовий статус завідувача кафедри, містять колізійні положення, що у практичній діяльності породжує неоднозначні підходи при укладанні трудового договору із завідувачем кафедри, визначенні обсягу його прав та обов'язків, навчального навантаження, умов оплати праці тощо. Так, у штатному розписі Хмельницького національного університету посаду керівника кафедри названо «завідувач (професор)»¹⁵, що узгоджується з наказом МОН України від 26 вересня 2005 р. № 557, але суперечить Закону України «Про вищу освіту», постанові Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 і Класифікатору професій. Херсонський національний технічний університет у штатний розпис на 2018 р. увів посаду «завідувач кафедри»¹⁶, що відповідає Закону України «Про вищу освіту», постанові Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298, Класифікатору професій, але конфліктує з положеннями інших нормативних актів. Штатний розпис Житомирського державного університету імені Івана Франка містить назви «завідувач кафедри професор» і «завідувач кафедри доцент»¹⁷, що не відповідає жодному із названих вище нормативних актів. Наведене розмаїття у штатних розписах різних закладів вищої освіти підкреслює відсутність єдиного підходу до унормування правового статусу посади завідувача кафедри, хоча кожен з названих штатних розписів затверджено Міністерством освіти і науки України.

Таке становище дає можливість контролюючим органам на свій власний розсуд, не завжди обґрунтований, визначати правомірність чи протиправність дій роботодавця при визначенні штатних посад та умов оплати праці зазначеної категорії працівників закладів вищої освіти, ведення записів у їх трудових книжках тощо. На перший погляд справедливими видаються вимоги окремих територіальних органів Державної служби України з питань праці на необхідність дотримання п. 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, згідно з яким «записи про найменування роботи, професії або посади на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників та службовців відповідно до найменування професій і посад, зазначених у «Класифікаторі професій»¹⁸. На можливість такого порушення звертає увагу Міністерство соціальної політики України, підкреслюючи, зокрема, що «назви посад (професій), які передбачаються в штатному розписі, повинні відповідати «Класифікатору»¹⁹. Невідповідність запису у трудовій книжці працівника класифікатору кваліфікується як порушення встановленого порядку ведення трудових книжок, за що посадові особи можуть нести дисциплінарну, а в передбачених законом випадках іншу відповідальність²⁰. Дане питання також видається спірним і потребує окремого дослідження, оскільки відповідно до п. 2.4 названої вище Інструкції про порядок ведення трудових книжок вносяться після видання відповідного наказу (розпорядження) і повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження).

За таких обставин роботодавець, з одного боку, несе певний ризик юридичної відповідальності при внесенні до штатного розпису посади, яка не передбачена Класифікатором професій. Проте, з іншого боку, при визначенні посади керівника кафедри у штатному розписі заклад вищої освіти, з огляду на колізії у нормативному регулюванні відносин науково-педагогічних працівників, уточнює посаду завідувача кафедри такою кваліфікуючою ознакою, як професор, що передбачено окремими підзаконними актами, або за аналогією – доцент. Цим самим підкреслюється особливий правовий статус завідувача кафедри не тільки як керівника кафедри, а й як науково-педагогічного працівника, що унормовується штатним розписом, затвердженим Міністерством освіти і науки України.

Поєднання посади завідувача кафедри з посадою професора чи доцента зобов'язує керівника кафедри виконувати відповідне навчальне навантаження. Така думка формується на підставі аналізу змісту ст. 53 Закону України «Про вищу освіту», якою визначено, що науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність. Можна погодитися, що законодавче визначення поняття науково-педагогічного працівника видається недосконалим, оскільки призводить до виникнення труднощів у правозастосовній діяльності, зокрема при призначенні пенсій, пільг, наданні відпусток тощо вказаній категорії осіб²¹.

Зважаючи на дискусійні підходи до визначення поняття «науково-педагогічний працівник», питання унормування правового статусу завідувача кафедри як науково-педагогічного працівника ще більше ускладнюється. Але аналізуючи зміст приведеної вище ст. 53 Закону України «Про вищу освіту», на нашу думку, вживання у такій правовій конструкції сполучника «та» підкреслює, що організаційна діяльність, яку здійснює завідувач кафедри, має поєднуватися з навчальною роботою, що може бути додатковим аргументом віднесення керівника кафедри до категорії науково-педагогічного працівника.

Поклавши на завідувача кафедри адміністративно-управлінські функції з керівництва ключовим навчально-науковим підрозділом, законодавець визначив коло його повноважень як керівника підрозділу, без уточнення повноважень завідувача кафедри як науково-педагогічного працівника. На нашу думку, в основі такого нормативного рішення є певні юридичні підстави. Насамперед слід виходити з того, що до складу кафедри, як базового структурного підрозділу закладу вищої освіти, входить не менше п'яти науково-педагогічних працівників, для яких кафедра є основним місцем роботи, і не менш як три з них мають науковий ступінь або вчене (почесне) звання²². Одним із таких трьох науково-педагогічних працівників апriori є завідувач кафедри, який повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри²³, який забезпечує організацію освітнього процесу, виконання навчальних планів і програм навчальних дисциплін, здійснює контроль за якістю викладання навчальних дисциплін, навчально-методичною та

науковою діяльністю викладачів²⁴. Разом із тим жоден нормативний акт прямо не зобов'язує завідувача кафедри виконувати певне навчальне навантаження. Натомість такий обов'язок, як зазначалося вище, впливає з аналізу положень чинного законодавства України, що регулює освітню і наукову діяльність.

Виходячи з того, що освітній процес, це система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей²⁵, завідувач кафедри повинен не тільки управляти кафедрою, а зобов'язаний брати безпосередню участь в освітньому процесі, включаючи і викладацьку діяльність, спрямовану, зокрема, на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти²⁶. Відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» науково-педагогічна діяльність – це педагогічна діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю²⁷. У свою чергу, педагогічна діяльність передбачає інтелектуальну, творчу діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника у формальній та/або неформальній освіті, спрямовану на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей²⁸. Разом із тим визначено, що робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків²⁹. Такі нормативні положення дає підстави погодитися з думкою Г. Яковлевої, що «завідувач кафедри зобов'язаний виконувати педагогічне навантаження без додаткової оплати за такий вид діяльності. Доплати для нього передбачені лише за виконання адміністративних функцій з управління кафедрою та керівництво трудовим колективом такого структурного підрозділу вищого навчального закладу»³⁰.

Таким чином, управлінські функції завідувача кафедри полягають в керуванні об'єктом управління, тобто кафедрою та її науково-педагогічним і навчально-допоміжним складом й освітнім процесом, а наявність статусу науково-педагогічного працівника спонукає його до безпосередньої освітньої діяльності, змістом якої, як зазначалося вище, є організація, забезпечення та практична реалізація освітнього процесу.

Зважаючи на специфіку науково-педагогічної діяльності, слід диференційовано підходити до виконання трудової функції науково-педагогічними працівниками. Для урегулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників, зокрема й завідувача кафедри, поряд із загальними нормами трудового права необхідно використовувати і спеціальні норми профільного законодавства, що регулюють трудові відносини у сфері освіти, зокрема, ч. 2 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» про включення до робочого часу науково-педагогічного працівника навчальної, методичної, наукової роботи тощо. Частина 4 цієї ж статті уточнює, що види навчальної роботи науково-педагогічних працівників відповідно до їх посад встановлюються закладом вищої освіти за погодженням з виборними органами первинних організацій (профспілковим представником). Такі нормативні положення надають право керівнику закладу вищої освіти в установленому порядку, за погодженням зі вченою радою, визначати нормативи навчального навантаження професора чи доцента, який одночасно займає посаду завідувача кафедри, а також урегульовувати інші питання трудових відносин із завідувачем кафедри. Тобто, додатковими правовими підставами надання навчального навантаження завідувачу кафедри є локальні нормативні акти окремо взятого закладу вищої освіти.

Проведений аналіз нормативних актів та наукових джерел дає підстави дійти наступних висновків. По-перше, посада завідувача кафедри закладу вищої освіти III–IV рівня акредитації має подвійний правовий статус – керівник і науково-педагогічний працівник одночасно. По-друге, як науково-педагогічний працівник завідувач кафедри зобов'язаний виконувати відповідне навчальне навантаження за нормою часу, визначеною закладом вищої освіти, але в межах 600 годин, визначених Законом України «Про вищу освіту». По-третє, можна визнати правомірним вживання у штатному розписі закладу вищої освіти назву посади «завідувач-професор», що відповідає постанові Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963. Неузгодженість цієї назви з Класифікатором професій можна пояснити пріоритетом нормативного акта Кабінету Міністрів України перед Класифікатором професій, який затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р. № 327, до того ж донині не зареєстрований Міністерством юстиції України.

На нашу думку, статус завідувача кафедри потребує додаткового унормування хоча би на підзаконному рівні, правові підстави для чого впливають насамперед із Закону України «Про вищу освіту» та й інших профільних законів. Видається доцільним у відповідних постановах Кабінету Міністрів України терміни завідувач кафедри (професор) доповнити словами «доцент» і вживати терміни «завідувач-професор», «завідувач-доцент». Такі зміни і доповнення нададуть можливість Міністерству освіти і науки України внести відповідні корективи до наказу № 557 від 26 вересня 2005 р., що стане додатковими правовими підставами для формування штатного розпису закладами вищої освіти у повній відповідності до нормативних актів Кабінету Міністрів України та центрального органу державної влади, який реалізує державну політику у сфері освіти і науки.

Щодо відповідності назви посад у штатному розписі Класифікатору професій, на нашу думку, він може використовуватися як додаткове джерело формування посад, а встановлення відповідальності за недотримання вимог акта, який не пройшов в Міністерстві юстиції України правової експертизи на відповідність його Конституції та законодавству України, видається неправомірним.

Вирішення порушених питань, звичайно, потребує подальшого детального і ґрунтовного наукового дослідження, продовження комплексних наукових розвідок на шляху реформування організаційно-правових

засад діяльності вищої школи в цілому і, зокрема, у формуванні якісного кадрового потенціалу закладів вищої освіти, чіткого нормативного визначення статусу науково-педагогічних працівників і завідувача кафедри.

¹ Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII (редакція від 25.07.2018): [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/1556-18> – Ст. 35. – Ч. 6.

² Там само. – Стаття 53, ч. 1.

³ Черкашин Д.К. Законодавче регулювання вищої освіти в Україні / Д.К. Черкашин // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2014. – Вип. 197 (2). – С. 220–226. – С. 221. – (Серія «Право») : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnuau_grav_2014_

⁴ Романенко Т.А. Перелік посад науково-педагогічних працівників: правове регулювання / Т.А. Романенко // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр.; ОНЮА. – Одеса : Юрид. л-ра, 2005. – Вип. 25. – С. 355–359.

⁵ Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII (редакція від 25.07.2018): [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/1556-18> – Ст. 33 ч. 5.

⁶ Державне управління: теорія і практика / за заг. ред. В. Авер'янова. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 432 с. – С. 26.

⁷ Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. Т.О. Коломоєць – К. : Істина, 2009. – 480 с. – С. 35.

⁸ Колпаков В.К. Адміністративне право України: підруч. / В.К. Колпаков. – К. : Юрінком Інтер, 2013. – 736 с. – С. 18.

⁹ Про судову практику у справах про хабарництво: постанова Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 р. № 5 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-02>

¹⁰ Національний класифікатор України ДК 003:210: Класифікатор професій: наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327 (редакція від 30.11.2017) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/z1456-16>

¹¹ Щодо одночасного зайняття або суміщення посад у вищому навчальному закладі: лист МОН України № 1/9-32 від 26.01.2015 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mon.gov.ua/>

¹² Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 (редакція від 23.08.2018) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000> , <https://mon.gov.ua/>

¹³ Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 (редакція від 23.03.2012) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002>

¹⁴ Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, у додатку 2 вживає термін «завідувач кафедри (професор)»: наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

¹⁵ Штатний розпис: Хмельницький національний університет IV рівня акредитації з січня 2017 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.khnu.km.ua/> Публічна інформація: штатний розпис на 2017 рік.

¹⁶ Штатний розпис Херсонського національного технічного університету з січня 2018 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: kntu.net.ua/kaf

¹⁷ Штатний розпис: Житомирський державний університет імені Івана Франка з 01 січня 2017 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zu.edu.ua/штатний_розпис_на_2017_рік

¹⁸ Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення від 29.07.1993 р. № 58 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/z0110-93

¹⁹ Лист Мінсоцполітики України від 25.04.2013 р. № 336/13/155-13 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/>

²⁰ Про трудові книжки працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1993 р. № 301 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/301-93-p

²¹ Дзюба І. Поняття «науково-педагогічний працівник» / І. Дзюба // Юридична Україна. – 2016. – № 7–8. – С. 80–86. – С. 80.

²² Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII (редакція від 25.07.2018): [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/1556-18> – Ч. 5. – Ст. 33.

²³ Там само. – Ч. 6. – Ст. 35.

²⁴ Там само. – Ч. 7. – Ст. 35.

²⁵ Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/1556-18> – Ст. 1. – П. 6.

²⁶ Там само. – Ч. 1. – П. 4. – Ст. 1.

²⁷ Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII (редакція від 07.03.2018) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/848-19> – Ст. 1. – П. 24.

²⁸ Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/1556-18> – Ч. 1. – П. 21. – Ст. 1.

²⁹ Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII (редакція від 25.07.2018): [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/1556-18> – Ч. 6. – Ст. 56.

³⁰ Яковлева Г.О. Правовий статус учасників освітнього процесу у вищих навчальних закладах у світлі нового Закону України «Про вищу освіту» / Г. Яковлева // Право та інновації. – 2016. – № 1 (13). – С. 115–121. – С. 117.

Резюме

Гуж Б.М. Особливості правового статусу завідувача кафедри закладу вищої освіти: теоретичні аспекти і практичні проблеми.

У даній статті проаналізовані нормативно-правові засади визначення поняття і статусу посади завідувача кафедри закладу вищої освіти III–IV рівня акредитації, розкриті проблеми практичного поєднання посади завідувача кафедри як керівника

та як науково-педагогічного працівника. Сформовані пропозиції щодо усунення правових колізій з урегулювання статусу завідувача кафедри.

Ключові слова: завідувач кафедри, керівник, науково-педагогічний працівник, освітній процес, трудові відносини, навчальне навантаження.

Резюме

Гук Б.М. Особенности правового статуса заведующего кафедрой высшего учебного заведения: теоретические аспекты и практические проблемы.

В данной статье проанализированы нормативно-правовые основы определения понятия и статуса должности заведующего кафедрой учреждения высшего образования III–IV уровня аккредитации, раскрыты проблемы практического совмещения должности заведующего кафедрой как руководителя и как научно-педагогического работника. Сформированы предложения по устранению правовых коллизий по урегулированию статуса заведующего кафедрой.

Ключевые слова: заведующий кафедрой, руководитель, научно-педагогический работник, образовательный процесс, трудовые отношения, учебная нагрузка.

Summary

Huk B. Specific Features of the Legal Status of a Chair of a Department of Higher Education: Theoretical Aspects and Practical Problems.

Normative-and-legal principles of defining the concept and status of a chair of a department of an establishment of higher education of the III–IV levels of accreditation are analyzed, problems of practical combination of the post of a chair of a department and as a scientific-and-pedagogical worker are revealed in the paper. Suggestions for elimination of legal conflicts concerning regulation of the status of a chair of a department are formed in the paper.

Key words: a chair of a department, a head, a scientific-and-pedagogical worker, educational process, labor relations, teaching workload.

УДК 347.12-053

В.О. КОЖЕВНИКОВА

Вікторія Олександрівна Кожевникова, кандидат юридичних наук, доцент Київського університету права НАН України

МЕЖІ ТА ОБМЕЖЕННЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ВИЗНАЧЕННЯ ТА ЗМІНУ ІМЕНІ ДИТИНИ

Межі здійснення особистих немайнових прав батьків та дітей базуються на тому, що батьки не можуть здійснювати свої батьківські права всупереч інтересам дитини (ч. 2 ст. 155 СК України) та закону. Невіддільними від особистості людини залишаються «особисті блага»¹, додатково «права на блага, невіддільні від кожної особистості, тобто права, які охороняються, не протиправні прояву індивідуальних рис, можливостей людини»², саме тому соціальна цінність таких прав є безмежною.

Науково-теоретичним підґрунтям для висновків і узагальнень, зроблених у роботі, стали фундаментальні праці сучасних вчених, зокрема, це; В.К. Антошкіна, Т.В. Боднар, В.І. Борисова, О.В. Дзера, Н.А. Дячкова, Р.А. Майданик, О.О. Михайленко, Є.О. Мічурін, Л.В. Красицька, З.В. Ромовська, С.О. Сліпченко, М.О. Самойлов, В.І. Труба, С.Я. Фурса, Ю.С. Червоний, Я.М. Шевченко, О.А. Явор.

Основною метою статті є здійснення правового аналізу меж та обмежень права на визначення та зміну імені малолітньої, неповнолітньої дитини за сімейним законодавством України.

Особистими правами і обов'язками батьків є: 1) вибрати при народження дитини ім'я, по батькові та встановити прізвище; 2) виховувати, навчати і спілкуватися з дитиною; 3) пред'являти та захищати інтереси дітей³. О.В. Ієвіня вказує: «звичайно, саме особисті немайнові відносини займають провідне становище у відносинах батьків та дітей, оскільки дитина найчастіше ще не має власного майна і цілком залежить від батьків як у матеріальному, так і в емоційному плані»⁴. Виходячи з цього, межі здійснення прав батьків та дітей встановлює сімейне законодавство. Додатково Положення Європейської конвенції про правовий статус дітей, народжених поза шлюбом, від 15 жовтня 1975 р. (ратифіковано Україною 14 січня 2009 р.)⁵, суттєво поліпшують правовий статус тих дітей, які народжені поза шлюбом, і надають останнім значні соціальні переваги. Дитина має бути забезпечена можливістю здійснення своїх прав, установлених Конституцією України, Конвенцією про права дитини, іншими міжнародними договорами України тощо.

Як зазначає О. Ямкіна, особисті немайнові права дітей можна розуміти у вузькому та широкому значенні. У вузькому – як окремі (спеціальні) особисті немайнові права фізичної особи – дитини; і в широкому –