



Відповідно до частини 3 статті 54 Закону України «Про освіту» педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, у тому числі за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

Частиною 1 статті 53 Закону України «Про вищу освіту» передбачено, що науково-педагогічні працівники — це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність.

Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників — завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів укладенню трудового договору (контракту) передує конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою вищого навчального закладу (частина 11 статті 55 Закону «Про вищу освіту»).

Умови розірвання трудового договору

Відповідно до частини 3 статті 21 Кодексу законів про працю України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

На сьогодні питання щодо порядку укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників регулюється, зокрема, постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору», наказом Міністерства праці України від 15.04.1994 № 23 «Про затвердження Типової форми контракту з працівником», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 28.04.1994 за № 84/293.

Варто зазначити, що одним із положень контракту є підстави припинення та розірвання контракту.

Так, у випадку розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом.

У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні.

Чинним законодавством передбачено, що контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника: у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом; порушення роботодавцем законодавства про працю; невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. Звільнення працівника у цьому разі проводиться відповідно до статті 39 Кодексу законів про працю України.

Контракт може бути розірвано достроково також з ініціативи роботодавця до закінчення строку дії контракту у випадках, передбачених законодавством (статті 40, 41 КЗпП України) та контрактом.

Відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його

чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

□ Щодо звільнення осіб, які працюють за сумісництвом

Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП) містить вичерпний перелік підстав припинення трудового договору.

Так, статтею 7 КЗпП встановлено, що додаткові (крім передбачених у статтях 37 та 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

Звільнення з роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ й організацій провадиться, зокрема, у разі прийняття працівника, який не є сумісником (пункт 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Мінпраці, Мінюсту і Мінфіну України від 28.06.1993 № 43, зареєстрованим у Мін'юсті 30.06.1993 р. за № 76).

Припинення трудового договору з сумісником у цьому випадку провадиться на підставі статті 7 КЗпП, що й відображається у відповідному наказі (розпорядженні) роботодавця. Обов'язку попереджати сумісника про наступне звільнення за цією підставою законодавство не містить. Необхідності подання працівником заяви на звільнення за цією підставою законодавством також не встановлено.

Виходячи зі змісту статті 43-1 КЗпП звільнення з суміщеної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, є розірванням трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Статтею 40 КЗпП, зокрема, встановлено, що звільнення працівника з ініціативи власника

або уповноваженого ним органу у період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці не допускається.

За матеріалами офіційного сайту

Профспілки працівників освіти і науки України.