

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ВЕРХОЛАЗ КАТЕРИНА ОЛЕГІВНА

УДК 349.22

ДИСЕРТАЦІЯ

**ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НАУКОВО-
ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Спеціальність 081 «Право»

Галузь знань 08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____

К. О. Верхолаз

Науковий керівник:
доктор юридичних наук, професор
Тищенко Олена Володимирівна,

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Верхолаз К. О. Виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі 08 – «Право» за спеціальністю 081 «Право». – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України. Київ, 2026.

У дисертації досліджено правові проблеми виникнення трудових правовідносин з участю науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти; висвітлено історичні аспекти та сучасні засади правового регулювання виникнення таких трудових правовідносин і критеріїв добору на посади науково-педагогічних працівників. Внаслідок історико-правового аналізу вирізнено чотири періоди розвитку правового інституту відбору на посади науково-педагогічних працівників: імперський (до 1917 р.; «радянської» доби (1918-1991 рр.); початковий період незалежної України (1992-2014 рр.); новітній період незалежної України (з 2014 р. – по теперішній час).

В результаті вивчення питання про перелік посад науково-педагогічних працівників доведено, що: нормативне закріплення цього переліку зазнало пониження рівня правового регулювання та на сьогодні здійснюється на підзаконному рівні; у цьому переліку за критерієм пов'язаності з адміністративно-управлінською діяльністю об'єктивно вирізняються дві категорії посад – керівний склад і викладачі закладів вищої освіти; останню категорію варто структурувати за трьома рівнями посад – старші (професор), середні (доцент), молодші (викладач).

Вирізнено критерії відбору на посади та умови допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю; критерії визначено як обумовлені особливостями трудової функції науково-педагогічних працівників нормативно визначені характеристики (ознаки), яким має відповідати претендент на зайняття такою діяльністю, вибір яких підпорядкований вимогам, що ставляться до таких працівників. Серед умов допуску до

зайняття науково-педагогічною діяльністю виділено: такі, що визначаються законодавством про вищу освіту та локальними нормативно-правовими актами закладів вищої освіти; позитивні та негативні умови допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю. Негативні умови унеможливлюють зайняття науково-педагогічною діяльністю; з огляду на трудову функцію науково-педагогічних працівників негативні умови варто поширити на порядок добору на всі посади науково-педагогічних працівників.

На основі порівняльного аналізу законодавства України, зарубіжних країн та міжнародних угод у дисертації доведено, що критерії допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю, які визначені законодавством України, відображають міжнародні стандарти, що сформовані в рамках Болонського процесу і Європейські принципи навчання та викладання. Встановлені в Україні Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності показники професійних досягнень науково-педагогічних працівників за змістом відповідають напрямам, визначеним у міжнародних стандартах – наукова діяльність і здобуття наукового ступеня; практична діяльність у предметно-професійній сфері; володіння методами та технологіями освітньої діяльності; здатність професійно діяти в міжнародному освітньому контексті.

Критерії добору на посади науково-педагогічних працівників в Україні конкретизуються в локальних нормативно-правових актах закладів вищої освіти; основні з цих критеріїв відображають вимоги щодо ступеня вищої освіти та наявності вченого звання, а додаткові – щодо стажу науково-педагогічної роботи та показників наукової і професійної активності претендента на посаду.

Специфіка науково-педагогічної діяльності вимагає диференціації правового регулювання виникнення трудових правовідносин науково-педагогічних працівників; диференціація за об'єктивним критерієм здійснюється на галузевому рівні, а за суб'єктивним критерієм – на рівні трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником.

У дисертації проаналізовано особливості правового статусу науково-педагогічного працівника та обґрунтовано висновок, що такий статус має визнаватися виключно за особою, яка здійснює науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи. Здійснення викладацької діяльності в закладах вищої освіти на умовах сумісництва не дає підстав для визнання особи науково-педагогічним працівником в буквальному розумінні Закону України «Про вищу освіту»; а процедура присвоєння вчених звань особам, які здійснюють науково-педагогічну діяльність на умовах сумісництва (погодинної оплати праці), ставить у нерівні умови здобувачів учених звань.

Дослідження проблем конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників дозволило виділити такі стадії процедури конкурсу: оголошення конкурсу; подання заявок для участі в конкурсі; допуск претендентів до участі в конкурсі; попереднє обговорення кандидатур; безпосереднє обрання за конкурсом; введення в дію результатів конкурсу та укладення трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником.

В результаті аналізу проблем змісту та процедур укладення трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником у змісті трудового договору/контракту виокремлено умови: звичайні – визначені законом, у т. ч. загальні та галузеві; особливі – корпоративні та персоніфіковані, які індивідуалізують умови трудового договору/контракту; серед останніх виділено головну – умову про посаду науково-педагогічного працівника, яка визначається результатами конкурсу. Доведено, що права та обов'язки викладача закладу вищої освіти в умовах трудового договору/контракту визначаються: напрямками діяльності – наукова та педагогічна; видами освітньої діяльності – навчальна, методична, наукова, організаційна робота; диференціацією функцій за посадами відповідно до Професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти».

Окрему увагу у дослідженні відведено умові про строк трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником і доведено, що вона залежить від

посади; для посад керівного складу закладу вищої освіти умова про строк належить до загальних умов, визначених Законом України «Про вищу освіту», а для посад викладачів – до персоніфікованих умов трудового договору/контракту. Обґрунтовано висновок, що короткострокові трудові договори/контракти з науково-педагогічним працівником ставлять працівника у не вигідне становище, зашкоджують стабільності трудових правовідносин і зумовлюють дисбаланс у гарантіях права на працю у сфері вищої освіти. Конкретний строк трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником має корелюватися з поняттям розумних строків, які встановлюються індивідуально, з урахуванням наявних особистих здобутків переможця конкурсу, функціональних обов'язків за посадою, додаткових умов та персональних зобов'язань працівника за трудовим договором/контрактом.

Внаслідок вивчення питання про соціально-правові гарантії науково-педагогічним працівникам у дисертації відзначено, що закон встановлює для них три групи спеціальних гарантій – щодо створення належних умов праці; щодо доплат за наукові ступені і вчені звання; щодо спеціальних відпусток. Доведено, що на підзаконному рівні встановлено обмеження гарантії доплат науково-педагогічним працівникам за наукові ступені і вчені звання, які суперечать закону. З огляду на специфіку науково-педагогічної діяльності зроблено висновок, що гарантія захисту честі та гідності науково-педагогічного працівника при здійсненні ним трудової діяльності має бути розширена та включати захист ділової репутації. Відсутність у законодавстві про освіту норми про відповідальність за порушення закладу вищої освіти обов'язку проводити конкурс на заміщення вакантних посад в поточному навчальному році унеможлиблює реалізацію права науково-педагогічного працівника на працю та шкодить гарантії права на працю.

У дисертації висвітлено результати вивчення досвіду європейських країн щодо відбору на посади науково-педагогічних працівників. Доведено, що європейські процедури виникнення трудових правовідносин на посадах академічного персоналу істотно відрізняються від українських. Європейським процедурам притаманні:

обов'язкова участь в оцінюванні претендента незалежних зовнішніх, у тому числі, зарубіжних експертів; обов'язкова педагогічна підготовка претендентів на посади; обов'язкове оцінювання попереднього досвіду претендента на академічних посадах; прийняття рішень щодо кандидатур переможців конкурсу керівником закладу вищої освіти на підставі пропозиції комісій з призначення або самими комісіями; укладення постійних (безстрокових) трудових договорів/контрактів з науково-педагогічними працівниками на старших штатних посадах академічного персоналу.

У підсумку дослідження, з урахуванням існуючих в Україні проблем та досвіду європейських країн, сформовано напрями модернізації правового регулювання процедур виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти. Зокрема, відзначено необхідність: впорядкування системи посад науково-педагогічних працівників, їх гармонізації з європейськими системами та підвищення рівня правового регулювання їх переліку; нормативного закріплення підстав для обмеження зайняття науково-педагогічною діяльністю; вдосконалення критеріїв добору на посади, зокрема, встановлення вимоги про підвищення педагогічної компетентності, та оцінювання попередньої науково-педагогічної діяльності; перегляду нормативного визначення строків дії трудових договорів/контрактів з науково-педагогічними працівниками; розширення соціально-правових гарантій для науково-педагогічних працівників та підстав для заміщення посад поза конкурсом.

Ключові слова: виникнення трудових правовідносин, трудові правовідносини з науково-педагогічним працівником, науково-педагогічний працівник, трудові відносини, науковий працівник, критерії добору на посади, конкурс на заміщення вакантних посад, трудовий договір/контракт з науково-педагогічним працівником, гарантії трудових прав, академічна свобода, соціально-правові гарантії науково-педагогічним працівникам, судова практика, вища освіта, трудові права.

ABSTRACT

Verkholaz K.O. The emergence of labour relations with research and teaching staff of higher education institutions. Qualifying scientific work on manuscript rights.

The dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in Law, specialty 081 «Law» (08 - Law). – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine. Kyiv, 2026.

The dissertation investigates the legal issues of labour relations involving the research and teaching staff of higher education institutions; the historical aspects and modern principles of legal regulation of such labour relations, and the criteria for the selection of the research and teaching staff of higher education are highlighted. As a result of the historical and legal analysis, the author distinguishes four periods of development of the legal institute of selection for the positions of the research and teaching staff of higher education: the imperial period (before 1917); the "Soviet" era (1918–1991); the initial period of independent Ukraine (1992–2014); and the modern period of independent Ukraine (from 2014 to the present).

As a result of studying the issue of the list of positions of the research and teaching staff of higher education, it is proved that: the normative consolidation of this list has undergone a decrease in the level of legal regulation and is currently carried out at the subordinate legislation level; this list objectively distinguishes two categories of positions — management staff and teachers of higher education institutions — by the criterion of their connection with administrative and managerial activities; the latter category should be structured into three levels of positions — senior (professor), middle (associate professor), and junior (lecturer).

The author distinguishes the selection criteria for positions and the conditions of admission to engage in research and teaching activities; the criteria are defined as the statutory characteristics (attributes) which must be met by an applicant for engagement in such activities, the choice of which is subject to the requirements for such employees.

The conditions for admission to research and teaching activities include: those determined by the legislation on higher education and local regulations of higher education institutions; positive and negative conditions for admission to research and teaching activities. Negative conditions make it impossible to engage in research and teaching activities; given the labour function of the research and teaching staff of higher education, negative conditions should be extended to the selection procedure for all positions within the research and teaching staff of higher education.

Based on a comparative analysis of the legislation of Ukraine, foreign countries and international agreements, the dissertation proves that the criteria for admission to research and teaching activities defined by Ukrainian legislation reflect international standards established within the framework of the Bologna Process and the European Principles of Learning and Teaching. The indicators of professional achievements of the research and teaching staff of higher education established in Ukraine by the Licensing Conditions for Educational Activities correspond in content to the areas defined in international standards: research and obtaining a degree; practical activities in the subject and professional field; mastery of methods and technologies of educational activities; ability to act professionally in the international educational context.

The criteria for the selection of the research and teaching staff of higher education in Ukraine are specified in the local regulations of higher education institutions; the main criteria reflect the requirements for a higher education degree and academic title, and additional criteria reflect the length of academic work experience and indicators of scientific and professional activity of the applicant.

The specifics of research and teaching activities require differentiation of legal regulation of labour relations of the research and teaching staff of higher education; differentiation by the objective criterion is carried out at the sectoral level, and by the subjective criterion — at the level of an employment agreement/contract with a member of the research and teaching staff of higher education.

The dissertation analyses the peculiarities of the legal status of a member of the research and teaching staff of higher education and substantiates the conclusion that such status should be recognised exclusively for a person who carries out research and teaching activities at the main place of work. Teaching activities in higher education institutions on a part-time basis do not give grounds for recognising a person as a member of the research and teaching staff of higher education in the literal sense of the Law of Ukraine “On Higher Education”; and the procedure for awarding academic titles to persons who carry out research and teaching activities on a part-time basis (hourly wage) puts applicants for academic titles in unequal conditions.

The study of the problems of competitive selection for the positions of the research and teaching staff of higher education has made it possible to identify the following stages of the competition procedure: announcement of the competition; submission of applications for participation in the competition; admission of applicants to participate in the competition; preliminary discussion of candidates; direct election by competition; implementation of the results of the competition and conclusion of an employment agreement/contract with a member of the research and teaching staff of higher education.

As a result of the analysis of the issues related to the content and procedures for concluding an employment agreement/contract with a member of the research and teaching staff of higher education, the author distinguishes the following conditions in the content of the contract: ordinary conditions — those defined by law, including general and sectoral ones; special conditions — corporate and personalized conditions which individualize the contract terms; among the latter, the author identifies the main condition — the condition on the position of a member of the research and teaching staff of higher education which is determined by the results of the competition. It is proved that the rights and obligations of a teacher of a higher education institution under the terms of a contract are determined by: areas of activity — research and teaching; types of educational activities — educational, methodological, scientific, and organisational work; differentiation of functions by positions

in accordance with the Professional Standard for the group of professions “Teachers of higher education institutions”.

The study pays special attention to the term of an employment agreement/contract with a member of the research and teaching staff of higher education and proves that it depends on the position; for the positions of senior management of a higher education institution, the term of employment is a general condition defined by the Law of Ukraine “On Higher Education”, and for the positions of teachers — a personalised contractual condition. The author concludes that short-term contracts with the research and teaching staff of higher education put the employee at a disadvantage, harm the stability of labour relations and cause an imbalance in the guarantees of the right to work in higher education. The specific term of an employment agreement/contract with a member of the research and teaching staff of higher education should correlate with the concept of reasonable terms, which are set individually, taking into account the existing personal achievements of the winner of the competition, functional responsibilities of the position, additional conditions and personal obligations of the employee under the contract. As a result of studying the issue of social and legal guarantees for the research and teaching staff of higher education, the dissertation notes that the law establishes three groups of special guarantees for them — on the creation of appropriate working conditions; on additional payments for academic degrees and academic titles; on special leaves. The author proves that at the by-law level, there are restrictions on the guarantee of additional payments to the research and teaching staff of higher education for academic degrees and academic titles which contradict the law. Given the specifics of research and teaching activity, the author concludes that the guarantee of protection of honour and dignity of a member of the research and teaching staff of higher education in the course of his/her work should be expanded to include protection of business reputation. The absence in the legislation on education of a provision on liability for violation of the obligation of a higher education institution to hold a competition for vacant positions in the current academic year makes it impossible to exercise the right to work of a member of

the research and teaching staff of higher education and harms the guarantee of the right to work.

The dissertation highlights the results of studying the experience of European countries in the selection of the research and teaching staff of higher education. It is proved that the European procedures for the emergence of labour relations at the positions of the research and teaching staff of higher education differ significantly from the Ukrainian ones. The European procedures are characterized by: mandatory participation of independent external experts, including foreign experts, in the assessment of the candidate; mandatory pedagogical training of candidates for positions; mandatory assessment of the candidate's previous experience in academic positions; decision-making on the candidates of the competition winners by the head of a higher education institution on the basis of the proposal of the appointment commissions or by the commissions themselves.

As a result of the study, with due regard for the problems existing in Ukraine and the experience of European countries, the author formulates the directions for modernisation of legal regulation of the procedures for establishing labour relations with the research and teaching staff of higher education institutions. In particular, the author notes the need for: streamlining the system of positions of the research and teaching staff of higher education, harmonizing them with European systems and improving the level of legal regulation of their list; regulatory consolidation of the grounds for limiting academic activities; improvement of the criteria for selection to positions, in particular, the requirement to improve pedagogical competence and assessment of previous academic activities; revision of the regulatory definition of the duration of contracts with the research and teaching staff of higher education; expansion of social and legal guarantees for the research and teaching staff of higher education and the grounds for filling positions without competition.

Keywords: emergence of labor relations, labor relations with a member of the research and teaching staff of higher education, research and teaching staff of higher education, labor relations, scientific worker, selection criteria for positions, competition for filling vacant positions, employment agreement/contract with a member of the research and teaching staff

of higher education, guarantees of labor rights, academic freedom, social and legal guarantees for the research and teaching staff of higher education, judicial practice, higher education, labor rights.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України (категорія «Б»):

1. Верхолаз К. О. Особливості виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: підстави та умови. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. № 6. С. 27-31. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.6.5>

2. Верхолаз (Бондаренко) К. О. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 2. С. 116-118. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-2/27>

3. Верхолаз К. О. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: проблемні аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 3. С. 224-226. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-3/52>

4. Верхолаз К. О. Напрями вдосконалення правового механізму виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками в Україні. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2026. № 01 (ч. 1). С. 38-42. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.5>

Тези, опубліковані за матеріалами конференцій:

1. Верхолаз (Бондаренко) К. О. Правові засади соціального захисту науково-педагогічних працівників України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції. (22 листопада 2019 року) Київ, Україна, 2019. С. 191-194.

2. Верхолаз (Бондаренко) К. О. Державні гарантії, як додаткові права для науково-педагогічних працівників: шляхи вдосконалення. *Правове забезпечення*

соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. (06 листопада 2020 року) м. Київ, Україна. 2020. С. 98-101.

3. Верхолаз К. О. Щодо проблем законодавчого визначення поняття науково-педагогічний працівник. *Юридична наука та сучасність: актуальні питання*. Матеріали науково-практичної конференції. (11-12 квітня 2025 року) Одеса, Україна, 2025. С. 45-48.

4. Верхолаз К. О. Академічна свобода та трудові права науково-педагогічних працівників: правові межі та гарантії. *Modern Perspectives on Science and Economic Progress*. 3-тя Міжнародна науково-практична конференція. (29 квітня - 1 травня 2026 року) Вільнюс, Литва, 2026. С. 266-269.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	16
ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1. ІСТОРИЧНІ ТА НОРМАТИВНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	27
1.1. Історико-правові аспекти виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти.....	27
1.2. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти в сучасних умовах.....	48
Висновки до розділу 1.....	76
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВИЙ ПОРЯДОК ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ.....	81
2.1. Правове регулювання конкурсного відбору науково-педагогічних працівників.....	81
2.2. Трудовий договір/контракт як підстава виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти та як угода про працю.....	104
Висновки до розділу 2.....	148
РОЗДІЛ 3. ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ	

ОСВІТИ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ.....	153
3.1. Особливості виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти в країнах Європейського Союзу.....	153
3.2. Перспективи модернізації правового регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками в Україні.....	178
Висновки до розділу 3.....	187
ВИСНОВКИ.....	190
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	194
ДОДАТКИ	234

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВНЗ - Вищий навчальний заклад – у період, коли застосовувався цей термін

Викладачі ЗВО - Науково-педагогічні працівники на посадах: професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента

Декан/директор - Декан факультету / директор навчально-наукового інституту

Факультет/ інститут - Факультет / навчально-науковий інститут закладу вищої освіти

ЗВО - Заклад вищої освіти

ЗМІ - Засоби масової інформації

КМУ - Кабінет Міністрів України

КЗпП України - Кодекс законів про працю України

Ліцензійні умови - Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності

МОН України - Міністерство освіти і науки України

МОП - Міжнародна організація праці

НПП - Науково-педагогічний працівник; науково-педагогічні працівники

Проект ТКУ - Проект Трудового кодексу України

Професійний стандарт викладачів ЗВО - Професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»

Рекомендації МОН - Рекомендації Міністерства освіти і науки України щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів/контрактів

Scopus або Web of Science - Міжнародні наукометричні бази Scopus або Web of Science

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Актуальність теми дисертації зумовлена низкою факторів, які впливають на систему освіти, кадрову політику та стабільність трудових правовідносин у сфері вищої освіти. Науково-педагогічні працівники відіграють ключову роль у забезпеченні освітнього процесу, розвитку науки та підготовці фахівців. Чітке правове регулювання виникнення трудових відносин з їх участю забезпечує прозорість процедур найму на роботу, гарантії трудових прав науково-педагогічних працівників, їх правову захищеність.

В останні десятиліття питання трудових правовідносин з участю науково-педагогічних працівників набуває все більшої гостроти не лише в Україні, але й у європейських країнах. Складений під егідою Eurydice звіт «Модернізація вищої освіти в Європі: академічний персонал» висвітлив низку проблем: академічний персонал потерпає від зростаючого тиску продуктивності як у педагогічній діяльності, так і в дослідженнях; право на працю науково-педагогічних працівників не завжди є гарантованим; окрему проблему становить строковість трудових договорів/контрактів у цій сфері, а також посилення регуляторного впливу на трудову діяльність науково-педагогічних працівників. Усе це спричиняє відчуття кризи в академічній професії, втрати її традиційних моделей та зниження привабливості академічної кар'єри.

В Україні система вищої освіти перебуває у стані глибоких трансформацій, що спричинені внутрішніми реформами та зовнішніми викликами, зокрема, адаптацією до європейських стандартів, загостренням соціально-економічних умов, цифровізацією освітнього процесу. Проблеми пов'язані також і з правотворчими викликами – реформи освітньої галузі стосуються і модернізації трудового законодавства. Серед іншого, особливу увагу привертають питання конкурентного відбору на посади науково-педагогічних працівників, специфіка трудового договору/контрактної форми трудових правовідносин, а також адаптація національного законодавства до міжнародних стандартів у контексті євроінтеграції.

Актуальність предмета дослідження виявляється і в тому, що у практиці застосування норм трудового права щодо науково-педагогічних працівників існує низка проблем: відсутні уніфіковані правила конкурсного добору на посади, форма трудового договору/контракту трудових правовідносин має свою специфіку, захист трудових прав у світлі змін в організації закладів вищої освіти не завжди забезпечений.

Науково-педагогічна діяльність вирізняється серед інших видів трудової діяльності, бо вимагає поєднання навчальної і наукової роботи, підвищеної інтелектуальної відповідальності, потребує безперервного професійного розвитку. Водночас правове регулювання виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками залишається фрагментарним, часом двозначним, не завжди відповідає реаліям сучасної освітянської практики. Ідеться про укладення трудового договору, про відповідність претендентів кваліфікаційним вимогам, забезпечення конкурсної процедури добору на посади, гарантій автономії у сфері викладання і наукового пошуку та ін. Водночас нерідко виникають колізії між нормами спеціального законодавства (Закону України «Про вищу освіту») і загального трудового законодавства, що створює правову невизначеність.

Важливим чинником, який актуалізує дослідження цієї теми, є прагнення до модернізації трудового законодавства, зокрема розробка Трудового кодексу України, що передбачає зміни у регламентації процедур укладення трудових договорів. Свою роль відіграє децентралізація управлінських рішень у закладах вищої освіти та їх автономія в питаннях добору на посади науково-педагогічних працівників. У цих умовах виникає потреба в науковому переосмисленні чинної правової бази, виявленні прогалин і суперечностей, а також у розробленні пропозицій щодо її вдосконалення. Це передбачає комплексний аналіз механізму виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками, з урахуванням сучасного нормативного середовища, досягнень доктрини трудового права, практики правозастосування, а також тенденцій розвитку трудового та освітнього права в Україні.

Стан наукової розробленості теми дослідження. Питання правового регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками досліджувалися в науці трудового права, однак зазвичай фрагментарно, у працях за іншою тематикою. Передусім, це праці таких вчених, як: В. М. Андріїв, В. А. Андрієва, Г. О. Барабаш, Ю. В. Баранюк, О. С. Бондар, В. В. Бонтлаб, Р. Я. Бутинська, Б. В. Вапнярчук, С. В. Вишновецька, Т. В. Волощук, О. В. Гаврилюк, Л. П. Гаращенко, О. В. Гоц, В. С. Дейнека, О. В. Добріогло, О. М. Дуюнова, В. В. Єрмоменко, М. Д. Ждан, В. О. Жмака, В. М. Зеленський, Л. О. Золотухіна, М. І. Іншин, Р. І. Коваленко, Т. А. Коляда, В. А. Комаров, В. А. Кононенко, В. Л. Костюк, Н. В. Кохан, Т. В. Красюк, К. М. Крічфалушій-Степанова, О. Л. Кучма, В. В. Марченко, Н. О. Мельничук, О. А., Мірошніченко, М. О. Міщук, К. М. Олійник, Т. В. Парпан, М. О. Піжова, О. С. Погорелова, К. О. Попова-Коряк, О. І. Процевський, І. С. Сахарук, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, В. А., Солодовник, В. М. Соцький, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, С. М. Черноус, М. М. Шумило, В. І. Щербина, І. І. Яцкевич та ін.

Незалежно від численності наукових праць, низка питань залишаються не вирішеними, адже в наявних дослідженнях зачіпаються лише окремі аспекти виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками, а спроби комплексного розгляду цієї проблеми здійснювалися у період дії освітнього законодавства, яке втратило чинність понад десять років тому.

З огляду на викладене, актуальність дослідження питань виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками не викликає сумнівів і є нагальною потребою як у науковому, так і в практичному сенсі.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є з'ясування особливостей процедур виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками, визначення напрямів їх модернізації та вироблення пропозицій з удосконалення їх правового регулювання для формування ефективного правового підходу до забезпечення права на працю, інших трудових прав та соціально-правових гарантій науково-педагогічних працівників.

Для досягнення зазначеної мети у дисертації були поставлені такі *завдання*:

- визначити особливості розвитку інституту добору на посади науково-педагогічних працівників в історичній перспективі;
- окреслити критерії допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю у закладах вищої освіти;
- розкрити особливості конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників;
- охарактеризувати трудовий договір/контракт як підставу виникнення та засіб регулювання трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником;
- окреслити соціально-правові гарантії науково-педагогічним працівникам та їх своєрідність;
- з'ясувати специфіку міжнародно-правового регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками;
- здійснити огляд особливостей виникнення правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти в країнах ЄС та пострадянського простору;
- визначити перспективи модернізації виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками в Україні.

Предметом дослідження є правові умови, підстави і процедури виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі формування трудових відносин із науково-педагогічними працівниками в системі вищої освіти.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження стала низка загальнонаукових і спеціальних методів наукового пошуку. Так, діалектичний метод дозволив розглянути предмет дослідження в динаміці, розкрити зміст низки понять: науково-педагогічний працівник, критерії допуску до посади науково-педагогічного працівника, трудовий статус посади, трудова функція науково-педагогічного

працівника, трудовий договір/контракт з науково-педагогічним працівником тощо (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3). Історико-правовий метод застосовано при дослідженні генези інституту добору на посади науково-педагогічних працівників та періодизації його розвитку (підрозділ 1.1). Системно-структурний метод використано у процесі аналізу критеріїв добору на посади науково-педагогічних працівників, етапів конкурсного відбору на посади, змісту трудового договору/контракту, напрямів модернізації виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 3.2). Цільовий метод застосовано при дослідженні умов трудового договору щодо строків і формування пропозицій щодо їх конкретизації в законі; аналізі переліку посад науково-педагогічних працівників і визначенні підходу до градації посад викладачів закладу вищої освіти (підрозділи 2.2, 2.3, 3.2). Метод аналізу та синтезу сприяв узагальненню досвіду українських і європейських закладів вищої освіти, формуванню правових понять за предметом дослідження (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 3.1). На основі прогностичного методу обґрунтовано пропозиції з розвитку законодавства у сфері виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками та напрямів його модернізації (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 3.2). Порівняльно-правовий метод застосовано для вивчення міжнародних стандартів та досвіду європейських країн у сфері регулювання праці і найму науково-педагогічних працівників (підрозділи 1.3, 3.1). У процесі дослідження використано низку інших методів наукового пізнання, що сприяло комплексному вирішенню поставлених завдань, визначенню особливостей виникнення трудових правовідносин науково-педагогічних працівників та окресленню напрямів його модернізації.

Нормативно-правову основу дослідження становлять загальні та спеціальні правові джерела: Конституція України, Закони України, підзаконні нормативно-правові акти, локальні нормативно-правові акти закладів вищої освіти, які регулюють виникнення трудових правовідносин науково-педагогічних працівників, а також міжнародно-правові акти, зокрема акти ЄС. Інформаційну й емпіричну основу дослідження

складають наукові праці у галузі трудового права, у тому числі зарубіжних авторів, а також вітчизняна судова практика.

Наукова новизна отриманих результатів. Полягає у тому, що дисертаційне дослідження є першою у вітчизняній науці трудового права спеціальною комплексною науковою працею, в якій ґрунтовно проаналізовані проблеми правового регулювання і практичної реалізації виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками в Україні на основі чинного законодавства, сформовано низку нових наукових положень, висновків та пропозицій щодо вирішення як теоретичних, так і практичних питань у цій сфері.

У дисертації одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

- проведена періодизація еволюції законодавства щодо розвитку інституту добору науково-педагогічних працівників ЗВО, виокремлено основні етапи його становлення та розвитку, зокрема: імперський (до 1917 р.), радянський (1918–1991 рр.), початковий період незалежної України (1992–2014 рр.) та новітній період незалежної України (з 2014 р. – по теперішній час), при цьому критеріями такої періодизації визначено зміни політико-правових режимів, трансформацію системи вищої освіти, а також еволюцію підходів до нормативного закріплення вимог і процедур добору науково-педагогічних працівників;

- сформульовано визначення критеріїв допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю як обумовлених особливостями трудової функції науково-педагогічних працівників нормативно визначених характеристик (ознак), яким має відповідати претендент на зайняття такою діяльністю, вибір яких підпорядкований вимогам, що ставляться до НПП, та які виступають юридичною передумовою виникнення трудових правовідносин у сфері вищої освіти і спрямовані на забезпечення належного рівня професійної компетентності та здатності до виконання комплексної освітньо-наукової функції;

- запропоновано науковий підхід до систематизації умов допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю, у межах якого виокремлено позитивні умови (вимоги, яким мають відповідати претенденти на посади науково-педагогічних працівників) та негативні умови (обставини, що унеможливлюють зайняття такою діяльністю), а також обґрунтовано доцільність поширення негативних умов на порядок добору на всі посади науково-педагогічних працівників;

- визначено поняття змісту трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником як сукупності погоджених сторонами умов, що визначають трудову функцію (навчальну, методичну, наукову й організаційну діяльність), права, обов'язки та відповідальність сторін, умови оплати праці, строк дії договору, а також підстави припинення трудових відносин з урахуванням спеціального правового статусу такого працівника;

- у змісті трудового договору/контракту як підстави виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником вирізнено головну умову, якою є персоніфікована умова про посаду, що визначається виключно результатами конкурсного відбору та детермінує низку інших умов трудового договору/контракту (про строки, оплату праці, професійні обов'язки);

- обґрунтовано висновок, що зміст трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником детермінується: а) напрямками діяльності – наукова та педагогічна; б) видами освітньої діяльності – навчальна, методична, наукова та організаційна робота; г) диференціацією функцій за посадами науково-педагогічних працівників відповідно до Професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти».

удосконалено:

- наукові положення про диференціацію правового регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками – доведено, що диференціація за *об'єктивним* критерієм здійснюється на *галузевому рівні*, що зумовлено специфікою науково-педагогічної діяльності та трудової функції науково-

педагогічних працівників; а за суб'єктним критерієм – на рівні *трудового договору/контракту* з науково-педагогічним працівником;

- наукові положення щодо трудового статусу посади – доведено, що цей статус визначається видом трудового договору, за яким науково-педагогічний працівник здійснює свою діяльність у закладі вищої освіти – за основним місцем роботи чи на умовах сумісництва (погодинної оплати праці), та що працівники, які здійснюють викладацьку діяльність не за основним місцем роботи, не є науково-педагогічними працівниками у розумінні Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності;

- наукові положення щодо кваліфікації умов про строки у змісті трудового договору/контракту як підстави виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником – для посад керівного складу (керівник закладу, декан факультету, директор навчально-наукового інституту, завідувач кафедри) умова про строк є *звичайною* загальною умовою, яка визначається законом, а для викладачів закладів вищої освіти – *персоніфікованою* умовою, яка визначається в трудовому договорі/контракті;

дістали подальшого розвитку:

- наукове обґрунтування диференціації посад викладачів закладів вищої освіти – враховуючи європейський досвід градації посад академічного персоналу та опис професійних кваліфікацій посад у Професійному стандарті, запропоновано структурувати склад викладачів закладів вищої освіти за трьома рівнями посад – *старший* (професор), *середній* (доцент) та *молодший* (викладач);

- наукові підходи щодо класифікації умов трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником – вирізнено умови: *звичайні*, які визначені законом (загальні та галузеві); *особливі* (корпоративні), які визначені локальними нормативно-правовими актами закладу вищої освіти; *персоніфіковані*, які визначені в трудовому договорі/контракті з науково-педагогічним працівником;

- наукові оцінки короткострокових трудових договорів/контрактів з науково-педагогічним працівником – доведено, що короткострокові трудові договори/контракти (на три і менше років) ставлять науково-педагогічного працівника у не вигідне становище, зашкоджують стабільності трудових правовідносин і зумовлюють дисбаланс у гарантіях права на працю; конкретний строк дії трудового договору/контракту має корелюватися з поняттям розумних строків, які визначаються індивідуально, з урахуванням особистих здобутків переможця конкурсу, функціональних обов'язків за посадою, додаткових умов та персональних зобов'язань науково-педагогічного працівника за контрактом;

- наукові положення щодо диференційованого підходу до визначення строків трудових договорів/контрактів з науково-педагогічними працівниками залежно від посади та обґрунтовано доцільність укладення довгострокових трудових договорів/контрактів з науково-педагогічними працівниками на старших посадах викладачів закладу вищої освіти (на посаді професора).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною, завершеною науковою працею. Запропоновані в дисертації висновки, рекомендації, пропозиції сформульовані авторкою самостійно за результатами аналізу наукових джерел, нормативно-правових актів та судової практики. Використані в роботі теоретичні позиції, висновки інших авторів містять відповідні посилання.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації обговорювались на кафедрі трудового права та соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені та обговорювались на таких міжнародних і національних науково-практичних конференціях: Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції. (22 листопада 2019 р., м. Київ), Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів. II Міжнародна науково-

практична конференція. (06 листопада 2020 р., м. Київ), Юридична наука та сучасність: актуальні питання. Матеріали науково-практичної конференції. (11-12 квітня 2025 р., м. Одеса), Modern Perspectives on Science and Economic Progress. 3-тя Міжнародна науково-практична конференція. (29 квітня -1 травня 2026 р., м. Вільнюс, Литва).

Практичне значення отриманих результатів виявляється в тому, що в роботі сформульовані висновки і пропозиції, які сприяють розвитку наукового вчення про виникнення трудових правовідносин з участю науково-педагогічних працівників та можуть бути використані:

у науково-дослідній сфері – з метою подальших правових досліджень підстав і процедур виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками та соціально-правових гарантій для них;

у правозастосовній діяльності – для вдосконалення діяльності закладів вищої освіти щодо добору на посади науково-педагогічних працівників;

у правотворчій діяльності – з метою удосконалення правового регулювання виникнення трудових правовідносин з участю науково-педагогічних працівників на рівні законодавства про працю, освітнього законодавства та локальних нормативно-правових актів закладів вищої освіти;

в освітній діяльності – у закладах вищої освіти при підготовці фахівців зі спеціальності «Право» та з інших спеціальностей і галузей знань, зокрема для розробки навчальних матеріалів, навчально-методичного забезпечення тощо.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається з анотацій (українською та англійською мовами), вступу, шести підрозділів, які об'єднані в три розділи, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертаційного дослідження становить 235 сторінки, з них основного тексту – 176 сторінок. Список використаних джерел включає 294 найменувань і займає 43 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ІСТОРИЧНІ ТА НОРМАТИВНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Історико-правові аспекти виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти

Правова регламентація трудової (професійної) діяльності науково-педагогічних працівників (далі – НПП) має певну специфіку, яка повинна враховуватися при ухваленні новітнього трудового законодавства, у процесі його системної і дієвої кодифікації, яка наразі вважається одним з важливих напрямів реформування трудового права. Правове регулювання добору на посади НПП в Україні потребує осучаснення, тому активно реформується. Впровадження новітніх підходів має враховувати всі ті гуманістичні, людиноцентричні цінності, на які спирається сучасне освітнє право провідних країн ЄС [1, с. 150]. Тоді як аналіз проекту Трудового кодексу України свідчить, що він не пропонує комплексного законодавчого регулювання й не відображає специфіку відносин у сфері праці НПП як особливої категорії суб'єктів трудових правовідносин [2, с. 7-8, 69-70]; не містить таких норм і чинний Кодекс законів про працю України [3] (далі – КЗпП).

Термін «науково-педагогічний працівник» фігурує в усіх сучасних нормативно-правових актах у сфері освіти. Певний період часу він застосовувався як тотожний за змістом поряд з «професорсько-викладацьким складом». У чинному законодавстві спостерігається відмова від останнього терміносполучення, що видається логічним. Питання про співвідношення понять «професорсько-викладацький склад» та «науково-педагогічні працівники» достатньо досліджене в літературі. Обидва із зазначених термінів за своїм змістом можуть охоплювати одних і тих самих працівників, але ці поняття можуть і співвідноситися як загальне і часткове, бо до складу НПП належать і

посади керівного складу закладу вищої освіти (завідувач кафедри, декан факультету/директор навчально-наукового інституту, проректор, ректор).

Саме поняття «науково-педагогічний працівник» не має глибокого історичного коріння. Воно було закріплене в Законі України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. (*втратив чинність*) [4], де серед учасників навчально-виховного процесу називалися керівні, педагогічні та науково-педагогічні працівники (ст. 50). Цей Закон був введений в дію постановою Верховної Ради УРСР [5] з 26 червня 1991 р. До того моменту діяв Закон УРСР «Про народну освіту» від 28 червня 1974 р. [6] (далі – Закон про освіту (1974)). У цьому законі згадуються науково-педагогічні «кадри», але відсутній термін «науково-педагогічні працівники». Відмінності в цих словах відчутні, адже «кадри» є узагальнюючим виразом, яким позначається основний (штатний) склад організації, тому це слово не прийнято застосовувати в однині стосовно окремо взятого фахівця («кадр»). Тоді як «працівник» – це конкретна особа (людина), що перебуває з організацією в трудових правовідносинах.

У Законі про освіту (1974) термін «педагогічний працівник» мав широке значення, він охоплював не тільки педагогів вищої школи. Так, ст. 67 цього Закону відносила до осіб, які займаються педагогічною діяльністю: вихователів дошкільних і позашкільних закладів, учителів загальноосвітніх шкіл, майстрів виробничого навчання професійно-технічних закладів, викладачів середніх спеціальних і вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) та інших педагогічних працівників. Усі суб'єкти педагогічної діяльності без винятку іменувалися *викладачами*.

Зрозуміло, що Закон про освіту (1974) розроблявся й ухвалювався відповідно до Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про народну освіту від 19 липня 1973 р. [7] (далі – Основи), де неодноразово згадувалися НПП, зокрема, серед суб'єктів педагогічної діяльності (ст. 56). Цікаво те, що ч. 1 ст. 67 Закону про освіту (1974) майже дослівно відтворювала ч. 1 ст. 56 Основ, за винятком одного, але вкрай важливого уточнення. У переліку педагогічних працівників в Основах зазначено «та інших педагогічних (інженерно-педагогічних, *науково-педагогічних*) працівників», тоді як в

Законі про освіту (1974) – «та інших педагогічних працівників». Аналогічно зроблено і в інших нормах цього Закону. Якщо для відкриття ВНЗ ст. 10 Основ вимагала забезпеченості «педагогічними (інженерно-педагогічними, науково-педагогічними) кадрами», то аналогічна за змістом ст. 76 Закону про освіту (1974) – забезпеченості «педагогічними кадрами».

Норми ст. 46 Основ визначали серед завдань ВНЗ «підготовку науково-педагогічних і педагогічних кадрів», а ст. 57 Закону про освіту (1974) – «підготовку науково-педагогічних кадрів». До моменту затвердження Основ та Закону про освіту (1974) термін «науково-педагогічний працівник» безліч разів згадувався в Положенні про вищі навчальні заклади СРСР від 22 січня 1969 р. [8], а до того – в аналогічному Положенні 1961 р. [9].

У період до прийняття Закону про освіту (1974) в державі діяв Кодекс законів про народну освіту УСРР (ухвалений 25 жовтня 1922 р.). Цей Кодекс був першим і єдиним кодифікованим актом у галузі освіти та не мав аналогів в інших республіках. Кодекс діяв тривалий час, хоча, як зауважують правники, фактично вийшов з користування значно раніше, ніж дата його офіційного припинення [10, с. 370]. Кодекс відносив до системи вищої школи технікуми й інститути; останні передбачали широку теоретичну підготовку та випускали адміністраторів (економіст, інженер, педагог, лікар тощо) [11, с. 5]. Цей нормативно-правовий акт закріпив структуру наукових установ, куди були включені: науково-дослідні інститути, кафедри, лабораторії, наукові товариства, бібліотеки, книгосховища, музеї, Українська книжкова палата, архіви; на вищому щаблі – Всеукраїнська Академія Наук та Науковий Комітет у складі Головного Комітету професійно-технічної та спеціально-наукової освіти.

Наразі неможливо достеменно встановити, в якому саме нормативно-правовому акті вперше з'явився термін «науково-педагогічний працівник». Але, скориставшись результатами досліджень вітчизняних учених, зокрема М. М. Кузьменка, можемо констатувати, що це сталося в 1920-их роках. До певного часу професори Інституту народної освіти, які професійно викладали у вищій школі, вважалися науковими

працівниками і були «підопічними» Всеукраїнського комітету сприяння вченим. Тоді як працівники Української академії наук (від академіків до членів дослідницьких кафедр), що працювали у ВНЗ, вважалися *педагогами*. Фразеологічному поєднанню прикметників «науковий» та «педагогічний» посприяло заснування Науково-педагогічного товариства при Українській академії наук у 1925 р. Саме в той період з'являються, серед іншого, терміни «науково-дослідна робота» й «науково-педагогічна діяльність», які відображали наукову й дослідницьку роботу освітніх закладів (установ) педагогічного спрямування та подібних філій при академічних установах УАН. Тобто спочатку «науково-педагогічна» діяльність пов'язувалася виключно з педагогічними ВНЗ. Затим комбінація «науково-педагогічна» стала асоціюватися з конкретною професійною категорією інтелігенції – працівниками Інституту народної освіти, Інституту соціального виховання, а згодом поширилася на всі інститути та університети, віддзеркалюючи наукову, освітню й педагогічну діяльність професорсько-викладацького складу кафедр ВНЗ [12, с. 23, 87].

У 1930-их роках, як зазначає К. О. Попова, поняття «науково-педагогічні працівники» з'явилося і в законі, де вживалося як синонім до «професорсько-викладацького складу». До таких посад відносили: завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента. А ректор, проректор (директор, заступник), декан – до певного часу належали до адміністративно-управлінського персоналу. З ухваленням Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. (*втратив чинність*) [13] (далі – Закон про вищу освіту (2002) посади керівного складу ВНЗ III та IV рівнів акредитації увійшли до числа НПП.

Отже, з'явившись у вітчизняній правовій системі в середині 1920-их років, категорія «науково-педагогічні працівники» посіла належне місце в системі законодавчих категорій і сучасне освітянське право є немислимим без поняття НПП. Однак і до його появи існував відповідний вид професійної діяльності та процедура добору кадрів для її здійснення, яка завжди була доволі складною.

Намагаючись контурно окреслити історію питання про порядок добору на посади НПП, ми вимушені дотримуватися термінології, яка використовувалася у відповідний період розвитку правової системи та системи освіти. При цьому змістовне наповнення певних термінів у відповідний період може не збігатися з його сучасними трактуваннями. Так, в імперський період, як зазначають дослідники, питання добору на посади викладачів вишів пов'язувалося з кафедрою. Кафедрою називалося штатне місце ординарного професора, який вів лекції, його спеціалізація ототожнювалася з назвою кафедри. При професорові (при кафедрі) працювали ад'юнкти, а згодом, коли кафедра стала асоціюватися з об'єднанням викладачів споріднених дисциплін – доценти, приват-доценти, асистенти. У ранній радянський період натомість кафедри вже формувалася предметна комісія – підрозділ факультету, який об'єднував викладачів за змістовно пов'язаними циклами дисциплін. А кафедри утворювалися як структурні підрозділи науково-дослідних інститутів, які об'єднували науковців однієї чи кількох споріднених наук і провадили науково-дослідну діяльність [14, с. 377].

У процесі формування професорсько-викладацького складу основне значення мала наукова атестація, яка визначала: кваліфікацію – рівень знань та навичок; призначення посаду – характер виконуваної роботи; присудження наукового ступеня – рівень «ученості», внесок вченого в науку; присвоєння вченого звання – здобутки вченого у науковій і викладацькій діяльності. Здійснювали таку атестацію університети, а згодом – спеціалізовані державні ВНЗ, громадські загальноосвітні і спеціалізовані навчальні заклади, православні духовні академії і подібн., які мали особливу систему наукової атестації [15, с. 102].

Як зазначає Л. В. Міхневич, аналізуючи питання наукових титулів у вищій освіті в минулому слід враховувати їх тогочасний зміст. У відповідний період (XIX ст. – початок XX ст.) передусім діяли ступені («гідності») кандидата, магістра й доктора. В дорадянський період (1819 р.) було законодавчо закріплено процедуру здобуття викладацьким складом наукових ступенів, визначена їх система та послідовність набуття, вимоги до претендентів, правила і процедура захисту дисертації (диспутів),

затвердження рішення та службові і станові привілеї для носія наукового титулу [14, с. 75].

Слід брати до уваги і той факт, що вища освіта надавалася не тільки в університетських закладах, але і поза межами класичних університетів. Наприклад, як зазначає В. С. Кахнич [16, с. 56], у Львівському ліцеї (1805–1817), що був перетворений з Львівського університету, існував факультет, який функціонував у формі юридичних студій. Викладачі юридичних дисциплін діяли у рамках відповідних правових кафедр, які очолювали провідні професори. Л. В. Міхневич довела на основі архівних даних, що, наприклад, Волинський (Кременецький) ліцей у той самий період об'єднував три ступені освіти – початкову, середню та вищу. При цьому засновники гімназії професійно підходили до підбору кадрів, інтелектуальний потенціал викладачів був дуже високим. Поряд із вимогою високої моральності, кандидат на викладацьку посаду мав володіти ґрунтовними знаннями і мати науковий ступінь доктора або ж принаймні магістра. Окремі кандидати на посаду викладача мали представити наукову роботу, яка б підтвердила їх професійний рівень. Ці вимоги були наближеними до вимог на посаду професора університету [17, с. 26]. Вимоги до професорсько-викладацького корпусу в некласичних закладах освіти відповідали вимогам, які ставилися до викладачів урядових закладів вищої освіти [18, с. 47].

Згодом була сформована чотириступенева система викладацьких посад – дійсний студент, кандидат, магістр, доктор; згодом її перетворено в триступеневу (кандидат, магістр, доктор), а з часом – у двоступеневу (магістр і доктор). Дійсний студент (що засвоїв повний курс університету і склав відповідні іспити) і кандидат вважалися науковими ступенями першого рівня, що присуджувалися випускникам. Претендент на ступінь кандидата мав захистити наукову роботу (кандидатську), він міг претендувати на викладацьку посаду як професорський стипендіат; у 1884 р. перший рівень наукового ступеня був скасований [15, с. 103-104].

Інститут професорських стипендіатів використовувався у той період для поповнення викладацького складу вищої школи. Упродовж двох-трьох років стипендіат

проходив додаткову підготовку під керівництвом професора і складав магістерські іспити, а після публічного захисту дисертації здобував науковий ступінь магістра, який надавав повне право обіймати викладацьку посаду. Вищим науковим ступенем був ступінь доктора, який присуджувався на підставі прилюдного захисту докторської дисертації.

Викладацькі посади в університетах спочатку були прив'язані до наукових ступенів, а з часом обрання на посаду (професор та ад'юнкт) не відрізняли від присвоєння вченого звання. Професором (ординарним професором, у сучасному розумінні – штатним) був викладач зі ступенем (гідністю), він повинен був вести лекції на високому професійному рівні, проводити роботу щодо підготовки викладацьких кадрів і брати участь у розв'язанні питань, які покладалися на професорську колегію. Ад'юнкт – це посада помічника професора, він мав брати участь в усіх практичних працях професора і під його керівництвом зростати в професійній сфері. Ад'юнкт, який відрізнявся знаннями предмета, науковими працями міг бути обраний екстраординарним (позаштатним) професором.

Обрання на посаду професора/ад'юнкта одночасно означало здобуття вченого звання, яке присвоювалося після здобуття наукового ступеня доктора/магістра. З плином часу титулатура розвивалася, порядок здобуття посад (і вчених звань) змінювався. У номенклатурі посад (вчених звань) в різні періоди існували посади (звання): професор (ординарний, екстраординарний, заслужений), доцент, приват-доцент і асистент. Посаду ординарного професора міг обійняти тільки доктор. Екстраординарним професором мав можливість стати магістр, який зобов'язувався захистити докторську дисертацію. Заслужений професор (почесне звання) присвоювався за бездоганну 25-річну службу; він міг балотуватися по своїй кафедрі (посаді), яка оголошувалася вакантною ще на 5 років. Після завершення цього терміну заслужений професор міг викладати виключно з дозволу міністра за умови, якщо не було молодшого претендента. Посада (вчене звання) доцента була впроваджена натомість посади ад'юнкта, обійняти її (здобути звання доцента) було можливим на

основі ступеня магістра. Поряд із цим існувала посада позаштатного викладача (що навчає приватно) – приват-доцента, яку можна було обійняти, склавши відповідні іспити. Згодом звання приват-доцента повністю замінило звання доцента. Посаду (звання) помічника професора – асистента було введено із запровадженням у навчальний процес практичних занять. Спочатку посаду асистента обіймали випускники вищої школи, які обирали наукову кар'єру, а з часом їх стали посідати досвідчені практики [15, с. 104-105].

У зазначений період у вищій школі імперії відчутною була нестача НПП, яка частково заповнювалася за суміщенням у різних закладах освіти; тому важливим напрямом діяльності стала підготовка закладами вищої освіти власних кадрів [14, с. 222-223]. Первісно до викладацької діяльності запрошували іноземних професорів, згодом дозволили вести лекції випускникам університетів (кандидатам), а викладачів став готувати спеціальний педагогічний інститут. Найдостойніших направляли в університети Європи; право відбору претендентів мала професорська корпорація. А з 1815 р. всі університети були зобов'язані готувати власні кадри до повного зайняття всіх місць в університеті [19, с. 22].

Обрання на посади проводили загальні збори, а згодом – ради професорів. Процедура виборів не була чітко визначена, тому здійснювалася відповідно до традицій, які склалися в окремому університеті; остаточне ж затвердження на посаді у будь-якому разі здійснював міністр народної освіти [14, с. 74].

З установленням радянської влади, на початку 1919 р. всі існуючі ВНЗ (інститути) було націоналізовано. [20, с. 132]. Відповідний Декрет НКО від 18 травня 1919 р. скасував усі наукові ступені, вчені звання, привілеї та поділ професорів на ординарних, екстраординарних і заслужених; натомість впровадив посаду викладач. Науковий ступінь доктора було відновлено в 1922 р. До 1924 р. діяв інститут професорських стипендіатів, а при науково-дослідних організаціях функціонували аспірантури, метою чого була підготовка кадрів для викладацької діяльності. Із часом була встановлена градація викладацьких посад: професор, викладач, молодший

викладач (асистент); затим впроваджено поділ цих посад на дві групи, для кожної з яких визначені окремі вимоги – стаж викладання і наявність наукових праць [15, с. 101-105; 224-225].

Внаслідок приходу до влади більшовиків, як зазначає Т. Калініченко, система вищої освіти на території України зазнала істотних перетворень, були докорінно змінені правила обіймання посад викладачами у вищій школі; підготовку аспірантів було покладено на спеціальні науково-дослідні кафедри; була повністю оновлена процедура здобуття наукових ступенів [21. с. 18].

У той період академічну роботу координували спеціально створювані органи (наукова, науково-навчальна та освітня ради). Однак влада у ВНЗ фактично зосереджувалася в руках комісара, призначеного НКО. Діяльністю вищих шкіл (окремого міста) керувала Рада комісарів вищих навчальних закладів, яка вирішувала кадрові питання. Але станом на 1920 р. більшість ВНЗ, включаючи університети, була ліквідована та визначено два їх типи: технікум (готував спеціалістів-практиків) та інститут (випускав спеціалістів-організаторів). Формування викладацького складу здійснювалося в той період з використанням старих фахівців і навчанням нових.

Конкурсний відбір на посади було замінено призначенням викладачів. Це було обумовлено тим, що в державі була гостра нестача викладацьких кадрів, тож вважалося, що конкурсний порядок заміщення таких посад не дає необхідного ефекту. Було відмінене й періодичне переобрання, що пояснювалося ідеєю укріплення єдиноначальності у вишах.

Ректора та проректорів призначало на посади відповідне відомство, а викладачів – ректор. Як підкреслює О. В. Гоц, в 1936 р. було розширено категорію викладацьких посад, претенденти на які обиралися за конкурсом (керівники кафедр, професори, доценти); заміщувалися виключно вакантні посади. [22, с. 92-93]. Для зайняття посади необхідна була попередня рекомендація одного або двох професорів факультету, а також проведення двох пробних лекцій. При цьому дисципліни першого курсу майже

на всіх спеціальностях мали марксистський характер, тому їх викладачі призначалися на посади імперативно [23, с. 120].

На прикладі Київського комерційного інституту (1906-1920 рр.) Чуткий А. І. зазначає, що до справи поповнення викладацького штату поступово залучалися і наявні штатні професори, які зазвичай рекомендували осіб з тих вишів, де в них було основне місце праці. Тому, наприклад, викладацький штат Вищих комерційних курсів поповнювали переважно працівники Університету Св. Володимира та Київського політехнічного інституту. Новообрані викладачі повинні були подати документ про вищу освіту, за наявності наукового ступеня – документ про його підтвердження, стислу біографію, інші традиційні документи, після розгляду і визнання відповідності яких викладача затверджували на посаді на засіданні Ради професорів. Затим направлявся запит до профільного Міністерства про затвердження новообраного. До моменту затвердження викладач тимчасово виконував свої обов'язки та проводив пробну лекцію [24, с. 123-124].

У 1933 р. було затверджено Типовий статут вищої школи, в якому представлено перелік категорій викладачів: професор, доцент, асистент, викладач. Заміщення за конкурсом стосувалося тільки завідувача кафедри, для чого необхідне було вчене звання професора. А в 1938 р. ухвалено Статут ВНЗ, де передбачено перелік посад професорсько-викладацького складу: завідувач кафедри, професор кафедри, доцент кафедри, асистент кафедри, старший викладач, викладач. Заміщення за конкурсом вже вимагалось для посад завідувача, професора та доцента кафедри. Кандидат на посади завідувача та професора кафедри мав мати вчене звання професора або науковий ступінь доктора наук, а на посаду доцента – звання доцента або ступінь кандидата наук.

Процедуру конкурсу на заміщення вакантних посад було унормовано в інструкції «Про порядок проведення конкурсів на заміщення посад завідуючих кафедрами, професорів кафедр й доцентів у вищих навчальних закладах», затвердженій Всесоюзним комітетом у справах вищої школи при РНК СРСР (ВКСВШ РНК СРСР) у 1940 р. Інструкція розширила можливості ВНЗ у підборі кадрів та передбачала

процедуру таємного голосування. Конкурс на заміщення вакантних посад оголошував директор закладу. Для розгляду заяв конкурсантів при головуванні заступника директора з навчальної/наукової роботи утворювалася конкурсна комісія у складі двох/трьох професорів. Вчена рада ВНЗ заслуховувала рекомендацію конкурсної комісії та шляхом таємного голосування обирала осіб для заміщення викладацьких посад. Рішення мало силу за умови, що в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради. Кандидатури на посади професора та доцента затверджувалися відповідними народними комісаріатами (відомствами) за підлеглістю ВНЗ, а на посаду завідувача кафедри – ВКСВШ РНК СРСР.

На випадок, якщо укомплектування через конкурс було неможливим, Інструкція передбачала й заміщення вакантних викладацьких посад шляхом призначення або переведення з іншого закладу освіти за рішенням відповідного наркомату (щодо професорів та доцентів) або Комітету у справах вищої школи (щодо завідувача кафедри). У 1946 р. Комітет у справах вищої школи був реорганізований у Міністерство вищої освіти СРСР, яке пропагувало конкурсний відбір для заміщення усіх вакантних професорсько-викладацьких посад.

У 1953 р. Рада Міністрів СРСР своєю постановою «Про заходи щодо покращення підготовки професорсько-викладацьких кадрів для вищих навчальних закладів СРСР» запровадила в усіх ВНЗ (за винятком педагогічних) періодичні, кожні 5 років, конкурси на заміщення усіх штатних професорсько-викладацьких посад. На Міністерство вищої освіти СРСР було покладено обов'язок суворо додержуватись конкурсного добору на посади професорсько-викладацького складу. Незабаром міністр культури СРСР (наказом № 183 від 8 лютого 1954 р.) затвердив інструкцію «Про порядок проведення конкурсів на заміщення штатних посад завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, викладачів та асистентів у вищих навчальних закладах». Результати конкурсу на всі викладацькі посади затверджував керівник ВНЗ, а на посаду завідувача кафедри – міністр. Головна роль в обранні на посади відводилася рішенням Вченої ради ВНЗ; відміна такого рішення допускалась виключно як наслідок порушення Інструкції.

Нову інструкцію «Про порядок проведення конкурсів на заміщення штатних посад професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах» було затверджено наказом Міністерства вищої освіти СРСР № 744 від 17 липня 1957 р., яким оновлено порядок проведення конкурсу: скасовано переваги особи, яка мала ступінь кандидата наук, при заміщенні посад асистента та викладача; конкретизовано порядок створення конкурсної комісії, проведення конкурсу на кафедрах; уточнено випадки, коли конкурс не оголошується, а також процедуру затвердження результатів конкурсу, їх оскарження або скасування.

Зазначена Інструкція та відповідний порядок добору на посади професорсько-викладацького складу були чинними практично до кінця 1980-их рр. У 1987 р. Міносвіти СРСР своїм наказом затвердив Положення про порядок заміщення посад і атестації професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах [25] (далі – Положення (1987)). Цей документ докладно унормував питання добору на посади за конкурсом, метою якого оголошувався відбір на такі посади осіб, які мають глибокі професійні знання та наукові досягнення *у відповідній галузі науки*, наділені високими політичними та моральними якостями, користуються авторитетом у трудових колективах і здатні забезпечити підготовку висококваліфікованих спеціалістів на рівні сучасних вимог.

У Положенні (1987) передбачалося, що професорсько-викладацькими є посади: асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри. Вони заміщуються за конкурсом строком на 5 років, зі збігом яких конкурс проводиться заново. Конкурс оголошувався щодо вакантних посад і посад, строк обрання за якими збігав у поточному семестрі (за винятком посад, які обіймають вагітні жінки та жінки, що мають дітей віком до 1,5 року); за рішенням ректора конкурс міг оголошуватися на неповну ставку.

Для кандидатів на посади завідувача та професора кафедри встановлювалася вимога про наявність вченого звання професора та/або науковий ступінь доктора наук; на посади доцента – вченого звання доцента (старшого наукового співробітника) та/або

науковий ступінь кандидата *відповідних* наук. Допускалося заміщення зазначених посад «крупними» спеціалістами народного господарства (без наукового ступеня та/або вченого звання), які мали великий досвід практичної діяльності із відповідної спеціальності.

Як виняток посади доцента та професора могли заміщуватися особами без наукових ступенів/ учених звань, які були викладачами ВНЗ та при цьому мали відповідний стаж науково-педагогічної роботи (5 років – для доцента, 10 років – для професора), мали друковані наукові праці або навчально-методичні посібники, проводили лекційні курси на високому науковому рівні.

За загальним правилом, особи, які проходили конкурс на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу вперше, повинні були мати попередній досвід викладацької діяльності у ВНЗ на умовах сумісництва або погодинної оплати праці. Ректор мав право у разі необхідності зарахувати здобувача на однорічний випробувальний строк викладацької діяльності до обрання на посаду за конкурсом.

Претенденти на посади асистента, викладача, старшого викладача повинні були мати науковий ступінь кандидата наук або кваліфікаційне звання «дослідник» і досвід викладацької, науково-дослідної та виробничої діяльності; за необхідності ці посади могли бути заміщені фахівцями без наукового ступеня.

Окрема вимога установлювалася для добору НПП випускових кафедр: у конкурсі на заміщення таких посад мали право брати участь особи, які мали стаж практичної діяльності за спеціальністю не менше 3-х років або закінчили аспірантуру за профілем кафедри.

Вибори за конкурсом на посади завідувача кафедри та професора кафедри проводилися вченими радами ВНЗ, а на посади доцента, старшого викладача, викладача та асистента – вченими радами факультетів. Якщо вибори стосувалися загально університетських кафедр, то на розсуд ректора вони проводилися вченою радою або ВНЗ, або факультету. Ректору надавалося право прийняти рішення про проведення конкурсу на посади асистента, викладача, старшого викладача та доцента

на засіданні вченої ради ВНЗ, а про проведення конкурсу на посади професора та завідувача кафедри – на вченій раді факультету з подальшим затвердженням вченою радою ВНЗ.

За вимогами Положення (1987) на засіданні вченої ради оголошувалися висновки кафедри (вченої ради факультету) по кожній кандидатурі, відомості про підвищення кваліфікації за попередній період, результати опитування студентів щодо якості проведення занять; імена всіх претендентів на відповідну посаду вносилися до одного бюлетеня для таємного голосування. Умовою дійсності рішення вченої ради при проведенні конкурсу була обов'язкова участь у засіданні не менше 2/3 її складу; обраним ставав кандидат, який отримав не менше 50 % голосів членів вченої ради, що брали участь в голосуванні. Рішення вченої ради вважалося остаточним; рішення вченої ради ВНЗ затверджувалося ректором, а вченої ради факультету – деканом. Спеціальне правило установлювалося щодо посад завідувачів кафедр суспільних наук – вони затверджувалися на посаді міністерством, якому підпорядковано ВНЗ.

Поза конкурсом відповідно до Положення (1987) передбачалося заміщення строком на три роки посад асистентів і викладачів за умови, що їх обіймають випускники аспірантури, асистентури-стажування або молоді спеціалісти, що пройшли однорічне стажування на посадах викладачів-стажерів, які після завершення трирічного строку обиралися на посади на загальних підставах. Поза конкурсом допускалися до викладацької діяльності також особи, які працювали на умовах погодинної оплати праці.

Зі здобуттям Україною незалежності в 1991 р. почало формуватися нове законодавство про освіту та були сформовані нові вимоги щодо зайняття посад НПП. Було ухвалено Закон України «Про освіту» 1991 р. [4], а згодом – Положення про формування педагогічного персоналу вищих навчальних закладів [26] (далі – Положення (1992), яке було введене в дію з 1 лютого 1992 р. та було обов'язковим для всіх ВНЗ держави, незалежно від відомчого підпорядкування, а також для всіх інститутів підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів.

Посади НПП заміщувалися за конкурсом строком на 5 років. Конкурс оголошувався на вакантну посаду або на посаду, термін заміщення якої збігав у поточному семестрі. Передбачалися обмеження щодо конкурсу. По-перше, він не проводився щодо деяких посад, що були зайняті жінками, які: є вагітними; мають дітей у віці до трьох років; є самотніми матеріями дитини, що не досягла 14 років або дитини-інваліда; перебувають у відпустці по вагітності й пологах. По-друге, конкурс не оголошувався на тимчасово вільні посади у зв'язку з переведенням постійних працівників, які їх обіймали: в докторантуру; на стажування; на посади наукових працівників з метою завершення докторської дисертації.

Відповідно до Положення (1992) конкурс на посади НПП проводився на засіданні вчених рад ВНЗ або факультетів; порядок закріплювався у Статутах закладів. Кандидатури здобувачів попередньо обговорювалися на засіданні кафедри, яка відкритим або таємним голосуванням приймала окреме рішення по кожній особі, а також ухвалювала відповідні висновки, які разом з рекомендаціями кафедри передавалися до вченої ради. Рішення вченої ради мало затверджуватися наказом ректора не пізніше десяти днів з моменту його ухвалення.

Згодом Міністерство освіти України скасувало дію Положення (1992) та затвердило «Положення про порядок наймання та звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників ВНЗ, що є у загальнодержавній власності» [27] (далі – Положення (1993)). Приписи п. 3 наказу, яким затверджувалося це Положення, поширювали його дію на всі ВНЗ. У документі підкреслювалося, що на трудові відносини з участю НПП поширюється законодавство України про працю. Одночасно з цим документом було затверджено Зразок контракту з педагогічним, науково-педагогічним працівником.

У той самий рік відповідним наказом Міністерства освіти України було затверджено Положення [28], яке регулювало процедуру найму та звільнення керівників ВНЗ (ректора, президента, директора, начальника) на основі конкурсного відбору та трудового договору/контракту. До конкурсу на зміщення посади керівника

ВНЗ III-IV рівнів акредитації допускалися громадяни України, що володіли глибокими професійними знаннями, як правило, були докторами наук і мали вчене звання професора, мали досвід науково-педагогічної роботи в закладах відповідного рівня, високі моральні якості, організаторські здібності. Ці норми мали важливе значення, адже до цього часу призначення керівників ВНЗ комунальної чи приватної власності призначалися їх засновниками (уповноваженими органами) за попереднім погодженням з місцевими органами управління освітою.

Положення (1993) істотно розширило у порівнянні з Положенням (1991) коло осіб, яких воно стосувалося, адже регулювало процедуру заміщення і вчительських посад, а також керівників ВНЗ. Однак згідно з чинним на той час Законом України «Про освіту» (1991 р.) за конкурсом заміщувалися всі посади НПП, крім ректора; цікаво, що в цьому Положенні усі зазначені посади називалися посадами *педагогічного* працівника ВНЗ.

Конкурс проводився за певних обставин: наявності вакантної посади; завершення строку трудового договору/контракту за відсутності домовленості про продовження трудових відносин; змін в організації виробництва. Рішення про проведення конкурсу приймав керівник ВНЗ, який видавав відповідний наказ або розпорядження. Конкурс призначався не пізніше 1 місяця до моменту призначення, якщо посада була вакантною, або не пізніше, ніж за 2 місяці до завершення строку дії трудового договору/контракту і вивільнення зайнятої посади. Оголошення про конкурс та відомості про його умови оприлюднювалися в галузевому або місцевому ЗМІ. Відповідно до п. 1.4 Положення (1993) педагогічною діяльністю могли займатися особи, які мають високі моральні якості, відповідну освіту, професійно-практичну підготовку. А для роботи у ВНЗ III-IV рівнів акредитації (п. 4.1) в додаток до зазначених якостей, особа мала мати глибокі професійні знання, практичну підготовку, наукові досягнення та відповідати вимогам Закону України «Про державну таємницю».

Подавати свою кандидатуру на конкурс мала право будь-яка особа, котра за своїми професійними кваліфікаційними та іншими якостями має право обіймати

відповідну посаду. Вимоги до претендентів на конкретні посади були затверджені окремо. Так, на посади асистента, викладача і старшого викладача приймалися особи, які мали досвід викладацької, науково-дослідної роботи, та, як правило, мали наукові ступені кандидата наук, магістра; а в необхідних випадках – особи, які не мали наукового ступеня (п. 4.2 Положення (1993). Переваги надавалися випускникам аспірантури.

Претендент на посаду доцента повинен був мати вчене звання доцента, старшого наукового співробітника або науковий ступінь доктора чи кандидата *відповідних* наук (п. 4.4). Право обійняти посаду завідувача кафедри або професора мали особи, які мали вчене звання професора або науковий ступінь доктора наук, а також стаж педагогічної роботи не менше 5 років (п. 4.5). При цьому на посаду доцента та професора, як виняток, за певних умов могли допускатися викладачі без відповідних ступенів і звань. Умовами для цього були: наявність стажу науково-педагогічної роботи не менше 10 років для професора та 5 років – для доцента, наявність виданих навчально-методичних посібників, підручників, наукових праць; високий науковий рівень читання курсів; здійснення підготовки науково-педагогічних кадрів. До цих посад могли бути допущені також висококваліфіковані практичні фахівці, які залучені до педагогічної роботи.

Для проведення конкурсу керівник ВНЗ створював конкурсну комісію, яка вивчала подані на конкурс матеріали, проводила співбесіди з конкурсантами та приймала рішення, якого з претендентів пропонувати на конкретну посаду. До складу комісії при заміщенні суто викладацьких посад входили: проректор із навчальної роботи, декан факультету, завідувач кафедри, НПП кафедри (не менше 1/2 складу комісії), представник профспілкового органу, керівник відділу кадрів. У складі конкурсної комісії для заміщення посади завідувача кафедри мало бути не менше 1/2 працівників відповідної кафедри та вченої ради. Комісія приймала рішення на засіданні шляхом голосування, форма якого (відкрите чи таємне) у Положенні (1993) не визначалася. Рішення конкурсної комісії вважалося позитивним, якщо за конкурсанта

проголосувало більше 1/2 її складу; якщо голоси розділилися порівну, то перевагу мало рішення, за яке голосував голова комісії.

Рішення конкурсної комісії мало визначальне значення для питання про наймання науково-працівника на роботу до ВНЗ, адже за п. 5.15 Положення (1993) саме рішення конкурсної комісії було підставою для укладення трудового договору з конкретною особою (конкурсантом) і призначення її на посаду.

Положення (1993) передбачало можливість наймання НПП на роботу і без оголошення конкурсу, на умовах контракту, зокрема у випадку закінчення його строку. За таких обставин кандидатури на посаду НПП мали обговорюватися на відповідній кафедрі, яка надавала свої пропозиції керівникові ВНЗ. Відносно посад завідувача кафедри, декана факультету та проректора такі пропозиції надавала вчена Рада ВНЗ, у т. ч. й за поданням керівника (п. 4.7). За необхідності з метою оцінювання якостей кандидата керівник ВНЗ мав право запропонувати претенденту провести контрольні заняття.

Поза конкурсом відбувалося і продовження роботи на посаді після завершення строку контракту. Якщо працівник претендував на подальші трудові правовідносини, він подавав на кафедру звіт про роботу (педагогічну, наукову, методичну) за попередній період. Рішення про продовження (переукладення) контракту приймав колектив кафедри простою більшістю голосів штатних НПП.

Завідувач кафедри для переукладення з ним контракту на новий строк складав звіт перед вченою Радою ВНЗ або вченою радою факультету з участю НПП кафедри (якщо ВНЗ мав статус національного або IV рівень акредитації). Тоді пропозиції стосовно переукладення трудового договору надавала відповідна вчена рада. Рішення вченої ради було дійсним за умови, що в засіданні брали участь не менше 2/3 її складу; за умови, що цей кандидат на посаду завідувача кафедри отримав більше 50 % голосів присутніх на засіданні членів вченої ради.

Положення (1993) діяло практично до оновлення освітнього законодавства України; після ухвалення Закону про вищу освіту (2002 р.) [13] Міністерство освіти і

науки України (далі – МОН України) затвердило Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників ВНЗ III і IV рівнів акредитації [29] (далі – Положення (2002)).

Нове Положення (2002) регулювало порядок конкурсного обрання на вакантні посади науково-педагогічних працівників у ВНЗ III і IV рівнів акредитації; воно помітно відрізнялося від попередніх аналогічних нормативно-правових актів. По-перше, у цьому документі звужене поняття НПП, до яких віднесено посади: завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента. А посади декана, проректора, ректора не згадуються. Окремо (у п. 1) була зафіксована вимога, за якою на посади НПП мали обиратися, як правило, ті особи, які мають науковий ступінь або вчене звання; або випускники магістратури, аспірантури та докторантури.

По-друге, рішення про проведення конкурсу, як і раніше, приймав керівник ВНЗ, який видавав відповідний наказ, але оголошення публікувалося у будь-якому ЗМІ – всеукраїнському, в місцевому чи галузевому. Конкурс оголошувався виключно на вакантну посаду; такою вважалася нововведена до штатного розпису ВНЗ або існуюча посада – з моменту звільнення НПП на законних підставах.

По-третє, були впроваджені зміни у процедурі обрання на посади. Кандидатури претендентів на заміщення усіх посад НПП, включаючи завідувача кафедри, попередньо обговорювалися на відповідній кафедрі обов'язково в присутності самих кандидатів. З метою оцінювання професійного рівня претендента кафедра мала право запропонувати йому проведення пробних лекцій чи практичних занять. Якщо обговорювалася кандидатура на посаду завідувача кафедри, то відповідне засідання кафедри проводив проректор ВНЗ або декан факультету, на якому функціонує кафедра.

На основі обговорення кафедра складала висновок про професійні й особисті якості кожного претендента та передавала відповідні рекомендації на розгляд Вченої ради ВНЗ або вченої ради факультету. Претендент мав право ознайомлюватися з висновками кафедри по своїй особі та навіть за умови негативного висновку – на розгляд його кандидатури відповідною вченою радою.

Обрання Вченою радою ВНЗ (факультету) на посаду НПП проводилося виключно таємним голосуванням. До моменту голосування по кожній кандидатурі оголошувався висновок кафедри та проводилося обговорення претендентів, що мало відбуватися в їх присутності.

Імена всіх претендентів на одну посаду вносилися саме до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради мав право віддати голос лише за одну кандидатуру. Рішення вченої ради було дійсним за умови, що в голосуванні взяли участь не менше $\frac{2}{3}$ її складу. Претендент, що отримав більше 50% голосів членів вченої ради, присутніх на засіданні, вважався обраним на посаду.

Положення (2002) деталізувало випадки альтернативних конкурсів: якщо в конкурсі на одну посаду брали участь два або більше кандидатів і голоси розділилися порівну, то проводилося повторне голосування на тому самому засіданні вченої ради. Якщо повторився такий самий результат, то вважалося, що конкурс не відбувся, й він оголошувався повторно. Такі самі наслідки наставали за умови, якщо на відповідну посаду при проведенні конкурсу не було подано жодної заяви або жоден претендент не набрав необхідної кількості голосів.

За Положенням (2002) підставою для укладення трудового договору на посаду НПП і видання наказу ректора про прийняття обраної за конкурсом особи на роботу було рішення вченої ради ВНЗ (факультету), що також було новелою.

Загалом результати огляду питання про історію добору на посади НПП дозволяють констатувати, що в період існування частини території України у складі Російської імперії підготовка фахівців на посади викладачів у виші здійснювалася при відповідних наукових школах в університетах (інститутах, вищих курсах); зайняття посади було наслідком наукових досягнень та було нерозривним із присвоєнням учених звань і здобуттям наукових ступенів; допуск до педагогічної діяльності був результатом наукового зростання.

У період радянської доби сформувалася система підготовки НПП до викладацької діяльності у рамках аспірантури, інституту здобувачів наукових ступенів

(що сприяло збереженню наступництва, оскільки випускникам аспірантури надавалася перевага). Була законодавчо закріплена процедура конкурсного відбору на посади НПП; закріплені формальні і диференційовані за посадами вимоги до особи, яка претендує на посаду НПП; наукові досягнення претендента посіли одне з місць серед інших показників і не мали значення основного критерію при проходженні на посаду. При цьому зберігалися окремі аспекти централізації (затвердження результатів конкурсу на відповідні посади органами державної влади у сфері освіти).

Законодавство незалежної України про вищу освіту задекларувало поглиблення демократичних засад добору на посади НПП зі збереженням процедури конкурсного відбору з таємним голосуванням. Спостерігається певний відступ від ідеї наступництва в наукових школах, оскільки вимога про надання переваги при прийнятті на посади НПП випускникам аспірантури вилучена з нормативно-правових актів, які унормовують процедуру заміщення таких посад.

1.2. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти в сучасних умовах

Специфіка вимог до особи, яка претендує обійняти посаду НПП, пов'язана з особливостями науково-педагогічної діяльності, які відображають специфіку трудової функції НПП і позначаються на вимогах до особистісних якостей і досвіду претендентів на відповідні посади. Особливості такої діяльності та трудової функції будуть розглянуті нами в іншій частині цього дослідження.

У науковій літературі також підкреслюється, що виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками має комплексний характер і пов'язане зі спеціальними умовами доступу до посади, зокрема конкурсною процедурою, відповідністю кваліфікаційним вимогам та укладенням трудового договору/контракту [30].

Як зазначають науковці О. М. Пижов та М. О. Пижова особливе місце серед таких відносин займають трудові відносини, оскільки це взаємозв'язки, які виникають коли освітяни вступають у трудові відносини. При чому це стосується як суб'єктів надання освітніх послуг, так і здобувачів освіти, оскільки певні особливості є у цих категорій працівників [31].

Ці особливості зумовлені специфікою правового статусу науково-педагогічних працівників, який, за визначенням Б. В. Вапнярчука, є спеціальним. Таким спеціальним правовим статусом наділені різноманітні групи учасників наукової діяльності, зокрема і науково-педагогічний персонал [32, с. 16]. Спеціальний правовий статус НПП виявляється не лише в особливих умовах допуску до посади та змісті трудової функції, а й у системі соціально-правових гарантій, що мають забезпечувати належні умови праці, оплату праці, соціальне страхування, відпочинок і пенсійне забезпечення цієї категорії працівників [292].

У законодавстві закріплено дефініцію НПП. Згідно з приписами п. 25 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» науково-педагогічним

працівником є вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством [33].

В літературі висловлюється думка про те, що, визначаючи НПП як вчених, цей закон виключає з їх числа велику групу високопрофесійних практичних працівників. Так, Т. В. Красюк вважає, що цей підхід не враховує важливі напрями діяльності НПП – методичну, організаційну, науково-технічну, мистецьку. А також зазначає, що деякі посади у сфері вищої освіти (старшого викладача, викладача, асистента) можуть обіймати особи, які не мають наукового ступеня або вченого звання, тобто «не є вченими» [34, С. 159]. Такий погляд, на нашу думку, дещо звужує поняття вченого у порівнянні з його нормативним визначенням.

Проте в головній думці ми погоджуємося зі згаданою авторкою, адже з точки зору юридичної техніки визначати поняття НПП як вченого видається не зовсім коректним передусім через те, що в цьому випадку ми допускаємо елементи тавтології [291]. Більш вдалим у цьому сенсі видається формулювання ч. 1 ст. 53 чинного Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.) [35], де НПП визначені як особи, які провадять навчальну, методичну, наукову, організаційну діяльність за основним місцем роботи у закладах вищої освіти (далі – ЗВО).

У зв'язку з цим, а також задля усунення розбіжностей у термінології в правових нормах, які регулюють одне й те саме питання, вважаємо за доцільне *внести зміни до п. 25 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» і замінити в тексті цієї норми слово «вчений» на слово «особа». Що узгодить визначення науково-педагогічного працівника в цьому Законі із нормами Закону України «Про вищу освіту».*

Доктринальні трактування поняття НПП дещо різняться, їх специфіка обумовлюється особливостями науки, в рамках якої воно вивчається. Позиції правників також засвідчують розбіжності поглядів. Так, Н. М. Хуторян зазначає, що науково-педагогічним працівником є вчений, який саме на підставі трудового договору (контракту) займається професійно педагогічною й науковою або науково-педагогічною діяльністю у ВНЗ [36, С. 26]. Авторка не пов'язує статус НПП з діяльністю саме за основним місцем роботи, адже при роботі на умовах сумісництва із працівником також укладається строковий трудовий договір. Це питання зумовлює дискусії в наукових колах; проблема має важливе значення для предмета нашого інтересу, оскільки від її вирішення залежить і саме поняття науково-педагогічної діяльності, і статус НПП, проте більш детальний її розгляд буде здійснено в іншій частині цього дослідження.

Для визначення критеріїв допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю доцільно з'ясувати значення терміну «критерій» у праві. Слово «критерій» є іномовним (лат. – *critērium*), означає «вимоги, мірило, випробування для визначення чи оцінювання явища; ознака, покладена в основу класифікації». Словник іншомовних слів визначає «критерій» як «відмінну ознаку, «пробний камінь», мірило» [37, с. 398]. В юридичних словникових виданнях критерій трактують як засіб для судження, мірило для оцінки людини, предмета, явища; ознака, що покладена в основу класифікації [38, с. 302]. При цьому, як зазначають дослідники, кожний критерій оцінювання може характеризуватися власною сукупністю показників [39, с. 171].

Таким чином, критерії допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю – це нормативно визначені характеристики (ознаки), яким має відповідати претендент на зайняття такою діяльністю. Вибір таких критеріїв підпорядкований вимогам, які ставляться до НПП та науково-педагогічної діяльності.

В юридичній літературі висловлювалися пропозиції розробити нормативно-правовий акт, в якому чітко визначити кваліфікаційні характеристики за кожною посадою НПП. Як зазначала В. А. Кононенко, це є необхідним для розмежування посадових обов'язків, узгодження рівня кваліфікації з обсягом тої роботи, яка

доручається такому працівникові тощо [40, с. 7]. На сьогодні характеристика кожної посади на рівні національного акту наведена в Професійному стандарті на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» [41] (далі – Професійний стандарт викладачів ЗВО).

Загальні вимоги до НПП, насамперед, декларує Закон України «Про вищу освіту». Науково-педагогічна діяльність здійснюється виключно на посаді НПП. Відповідно до ч. 1 ст. 55 (в редакції 2024 р. [42]) зазначеного Закону перелік посад НПП визначається КМУ. У попередній редакції цієї норми закріплювався перелік основних посад НПП. КМУ визначив вичерпний перелік посад НПП [43], але він складений задовго до ухвалення Закону України «Про вищу освіту». Цей перелік включав: керівників ЗВО (їх філій, закладів післядипломної освіти) їхніх заступників (проректорів), якщо їх функції пов'язані з освітнім або науковим процесом; ученого секретаря, керівників факультетів/інститутів, їх заступників, функції яких пов'язані з освітнім або науковим процесом; завідувачів кафедр, викладацькі посади від професора до викладача-стажиста; завідувачів підготовчого відділення, аспірантури, докторантури, інтернатури.

Після введення в дію Закону України «Про вищу освіту» ухвалено сучасніший відомчий нормативно-правовий акт – Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад НПП та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджені МОН України [44] (далі – Рекомендації МОН) – дослівно відтворюють перелік основних посад НПП, що був задекларований раніше в ч. 1 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту». До основних посад НПП ЗВО належать такі посади: керівник (президент, ректор, директор, начальник); заступник керівника (віце-президент, проректор, заступник директора, начальника, завідувача) за умови, що їхні функції прямо пов'язані з освітнім та/або науковим процесом; директор (начальник) інституту, декан (начальник) факультету, їх заступники, функції прямо пов'язані з освітнім та/або науковим процесом; професор; доцент; старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист; завідувач аспірантури, докторантури; директор бібліотеки,

музею; науковий працівник бібліотеки, музею; завідувач та заступник завідувача кафедри вищого військового закладу, а також ЗВО зі специфічними умовами навчання, а так само військового навчального підрозділу ЗВО.

Науковці висловлюють зауваження щодо обґрунтованості віднесення посад завідувача аспірантури, докторантури, завідувача бібліотеки до категорії НПП, адже до трудових обов'язків на зазначених посадах не входить обов'язкове виконання педагогічної роботи в ЗВО [45, с. 155].

Оскільки визначений законодавчо перелік посад є основним та передбачається наявність повного переліку, остільки слід припускати, що в останньому з них з'являться і такі посади, які не є основними у категорії НПП. Відтак після затвердження повного переліку слід буде вирізняти основні та неосновні посади НПП.

Вичерпний перелік типових посад викладачів ЗВО закріплено у Професійному стандарті викладачів ЗВО [41]: професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент. Звідси випливає, що, по-перше, поняття «науково-педагогічний працівник» і «викладач ЗВО» співвідносяться як загальне і часткове; перше є ширшим за змістом та обіймає і ті посади, які не є суто викладацькими; по-друге, законодавчо визначений перелік типових посад викладачів ЗВО є вичерпним, перелік посад науково-педагогічних працівників є відкритим.

Загальні критерії – вимоги до осіб, які можуть займати посади НПП, визначено у п. 3 Рекомендацій МОН – це особи, які мають науковий ступінь та/або вчене звання, або ступінь магістра. Закон надає право ЗВО встановлювати у Статуті додаткові вимоги до тих осіб, які можуть обіймати посади НПП. Докладніші критерії для зайняття посади НПП у дещо розпорошеному вигляді визначені у нормах Закону «Про вищу освіту», а також у Рекомендаціях МОН. Ці вимоги диференційовані за посадами НПП.

Так, претендент на посаду керівника факультету/навчально-наукового інституту, як правило, має мати науковий ступінь та/або вчене (або почесне) звання відповідно до профілю факультету/інституту. (абз. 2 п. 3 Рекомендацій МОН; ч. 2 ст. 35 Закону України «Про вищу освіту») Згідно з абз. 2 ч. 6 ст. 35 цього Закону завідувач

(начальник) кафедри має мати науковий ступінь та/або вчене звання (почесне звання) відповідно до профілю кафедри.

При визначенні критеріїв допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю слід враховувати можливість встановлення у Статуті ЗВО додаткових вимог до осіб, які можуть займати такі посади. Практика вітчизняних ЗВО в цьому сенсі є різною, проте її аналіз дозволяє відслідкувати певні тенденції. Продемонструємо це на прикладі досвіду ЗВО з різних регіонів України, який відображає найпоширеніші підходи щодо вирішення цих питань – Київського національного університету імені Тараса Шевченка (далі – КНУ ім. Т. Шевченка); Національного університету «Львівська політехніка» (далі – НУ «Львівська політехніка»); Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна (далі – ХНУ ім. В. Н. Каразіна); Одеського національного університету імені І. І. Мечникова (далі – ОДУ ім. І. І. Мечникова)

Передусім варто звернути увагу на критерії допуску до зайняття посади *ректора*. За правилами, що визначені у п. 6.2.3 Статуту КНУ ім. Т. Шевченка [46], претендент на посаду ректора університету має бути громадянином України, володіти державною мовою (відповідно до рівня, який визначається Національною комісією зі стандартів державної мови), мати науковий ступінь і вчене звання, стаж науково-педагогічної роботи не менше 10 років. А згідно з п. 6.2.4. Статуту унеможлиблюють для особи зайняття посади ректора такі перешкоди: визнання особи судом недієздатною або обмеженою в дієздатності; наявність судимості, якщо вона не погашена або не знята в установленому законом порядку; позбавлення особи права обіймати певні посади; визнання особи винною у вчиненні корупційного правопорушення або наявність у неї адміністративних стягнень за корупційне правопорушення (упродовж одного року з моменту набрання законної сили відповідним актом суду); підпадання особи під дію ч. 3 ст. 1 Закону України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 р. [47].

Такі самі вимоги до претендента на посаду ректора визначені у п. 6.13 та п. 6.14 Статуту НУ «Львівська політехніка» [48], а також у п. 11.3 та п. 11.4 Статуту ХНУ

ім. В. Н. Каразіна [49]. Зазначені критерії відтворюють ті обмеження, які передбачені щодо обрання на посаду керівника ЗВО у ч. 2 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту».

Положення п. 13.3. Статуту ОНУ ім. І. І. Мечникова [50] щодо кандидата на посаду ректора, окрім зазначених вище вимог та обмежень, містять *додаткову умову* – не може бути призначена ректором ОДУ ім. І. І. Мечникова особа, яка голосувала за диктаторські закони 16 січня 2014 р.

Наведені обмеження щодо можливості обіймати посаду ректора обумовлені особливістю функцій керівника ЗВО, який відповідно до закону є представником закладу у відносинах із органами держави та місцевого самоврядування, з різноманітними юридичними та фізичними особами; він відповідає за провадження наукової, освітньої, інноваційної діяльності у ЗВО, за результати фінансово-господарської діяльності, за збереження майна закладу та ін.

Відповідно до п. 6.3.5 Статуту КНУ ім. Тараса Шевченка [46] кандидатом на посаду декана/директора може стати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету (інституту) та володіє державною мовою, що підтверджується документом про загальну середню освіту, якщо він засвідчує вивчення української мови як навчальної дисципліни, або виданим у встановленому порядку державним сертифікатом.

Для претендентів на посаду завідувача кафедри п. 6.3.1.7 Статуту КНУ ім. Т. Шевченка встановлює вимоги про наявність наукового ступеня та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри та володіння державною мовою, що підтверджено у встановленому порядку відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» від 25 квітня 2019 р. [51]. Щодо суто викладацьких посад НПП Статут встановлює загальну вимогу: зазвичай це особи, які мають наукові ступені та/або вчене звання, або випускники магістратури, аспірантури, докторантури; вони мають вільно володіти державною мовою (п. 7.5 Статуту).

Статут НУ «Львівська політехніка» [48] взагалі не диференціює вимоги до претендентів на посади НПП, а закріплює у п. 13.6. загальну вимогу – такі посади можуть обіймати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, або мають ступінь магістра; і встановлює обов’язок володіти державною мовою та застосовувати її під час виконання посадових обов’язків; рівень володіння державною мовою має бути належно засвідчений.

У Статуті ХНУ ім. В. Н. Каразіна [49] також визначено загальні вимоги: посади НПП у змозі обіймати особи, що мають науковий ступінь та/або вчене звання, або ступінь магістра (п. 20.3). Претенденти на посади повинні, як правило, мати наукові праці, монографії, підручники, навчально-методичні посібники, стаж викладацької діяльності у ЗВО та стаж наукової роботи й володіти державною мовою (п. 20.4).

Статут ОДУ ім. І. І. Мечникова [50] вимагає від кандидата на посаду декана наявність наукового ступеня та/або вченого (почесного) звання відповідно до профілю факультету (п. 8.5); претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри (п. 8.8.). Щодо інших посад НПП критеріїв їх допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю у Статуті не визначено, за винятком того, що вони обираються за конкурсом на умовах, визначених законом та Положенням про конкурсний відбір ОНУ ім. І. І. Мечникова [52].

Обмежень щодо зайняття посад НПП ні на рівні закону, ні на рівні локальних нормативно-правових актів не встановлено; за винятком ректора. Водночас зауважимо, що у переліку посад НПП є інші, крім ректора, посади, обіймання яких пов’язане з управлінською діяльністю – декан/директор, завідувач кафедри, аспірантури, докторантури; директор бібліотеки, музею. Щодо цих посад не встановлюється обмежень для претендентів на їх зайняття.

Викладене дозволяє виділити у системі посад НПП дві категорії: 1) пов’язані з адміністративно-управлінською діяльністю – керівні посади (керівник ЗВО – ректор, президент; декан/директор; директор бібліотеки; завідувач аспірантури; завідувач

кафедри); 2) не пов'язані з адміністративно-управлінською діяльністю – посади викладачів ЗВО.

Більш деталізовані критерії допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю визначають локальні нормативно-правові акти, які ухвалюються на рівні ЗВО – положення, порядки, правила конкурсного відбору на посади НПП. Ці документи встановлюють загальні критерії, яким мають відповідати претенденти на будь-які посади НПП, та вимоги, які стосуються конкретних посад. Ці вимоги формулюються документами ЗВО по-різному.

В одних випадках нормативні документи зазначають тільки вимоги щодо рівня освіти та відсилають до загальних норм законодавства, які ставляться до НПП. Так, згідно з п. 1.7 Порядку конкурсного відбору КНУ ім. Тараса Шевченка [53] взяти участь у конкурсі на посаду НПП має право особа, яка має науковий ступінь та/або вчене звання, або ступінь магістра і за освітньо-кваліфікаційними якостями відповідає вимогам, які ставляться до НПП законодавством та Статутом; а п. 5.7 Статуту закріплює дві вимоги: наявність відповідного рівня освіти та належно засвідчене володіння державною мовою.

Аналогічний підхід закріплено у п. 2.6 Положення про конкурсний відбір ХНУ ім. В. Н. Каразіна [54], де зазначено, що такі посади у змозі обіймати особи, котрі мають наукові ступені або вчені звання, або мають ступінь магістра. Приписи ж п. 20.4. Статуту ХНУ ім. В. Н. Каразіна визначають, що на посади НПП, як правило, обирають осіб, які мають наукові публікації, зокрема монографії, підручники, навчально-методичні посібники; мають стаж викладацької роботи у ЗВО та стаж наукової роботи, а також відповідають вимогам щодо володіння державною мовою [49].

Згідно з п. 3.3 Положення про конкурсний відбір ОДУ ім. І. І. Мечнікова [52] під час розгляду відповідності претендента беруть до уваги: наявність відповідної вищої освіти; наявність наукового ступеня та його рівень (доктор/ кандидат наук, доктор філософії); наявність вченого звання та його рівень (професор/доцент/старший дослідник); а також показники за останні 5 років – кількість наукових праць,

передусім, у фахових виданнях відповідної галузі, у виданнях з індексом цитування, кількість виданих методичних праць; підвищення кваліфікації; наявність щонайменше чотирьох досягнень у сфері наукової і професійної діяльності, які визначені в Ліцензійних умовах. Претенденти мають відповідати також і конкретним вимогам до посади, на яку оголошено конкурс.

Положення про конкурсний відбір НУ «Львівська політехніка» [55] встановлює низку дуже деталізованих вимог до претендентів на посади НПП. Претендент повинен: по-перше, мати належно підтверджений рівень володіння державною мовою (п. 3.2); по-друге, пройти за останні 5 років підвищення кваліфікації обсягом не менше 180 год, включаючи стажування за кордоном (за винятком осіб, які претендують на посаду вперше); по-третє, володіти навичками у сфері інформаційних технологій, зокрема, щодо: пошуку й опрацювання інформації в Internet, користування сервісами е-пошти (зокрема, Google Gmail Microsoft Outlook), відеоконференцій (Google Meet, Microsoft Teams), інформаційного супроводу освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання (LMS Moodle та ін.), сервісів корпоративної роботи Google Workspace і Microsoft Office 365.

Локальні нормативно-правові акти ЗВО визначають критерії для зайняття конкретних посад НПП. Так, Порядок конкурсного відбору КНУ ім. Тараса Шевченка [53] передбачає такі вимоги до претендентів на посаду завідувача кафедри: наявність наукового ступеня та/або вченого (почесного) звання відповідно до профілю кафедри і стаж науково-педагогічної діяльності не менше, ніж 10 років у ЗВО; відповідність освітньої кваліфікації вимогам, які ставляться до НПП законодавством України та Статутом університету (п. 1.7 та п. 2.2. Порядку).

Згідно з п. 3.4 Положення про конкурсний відбір ОДУ ім. І. І. Мечникова [52] до участі в конкурсі на посаду завідувача кафедри допускаються особи, які мають науковий ступінь доктора/кандидата наук з відповідної спеціальності, або доктора філософії із відповідної галузі знань та/або вчене (почесне) звання (професора, доцента) відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше,

аніж 5 років у ЗВО та, як правило, мають опубліковані підручники та монографії за фахом.

За Положенням про конкурсний відбір ХНУ В. Н. Каразіна [54] претенденти на посаду завідувача кафедри повинні мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри (п. 5.1).

У Положенні про конкурсний відбір НУ «Львівська політехніка» [55] задекларовані окремі критерії допуску до посади завідувача кафедри: наявність наукового ступеня та/або вченого звання за профілем кафедри; та відповідність цілій низці вимог, що ставляться до всіх претендентів на посади НППі загалом.

Як правило, в нормативних документах ЗВО окрема увага відведена критеріям відбору на посаду професора кафедри. Так, згідно з п. 2.13. Порядку конкурсного відбору КНУ ім. Тараса Шевченка [53] до участі в конкурсі на посаду професора допускаються особи, які мають науковий ступінь доктора наук та/або вчене звання і стаж науково-педагогічної роботи не менше 8 років; або мають науковий ступінь кандидата наук чи доктора філософії та/або вчене звання і стаж науково-педагогічної роботи не менше 10 років; кандидати на посаду професора за освітньою кваліфікацією мають відповідати загальним вимогам, які ставляться до НППі законодавством України і Статутом цього університету.

Положення про конкурсний відбір ХНУ ім. В. Н. Каразіна [54] не визначає спеціальних критеріїв допуску до трудової діяльності на посаді професора, розглядаючи їх в одному ряду з іншими посадами викладачів ЗВО та встановлюючи для них єдині вимоги. З метою оцінювання рівня професійної кваліфікації претендента завідувач кафедри (за погодженням з деканом/ директором) має право запропонувати йому попередньо провести в присутності НППі факультету пробні лекції чи практичні заняття.

За Положенням про конкурсний відбір ОДУ ім. І. І. Мечникова (п. 3.4) [52] на посаду професора можуть претендувати особи, що мають науковий ступінь, як правило, доктора наук, вчене звання професора або доцента (старшого дослідника),

мають стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років, мають науково-методичні праці за фахом.

Щодо посад доцента, старшого викладача, викладача, асистента, як правило встановлено загальні критерії. Так, за Порядком конкурсного відбору КНУ ім. Т. Г. Шевченка (п. 32-3.5) [53] до претендентів на ці посади ставляться загальні вимоги щодо НПП, а також уточнюючі критерії щодо наукового ступеня, вченого звання та стажу науково-педагогічної роботи: наявність наукового ступеня або вченого звання і стажу науково-педагогічної роботи в ЗВО не менше 5 років; для посади старшого викладача – наявність наукового ступеня або вченого звання, або ступеня магістра та стажу науково-педагогічної роботи в ЗВО не менше 5 років; для посад викладача, асистента – наявність наукового ступеня або вченого звання, або ступеня магістра. Щодо всіх претендентів ставиться вимога провести відкрите заняття або виступ перед колективом кафедри з науковою доповіддю.

Положення про конкурсний відбір ХНУ ім. В. Н. Каразіна [54] додаткових, уточнюючих критеріїв щодо допуску до науково-педагогічної діяльності на посадах доцента, старшого викладача, викладача та асистента не встановлює; діють загальні вимоги до НПП.

Згідно з Положенням про конкурсний відбір ОДУ ім. І. І. Мечникова [52] критеріями допуску до аналогічних посад, крім загальних, є такі вимоги, які діють «як правило»: для посади доцента – наявність наукового ступеня кандидата наук з відповідної спеціальності/доктора філософії із відповідної галузі знань; вченого звання доцента (старшого дослідника); не менше 5 років науково-педагогічної роботи, опублікованих за фахом науково-методичних праць; для посади старшого викладача – наявність наукового ступеня кандидата наук за відповідною спеціальністю, доктора філософії за відповідною галуззю знань; не менше 3-х років стажу науково-педагогічної роботи у ЗВО; наукових праць за фахом; для посад викладача та асистента – наявність наукового ступеня кандидата наук, доктора філософії; або закінчення

аспірантури; або наявність ступеня магістра зі спеціальності за профілем кафедри; опублікованих наукових праць за фахом.

У Положенні про конкурсний відбір НУ «Львівська політехніка» [55] встановлені додаткові критерії конкурсного добору на посади викладачів. Так, за вимогами п. 3.5 на посаду професора має право брати участь у конкурсі претендент за умови, якщо він:

- а)* має науковий ступінь доктора наук або вчене звання професора за профілем кафедри і не менше 5 років стажу науково-педагогічної роботи; *б)* протягом останніх 10 років видав підручник (посібник) або монографію; або в останні 5 років – три наукові статті у журналах, які індексовані міжнародними наукометричними базами Scopus або Web of Science; *в)* якщо претендент на момент проведення конкурсу є працівником університету, то він має мати сертифікований електронний навчально-методичний комплекс (дистанційний електронний курс) з навчальної дисципліни, який в останні 5 років застосовувався в освітньому процесі щонайменше один семестр; *г)* опублікував за профілем кафедри у фахових виданнях України та інших держав не менше 7 статей, з них не менше 3-х – у виданнях, які індексовані в Scopus або Web of Science; останні не є тими з тими, які наведені вище в п. «б»; замість двох таких статей зараховується монографія, проіндексована в Scopus або Web of Science; до двох праць у фахових виданнях України прирівнюється один патент на винахід за напрямом кафедри; *д)* керував науково-дослідними роботами (був їх виконавцем протягом не менше 2 років), які виконувались за кошти державного бюджету, МОН України, Національного фонду досліджень України, міжнародних грантів тощо; *або* керував госпрозрахунковою роботою в НУ «Львівська політехніка», обсягом 7 мінімальних зарплат і більше; *або* був керівником, координатором (не менше 2 років виконавцем) зареєстрованих міжнародних грантів; *або* подав не менше 3-х заявок на отримання зареєстрованих міжнародних колективних грантів; *або* опублікував не менше 3-х праць у виданнях, що індексуються в Scopus або Web of Science, та які не враховані у п. «б» та п. «г»; *або* був науковим керівником аспіранта чи консультантом докторанта в НУ «Львівська політехніка», який здобув науковий ступінь; ці показники є даними за останні 5 років.

Аналогічні деталізовані і пропорційно зменшені вимоги ставляться і до претендента на посаду доцента. А претендент на посаду викладача / асистента повинен мати: ступінь магістра за відповідною спеціальністю (освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста прирівнюється до ступеня магістра); опубліковані наукові або навчально-методичні праці.

Конкретні критерії допуску особи до науково-педагогічної діяльності закріплені Ліцензійними умовами, які містять вичерпний перелік вимог, що є обов'язковими для виконання ЗВО; вони визначають, серед іншого, кадрові вимоги до НПП, котрі мають визначену кваліфікацію (освітню та/або професійну). Згідно з п. 37 Ліцензійних умов НПП у професійній діяльності за останні п'ять років мають мати не менше чотирьох досягнень з переліку, який визначено в п. 38. Ці досягнення стосуються підтвердження у встановленому порядку наявності наукової та професійної активності за кількісно вимірюваними показниками (19 критеріїв), які стосуються кількох напрямів: 1) наукової діяльності – видання монографій, статей у фахових наукових виданнях; керівництво розробкою наукової теми, проекту; членство в редакційній колегії фахового наукового видання; 2) створення продуктів інтелектуальної власності з отриманням патентів, свідоцтва про авторське право на науковий твір; 3) видання навчально-методичної літератури; 4) освітньої підвищення кваліфікації – захист дисертації, офіційна участь в атестації наукових кадрів (опонент, член спеціалізованої ради); 5) підготовка наукових кадрів – це наукове керівництво / консультування здобувача, якому присуджено науковий ступінь; 6) науково-експертна діяльність у складі науково-методичних, експертних рад, комісій МОН України і подібн.; науково-експертні публікації; 7) міжнародний досвід наукової, викладацької, експертної діяльності; участь в міжнародних операціях тощо; 8) взаємодія з практикою – наукове консультування організацій, участь у професійних громадських організаціях; практична діяльність за фахом; 9) сприяння розвитку студентської наукової активності – керівництво конкурсними студентськими роботами, учнівськими науково-дослідними працями в НЦ «Мала академія наук України»; членство в Журі та подібн.

Важливо, що зазначені вимоги щодо наявності досягнень у професійній діяльності ставляться тільки до НПП, які мають стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років. До працівників, які мають статус учасника бойових дій, до практичних фахівців, які працюють на посадах НПП за сумісництвом в обсязі 0,25 ставки або 150 годин навчального навантаження на навчальний рік ці вимоги не застосовуються. При визначенні досягнень п'ятирічний строк може продовжуватися на час перерви в роботі з об'єктивних причин (академічна або соціальна відпустка, тривала непрацездатність; призов (мобілізація) на військову службу та ін.).

Для НПП тих ЗВО, де здійснюється підготовка здобувачів у галузі знань «02 Культура і мистецтво», а також за спеціальностями «014 Середня освіта (Музичне мистецтво)», «014 Середня освіта (Образотворче мистецтво)» натомість статей у фахових виданнях можуть зараховуватися оприлюднені здобутки: твори літератури, їх переклади, твори архітектури, живопису, скульптури, графіки, дизайну, музичні, аудіо- та відео твори, медіатвори, кіно та анімаційні твори та ін.

Аналіз національного законодавства та локальних нормативно-правових актів дозволяє дійти низки висновків щодо критеріїв допуску до зайняття науково-педагогічної діяльністю. Такі критерії втілюються у вимогах, які ставляться до претендентів на зайняття посад НПП. На рівні закону встановлюються виключно критерії щодо рівня вищої освіти претендентів – наявність наукового ступеня або ступеня магістра. За винятком посади керівника ЗВО, щодо якого встановлено, *по-перше*, критерії допуску до посади – вимоги щодо рівня освіти (науковий ступінь та вчене звання), володіння державною мовою, стажу роботи на посадах НПП (мінімум 10 років); громадянства України – для ЗВО державної чи комунальної форми власності; *по-друге* – перепони для призначення на посаду – щодо дієздатності, правомірної та правозгідної поведінки і моральності.

На підзаконному рівні, в Ліцензійних умовах визначено критерії допуску до здійснення науково-педагогічної діяльності, які демонструють професійну та наукову активність претендента на посаду: наявність наукових публікацій у фахових виданнях

Україні, наукових виданнях зарубіжних країн, наукових виданнях, які індексуються у наукометричних базах; участь у підготовці та атестації наукових кадрів; участь в організаційних комітетах, журі олімпіад, конкурсів тощо; участь у виконанні науково-дослідних тем, реалізації проектів; практична діяльність за фахом. На рівні професійних стандартів визначено низку компетентностей, якими мають володіти викладачі ЗВО.

Важливими у сенсі критеріїв добору на посади НПП слід вважати і приписи п. 4 Професійного стандарту викладачів ЗВО [41], які визначають загальні компетентності викладачів. Ці норми вимагають від таких працівників: знання та розуміння предметної області і професійної діяльності; володіння навичками критичного мислення, комунікації, емпатії, використання інформаційно-комунікативних технологій; вміння знаходити, обробляти інформацію, генерувати нові ідеї, застосовувати кращі практики, діяти соціально, відповідально, етично, толерантно, виявляти повагу до культурної різноманітності; здатність до професійного й особистісного розвитку.

У локальних нормативно-правових актах – Статутах університетів, що затверджуються наказом МОН України, та у відповідних положеннях (порядках) про конкурсний відбір на посади НПП, які ухвалюються вченими радами університетів, як правило, визначаються деталізовані критерії допуску до посад НПП. Переважно, в статутах ЗВО встановлюються загальні вимоги до претендентів на посади НПП, а в положеннях (порядках) про конкурсний відбір на посади НПП – ці деталізовані критерії диференційовано за посадами. Відповідні приписи локальних нормативних документів формуються в різних ЗВО по-різному: або відсилають до норм закону, або відтворюють вимоги законодавства, або містять додаткові умови, зокрема, про кількість наукових публікацій, навчально-методичних праць, досвід науково-педагогічної роботи, обсяг участі у виконанні науково-дослідних тем, володіння сучасними інформаційними й освітніми технологіями та ін.

Додаткові критерії допуску до науково-педагогічної діяльності стосуються вимог:

а) наявність стажу науково-педагогічної роботи (за винятком посад асистента,

викладача); б) наявності опублікованих наукових і навчально-методичних праць за профілем кафедри; в) проходження підвищення кваліфікації в останні 5 років; г) забезпечення щонайменше чотирьох показників професійних досягнень відповідно до вимог Ліцензійних умов.

Важливо зазначити, що в науковій літературі пропонуються автоматизовані моделі відбору НПП, які включають, серед іншого, анкетування претендентів на основі комп'ютерної програми «Викладач ЗВО» для діагностування їхніх професійних якостей, а також тестування для психодіагностики у розрізі оцінювання професійної придатності претендентів. У цих моделях закладено значно більше критеріїв добору на посади НПП. З метою їх упорядкування науковці, зокрема, сформували професіограму викладача ЗВО, яка включає чотири блоки: персонограму (освіта, кваліфікація; ділові, особистісні якості; професіоналізм – управлінська майстерність, компетентність; спеціальні управлінські компетенції – знання і вміння, навички професійної діяльності, організації процесу; управлінські ролі (консультант, лідер, стратег тощо); психограму (внутрішні мотиви, інтереси, прагнення); психофізіологічні властивості (воля, темперамент, установки, цінності; творчий потенціал; саморефлексія, стресостійкість); дескриптограму (інтеграція в освітній і науковий простір, автономність, відповідальність; прозорість результатів діяльності); акмеограму (посада, науковий ступінь, вчене/ почесне звання, державні нагороди, підвищення кваліфікації, публікаційна та інноваційна активність [56, с. 263].

Щодо цього зазначимо, що такі програми передбачають застосування алгоритмів штучного інтелекту, а їх використання у трудовому наймі, як зазначає С. Я. Вавженчук, є високоризиковим та потенційно може зумовити значні юридичні, етичні практичні проблеми, створити нові ризики для непрямой дискримінації, тому необхідне законодавче встановлення відповідних запобіжників для недопущення ризику непрямой дискримінації внаслідок здатності штучного інтелекту до самонавчання і подібн. [57, с. 33].

Окремої уваги заслуговує питання про обмеження можливості займатися науково-педагогічною діяльністю для певних категорій працівників. Як ми вже зазначали, у ч. 2 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» визначено обставини, які унеможливають обіймання посади керівника ЗВО.

У правовій теорії склався підхід до оцінювання обставин (юридичних фактів), відсутність яких обумовлює певні юридичні наслідки – сприяє виникненню певних прав, правовідносин; такі обставини одержали назву негативних юридичних фактів [58, с. 125-127; 59, с. 134], негативних умов.

Це дозволяє вважати відсутність зазначених вище обставин, які є критерієм допуску до зайняття посади керівника ЗВО, негативними умовами допуску до зайняття посади НПП.

Важливо, що закон не передбачає жодних таких негативних умов щодо інших (крім керівника закладу) посад НПП, включаючи ті, які передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій: проректор (віце-президент), заступник директора, декан/начальник факультету (директор/начальник інституту), завідувач кафедри, завідувач аспірантури, докторантури, директор бібліотеки. Доцільність такого законодавчого рішення видається дискусійною, адже зазначені посади наділяють працівника владними повноваженнями у сфері їх відання, а отже існує вірогідність зловживань з їх боку.

Так само відсутні подібні обмеження (негативні умови) щодо допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю на суто викладацьких посадах (професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент). При цьому Закон України «Про вищу освіту» покладає на НПП такі обов'язки і наділяє їх такими правами, здійснення яких вимагає відповідних людських якостей. Зокрема, згідно з п. п. 3, 3-1, 4 ч. 1 ст. 58 цього Закону НПП зобов'язаний: поважати гідність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм любов до батьківщини, дотримуватися педагогічної етики, моралі; виховувати молодь в дусі українського патріотизму, поваги до державних символів України, до Конституції України; дотримуватися правил академічної доброчесності і забезпечувати її

дотримання здобувачами; розвивати у них творчі здібності, самостійність, ініціативність. НПП, серед іншого, мають право: на участь в управлінні ЗВО, зокрема бути обраним до вищого органу громадського самоврядування, до складу вченої ради тощо; на академічну свободу, яка має реалізовуватися виключно в інтересах особи, суспільства і людства загалом; на захист професійної честі й гідності.

Та, попри це, не є перешкодою для зайняття посади НПП (крім керівника ЗВО) наявність у житті особи, яка на неї претендує, таких обставин, наприклад, як: обмеження її судом у дієздатності; наявність непогашеної судимості за кримінальне правопорушення; застосування щодо неї адміністративного стягнення за корупційне правопорушення. Хоча такі факти мають бути несумісними з виконанням освітніх і виховних функцій у сфері вищої освіти. Тому, на нашу думку, негативні умови допуску до зайняття науково-педагогічної діяльності, які встановлені Законом України «Про вищу освіту» стосовно посади керівника ЗВО, слід поширити щонайменше на всі посади НПП, які пов'язані з адміністративно-управлінськими функціями (чи окремими їх елементами).

Міжнародно-правове регулювання трудових відносин розглядається як система стандартів у сфері регулювання таких відносин, що задекларована міжнародно-правовими актами. Держави, які приєдналися до відповідного міжнародного договору (конвенції, угоди), імплементують ці стандарти (норми) у національне трудове право. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання трудових відносин, передусім, є ООН та Міжнародна організація праці (далі – МОП) як спеціалізована міжнародна організація у сфері регулювання відносин праці, а також об'єднання держав – Європейський Союз, Рада Європи.

Статут МОП [60] визначає нормотворчість щодо створення міжнародних трудових стандартів одним із головних напрямків її діяльності. Організація ухвалює Конвенції та Рекомендації щодо різних аспектів праці. Для держави, яка є членом МОП, *Конвенція* має обов'язкову силу після ратифікації компетентним органом держави (як правило, парламентом), після чого держава зобов'язана ухвалити

національні норми для впровадження положень Конвенції та періодично (один раз на 2–4 роки) звітувати перед МОП про вжиті заходи. Тоді як *Рекомендація* МОП не підлягає ратифікації; її положення можуть бути втілені в національне право внаслідок ухвалення відповідних нормативно-правових актів; вона має рекомендаційний характер, пропонує державам певні стандарти, які можуть бути імплементовані в норми національного закону. Зазвичай Рекомендації деталізують, уточнюють, доповнюють норми Конвенції; Рекомендація надає державам можливість вибору застосування міжнародної норми. Упорядкована система Конвенцій і Рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці.

За весь період Україна ратифікувала 71 Конвенцію МОП, з яких на сьогодні чинними для нашої держави залишається 61 Конвенція. Ці міжнародні акти істотно вплинули на національне законодавство про працю і стосуються різноманітних аспектів трудових правовідносин: неприпустимості примусової праці [61], рівності у здійсненні трудових і соціальних прав, неприпустимості дискримінації в галузі праці, рівної винагороди для чоловіків і жінок за працю рівної цінності [62], забезпечення рівності трудових прав усіх громадян незалежно від статі, соціального, майнового стану, мови, національної, расової приналежності, релігійних переконань, політичних поглядів тощо [63]; сприяння зайнятості працездатного населення; установлення норм щотижневої праці [64], відпусток [65]; визначення соціальних стандартів [66]; забезпечення умов, охорони, безпеки та гігієни праці, ефективної інспекції праці; забезпечення права працівників на свободу асоціацій, організацій для просування і захисту своїх прав та інтересів [67]; впровадження мирних способів вирішення трудових конфліктів; належної організації ведення колективних переговорів [68], укладення і виконання колективних договорів.

Україна підписала в 1999 р. Європейську соціальну хартію (переглянуту) [69], ратифікувала її (із заявами) 14 вересня 2006 р. [70]. Процес адаптації українського законодавства до Хартії ще не триває [71]. Україна є й учасницею численних

двосторонніх договорів щодо регулювання відносин у галузі праці, які впливають на розвиток трудового законодавства.

Результатом приєднання України до різноманітних міжнародних угод у сфері регулювання трудових відносин, зокрема Конвенцій, дотримання Рекомендацій МОП, стало внесення істотних змін і доповнень до Кодексу законів про працю України та ухвалення низки законодавчих актів, як-от: Закон України «Про охорону праці» [72], Закон України «Про колективні договори і угоди» [73], Закон України «Про оплату праці» [74], Закон України «Про відпустки» [75], Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [76], Закон України «Про зайнятість населення» [77], Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [78] та інші. Зазначені міжнародні угоди мали важливе значення для розвитку законодавства про працю, що безперечно позначилося на правовому регулюванні виникнення трудових правовідносин з участю НПП.

Враховуючи інтеграційні процеси, Україна надає важливості європейським стандартам – Директивам Європейського Парламенту та Ради Європи у сфері регулювання праці. Обов'язковість імплементації положень деяких із них впливає з Угоди про асоціацію України з ЄС [79]. Так, норми Директиви 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин [80] (Додаток XL до Угоди про асоціацію) та Директива 97/81/ЄС про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладена UNICE, SEEP та ETUC [81] – мали бути імплементовані в законодавство України у строк до 31 серпня 2021 р.

Важливе значення для регулювання трудових відносин мають: Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу [82], Директива 2019/1152/ЄС про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [290]. Ці нормативні документи є антидискримінаційними, їх ухвалення спричинило модернізацію існуючого принципу рівності та вдосконалення засобів захисту від дискримінації [83].

Взаємодія цих механізмів з ринковими засобами трансформували ідею недискримінації в ефективний принцип праці [84].

Антидискримінаційними є також: Директива 2000/78/ЄС, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [85], Директива 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження [86], Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості [87]. За висновками вчених, саме на початку 2000-х рр. недискримінація, яка до того часу була заходом сприяння ринковій інтеграції, становлення якого відбулося в рамках судової практики, поступово трансформувалася у фундаментальний принцип права ЄС [88, С. 134].

В сучасних реаліях трудової діяльності НПП окремої уваги заслуговує Рамкова угода про дистанційну працю [89], яка проголошує ідею рівного ставлення до відповідних категорій працівників порівняно з тими, які працюють на умовах нормального робочого часу; а також Директива РЄ 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. про рамкову угоду про неповну зайнятість, яка укладена UNICE, CEEP та ETUC (Додаток – Рамкова угода про роботу за сумісництвом) [81] та Директива РЄ 1999/70/ЄС про рамкову угоду про роботу на визначений строк, укладена ETUC, UNICE та CEEP [90].

Так, Директива РЄ 97/81/ЄС декларує мінімальні вимоги стосовно регулювання трудових відносин на умовах неповного робочого часу [81]. Передусім задекларовано правову презумпцію роботи на умовах повного робочого часу; а робота на умовах неповного робочого часу можлива винятково у випадках, коли умови трудового договору містять положення про неповний робочий час, що має бути зафіксовано у письмовій формі. Директива містить вимогу про обов'язкове інформування працівника про основні умови трудових відносин на умовах неповного робочого часу, про наявність можливості роботи на умовах неповного робочого часу, а так само – про можливість поновлення роботи на умовах повного робочого часу. У законі має бути

передбачено, що роботодавець повинен у письмовій формі поінформувати працівника, що зайнятий неповний робочий час, щонайменше про таке: місце роботи, категорію посади або опис роботи; дату виникнення трудових відносин; дату їх припинення (для строкових трудових договорів); тривалість оплачуваної відпустки; винагороду (сума, складові, систематичність і метод виплати); процедуру припинення трудових відносин; тривалість робочого тижня; базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати роботу та ін.

Поряд із цим у законодавстві має бути встановлено гарантії того, що зайняті неповний робочий час працівники: не повинні зазнавати менш сприятливого ставлення, ніж ті, що зайняті повний робочий час (крім випадків, коли різне ставлення виправдане об'єктивними підставами, які визначені колективним договором); мають право на базову винагороду, а також інші виплати, передбачені законом та/або колективним договором (або інші виплати, що їх одержують працівники, котрі перебувають у порівнюваній ситуації та зайняті повний робочий час, якщо ці виплати є більшими, пропорційно до нормальної тривалості щотижневого робочого часу. Роботодавець зобов'язаний у можливих випадках: враховувати прохання працівника про переведення його на роботу на умовах неповного робочого часу або про переведення з неповного робочого часу – на роботу на умовах повного робочого часу; надавати можливість роботи на умовах неповного робочого часу, зокрема й на управлінських посадах.

Основні ідеї зазначеної та інших Директив Європарламенту та РЄ, а також Конвенцій і Рекомендацій МОП декларують стандарти правового регулювання праці загалом. Відповідні питання досліджувалися в науці трудового права на рівні дисертацій та наукових статей у періодиці за авторства багатьох українських вчених, як-от: В. М. Андріїв [91], В. А. Андропова [92], М. М. Безсчастний [93], Н. Я. Бутинська [94], О. С. Волохов [95], С. В. Венедіктов [96], В. І. Гніденко [97], А. С. Довгерт [98], О. В. Довжук [99], В. В. Жернаков [XX], Ю. Ю. Івчук [100], М. І. Іншин [101], О. І. Кисельова [102], Є. В. Краснов [103], І. П. Лаврінчук [104], С. С. Лукаш [105], Л. В. Могілевський [106], Д. В. Приміч [107], О. П. Радчук [108], О. М. Рим [88],

Д. І. Сіроха [109], Ю. В. Чижмарь [110], М. І. Іншин та В. І. Щербина [111], А. А. Юрченко [112] та ін.

У рамках нашого дослідження інтерес представляють саме ті міжнародні акти, які спрямовані на регулювання праці та, насамперед, умов найняття на посади та вимог щодо трудової діяльності саме НПП. У цьому контексті, передусім, мають значення умови Угоди про асоціацію України з ЄС [79]. Положення ст. 431 Угоди зобов'язує сторони активізувати співробітництво в галузі вищої освіти, передусім, з метою сприяння розвитку мобільності студентів і викладачів та наближенню у сфері вищої освіти, що здійснюється в рамках Болонського процесу, до якого Україна приєдналася, підписавши Болонську декларацію [113] в 2005 р.

Саме в міжнародно-правових актах, які пов'язані з Болонським процесом, відслідковуються певні вимоги (критерії) щодо НПП. Так основні принципи Великої Хартії Університетів (1988) [114], яку станом на 2024 р. підписали 32 університети України, вимагають, щоб викладацька діяльність здійснювалася в моральному й інтелектуальному сенсі незалежно від будь-яких політичних впливів та економічних інтересів; педагогічна діяльність має бути нероздільна з дослідницькою, щоб навчання відповідало потребам, які постійно змінюються, а також запитам суспільства та науковим досягненням. За уточненнями, які внесено в редакцію Великої Хартії Університетів (2020) [115], викладачі університету мають бути здатними передавати свої знання й володіти необхідними засобами для вдосконалювання знань на основі досліджень та інновацій. Прийом на роботу викладачів і визначення їх статусу має відбуватися за принципом невід'ємності викладацької діяльності від дослідницької.

Звідси випливає критерій для відбору на посади НПП, який втілюється у показниках наукових досягнень відповідно до п.п. 1-8, 10-12 п. 38 Ліцензійних умов [116]: наявність опублікованих наукових і навчально-методичних праць, наукове керівництво дисертаціями, участь в атестації наукових кадрів, наукове консультування тощо.

Основні професійні критерії, які дозволять бути конкурентоспроможним педагогом та реалізувати свій творчий потенціал в будь-якій європейській державі, визначено і в науковій літературі – це: європейська полікультурність; європейська ідентичність; європейські знання; європейська мовна компетентність; європейський професіоналізм; європейський рівень якості [117, с. 40-42].

Серед задекларованих Європейською комісією критеріїв професійної кваліфікації педагога, такі основні вимоги: глибокі знання навчального предмета; належні знання педагогіки; навички та вміння, необхідні для керівництва здобувачами освіти та їх підтримки; розуміння соціальних і культурних аспектів освіти. Ці вимоги реалізуються через набуття семи *ключових компетентностей*, які мають мати педагоги будь-якого рівня [118]: міжособистісні компетенції для створення доброзичливої, безпечної атмосфери; педагогічні компетентності для підтримки особистісного розвитку здобувачів; предметні знання і методологічні компетенції, які засвідчують глибокі знання предмета і відповідних методів навчання; організаційна компетентність, яка дозволяє організувати та підтримувати освітній процес; здатність до забезпечення плідної співпраці з колегами і сприяння належній організації та функціонуванню освітнього процесу; вміння співпрацювати з тими, хто відіграє важливу роль у студентському оточенні; вміння розвиватися як фахівець протягом життя.

За рекомендаціями Загальноєвропейської освітньої співдружності [119], педагогічні компетентності НППІ мають забезпечувати: дотримання ним етичних норм, які ґрунтуються на загальнолюдських цінностях й уявленнях про людину і суспільство; вміння розуміти потреби і можливості особистості; готовність до співробітництва з усіма зацікавленими сторонами; знання тенденцій розвитку суспільства, його історії й прогнозування на майбутнє; вміння правильно обирати засоби організації, управління та стимулювання освітнього процесу; вміння організувати власну діяльність, планувати й обирати форми та методи навчання; спроможність брати участь в заходах з удосконалення освітнього процесу та підвищення якості освіти.

Зазначені критерії сформувалися в рамках Болонських ініціатив, проте їх не можна вважати критеріями саме відбору на посаду через те, що не всі з них мають конкретні засоби виміру та оцінювання. Тому критеріями допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю є більш формалізовані вимоги.

Згідно з положеннями Сорбонської декларації 1998 р. [120] європейський простір вищої освіти вимагає усунення бар'єрів для мобільності викладацького складу; ЗВО зобов'язані забезпечити викладачам визнання і зарахування часу, який витрачено на провадження досліджень, викладання, стажування в європейському регіоні, без втрат щодо їхніх законних прав. Аналогічну до останньої вимогу було задекларовано в Болонській декларації, ухваленій 19 червня 1999 р. [121] та підтверджено в Саламанкській конвенції 2001 р. [122].

Задля забезпечення цієї вимоги в Україні впроваджено передумови для отримання НПП вченого звання [123]: обов'язкове підтвердження міжнародного досвіду документами (свідоцтвом, сертифікатом тощо) про навчання, стажування або роботу в ЗВО, науковій установі зарубіжної країни – члена Організації економічного співробітництва та розвитку та/або ЄС, або участь у проєктах, які фінансуються такими країнами, а також наявність сертифікату (не нижче B2) згідно з Загальноєвропейською рекомендацією з мовної освіти з мов країн ЄС, або диплому про вищу освіту (науковий ступінь), що пов'язані з використанням іноземної мови, або щонайменше 10 опублікованих англійською мовою праць у виданнях, які індексуються в Scopus чи Web of Science.

Наявність вченого звання є критерієм для відбору на більшість посад НПП, а відповідність Ліцензійним умовам – для всіх без винятку таких посад, тому слід вважати, що Велика Хартія Університетів та Сорбонська декларація і пов'язані з нею документи прямо вплинули на критерії добору на посади НПП в ЗВО України.

Дослідники визначають європейський вимір професійних якостей НПП за контекстом низки міжнародних угод і настанов, що ухвалені в рамках Болонського процесу та передбачають гармонійне поєднання в освітній діяльності національної й

транснаціональної складової. Відповідно до завдань Болонського процесу європейська наукова спільнота працює над визначенням «загальноєвропейських характеристик» викладачів, тобто над фаховими вимогами до них у контексті європейського професіоналізму. Згідно з Педагогічною конституцією Європи найважливішою компетентністю педагога ХХІ ст. вважається вміння забезпечити освітнє середовище, яке сприяє благополуччю кожної особи і формує її багатий духовний світ [117, с. 37].

Певні вимоги до викладацького складу в рамках Болонського процесу закріплені і в Єреванському комюніке 2015 р. та Паризькому комюніке 2018 р.; у цих документах акцентовано увагу на вдосконаленні викладацького складу [124, с. 5]. На підставі цих нормативів призначення на викладацьку посаду в ЗВО в європейському регіоні, як правило, вимагає відповідності особи чотирьом критеріям: наявність наукового ступеня, педагогічного досвіду та вміння оцінювати викладання, наукова продуктивність, участь у вдосконаленні навчання. У доктрині відзначається, що ці критерії відображають ефективність викладача, яка широко охоплює компетентність у чотирьох сферах: методи і стиль навчальної діяльності, здатність організувати освітній процес, вміння залучати (заохочувати) студентів; здатність визначати прогрес у навчанні [125, с. 13].

Вимоги, визначені в рамках Болонського процесу, не завжди є обов'язковими та трактуються в різних європейських системах по-різному. Найпоширенішою вимогою є наявність наукового ступеня, зазвичай доктора філософії. Переважна більшість ЗВО вимагає також наявність педагогічного досвіду та педагогічну підготовку як елемента освіти докторського рівня. Та лише половина ЗВО закріпила формальні вимоги щодо педагогічного стажу та регулярного оцінювання викладання, і близько третини вимагає участі в удосконаленні викладання (педагогічний розвиток, стажування). Зазвичай педагогічна діяльність оцінюється, але інструменти оцінювання ще тільки вивчаються, а результати оцінювання ефективності викладання практично не враховуються [124, с. 62].

Вимоги щодо добору на посади науково-педагогічного персоналу втілені і в Стандартах та рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG 2015) [126]. Стандарт 1.5 вимагає, щоб ЗВО під час найму на роботу викладачів – переконувалися у їх професійній компетентності. ЗВО несуть відповідальність за якість викладацького складу та створення сприятливого середовища, яке включає: встановлення і дотримання чітких, прозорих і справедливих процесів найняття викладачів на роботу; створення таких умов їх зайнятості, які враховують важливість та необхідність постійного навчання; сприяння професійному розвитку НПП заохочення до наукової діяльності для зміцнення зв'язку між освітою і дослідженнями; заохочення до новацій щодо методів навчання і застосування новітніх освітніх технологій.

Причому у цьому випадку йдеться саме про стандарт (а не рекомендацію). Це підкреслено в заяві, яку у 2020 р. оприлюднила група експертів (E4) [127], де підкреслено актуальність і застосовність ESG 2015. У заяві зазначено, що ESG визначають рамки забезпечення якості для Європейського простору вищої освіти і мають бути прийняті міністрами освіти країн у рамках Болонського процесу. Стандарти узгоджені із загальноприйнятою практикою забезпечення якості вищої освіти в межах зазначеного простору, а отже мають обов'язково враховуватися та дотримуватися зацікавленими суб'єктами у сфері вищої освіти. Це стосується й України як учасниці Болонського процесу.

Варто звернути увагу в контексті предмета нашого дослідження і на Європейські принципи навчання та викладання [128], які не мають імперативної сили, враховують особливості мети кожного закладу та сформовані з повагою до фундаментальних принципів інституційної автономії ЗВО й академічної свободи. Ці принципи пропагують цінності Європейського простору вищої освіти; вони містять і вимоги щодо добору персоналу на посади викладачів вищої освіти. Так, згідно з *шостим* принципом викладання та дослідження є пов'язаними і взаємно збагачують одне одного, тому викладач має мати здобутки і в навчальній, і в науковій сферах. *Сьомий*

принцип вимагає, щоб компетентність викладання була основою академічних практик; воно є професійною і кваліфікованою діяльністю – основною функцією вищої освіти, що має враховувати ЗВО при підборі персоналу на викладацькі посади.

В українському законодавстві згадані вище Стандарти ESG 2015, які стосуються найму НПП та умов їхньої праці, а також критерії, які закріплені в Єреванському комюніке 2015 р. та Паризькому комюніке 2018 р. в рамках Болонського процесу, в Європейських принципах навчання та викладання, знайшли своє втілення в нормах Закону «Про вищу освіту» та Ліцензійних умов. Передусім, це стосується процедури прийняття на посади НПП. Так, ст. ст. 42, 43, 55 Закону спрямовані на гарантування чіткості, прозорості, справедливості процедури відбору на посади НПП. А Ліцензійні умови вимагають забезпечення щонайменше чотирьох умов професійної активності НПП з переліку, закріпленого у п. 38 цих Умов. За змістом цей перелік видів професійних досягнень відображає зазначені чотири напрями – у сфері: наукової діяльності та здобуття наукового ступеня (пп. 1, 3, 5, 6, 7, 8); практичної діяльності у предметно-професійній сфері (пп. 2, 11, 12, 19, 20); володіння методами та технологіями освітньої діяльності (пп. 4, 9, 14, 15); здатності професійно діяти в міжнародному освітньому контексті (пп. 10, 13, 17, 18).

Висновки до Розділу 1.

1. Аналіз історико-правових аспектів дозволяє виокремити такі періоди розвитку правового інституту добору науково-педагогічних працівників ЗВО:

1) імперський період (до 1917 р.), коли система критеріїв добору на посади НПП формувалася з опором на наукові досягнення претендента; відбір на посади викладачів у ЗВО здійснювався на підставі наукових досягнень, зайняття посади було нерозривним із присвоєнням учених звань і здобуттям наукових ступенів; допуск до педагогічної діяльності був результатом наукового зростання;

2) період «радянської» доби (1918-1991 рр.), за якого сформувалася система підготовки НПП у рамках аспірантури (з наданням переваги випускникам) та інституту здобувачів наукових ступенів. Була законодавчо закріплена процедура конкурсного відбору на посади НПП; встановлені формальні і диференційовані за посадами вимоги до претендентів на зайняття науково-педагогічною діяльністю; наукові досягнення стали одним із критеріїв у системі вимог і не мали значення головного показника при проходженні конкурсу. У той період зберігалися окремі аспекти централізації, адже результати конкурсу на відповідні посади НПП потребували затвердження органами державної влади у сфері освіти;

3) початковий період незалежної України (1992-2014), коли законодавство про вищу освіту закріпило демократичні засади добору на посади НПП у ЗВО зі збереженням процедури конкурсного відбору з таємним голосуванням;

4) новітній період незалежної України (з 2014 р. – по теперішній час) – введення в дію Закону України «Про вищу освіту», який задекларував автономію ЗВО, та нормативне закріплення вимог щодо наукової і професійної активності НПП.

2. Термін «науково-педагогічний працівник» та відповідна категорія суб'єктів трудових правовідносин з'явилися в національній правовій системі в 1920-х рр., а в законодавстві – в 1930-их рр. До того часу узагальнюючого терміну на позначення суб'єктів викладацької діяльності у сфері вищої освіти не існувало, а титулатура посад і наукових ступенів постійно змінювалася.

3. За законодавством науково-педагогічна діяльність є видом педагогічної діяльності, яка провадиться НПП; науково-педагогічна діяльність і викладацька діяльність є синонімічними поняттями. «Науковий працівник» і «науково-педагогічний працівник» є поняттями одного порядку спільності, родовою категорією щодо яких є «вчений»; «науковий працівник» і «науково-педагогічний працівник» є перехресними поняттями, критерієм розмежування яких є головний вид діяльності – дослідницька (наукова) або викладацька (педагогічна) відповідно. Специфіка науково-педагогічної

діяльності відображає особливості трудової функції НПП та обумовлює критерії добору на посади.

4. Поняття «науково-педагогічний працівник» і «викладач закладу вищої освіти» співвідносяться як загальне і часткове; перше є ширшим за змістом та обіймає посади, які не є суто викладацькими; законодавчо визначений перелік посад викладачів ЗВО є вичерпним, тоді як нормативно визначений перелік посад НПП є відкритим.

5. Критерії допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю – це обумовлені особливостями трудової функції НПП нормативно визначені характеристики (ознаки), яким має відповідати претендент на зайняття такою діяльністю, вибір яких підпорядкований вимогам, що ставляться до НПП.

6. В Україні перелік посад НПП, який є вичерпним нормативно визначено на підзаконному рівні. З позиції критеріїв відбору у системі посад НПП вирізнено дві категорії: 1) пов'язані з адміністративно-управлінською діяльністю: керівник ЗВО (ректор, президент, директор), а також – декан/директор, завідувач кафедри, аспірантури, докторантури; директор бібліотеки, музею; 2) не пов'язані з адміністративно-управлінською діяльністю (всі інші посади).

7. На рівні закону встановлюються вимоги виключно щодо ступеня вищої освіти претендентів на посади НПП. Винятком є посада керівника ЗВО, щодо якої встановлено *позитивні* умови, які встановлюють вимоги щодо: ступеня вищої освіти (науковий ступінь) та вченого звання, володіння державною мовою, стажу науково-педагогічної роботи, громадянства України (для закладів державної чи комунальної власності), та *негативні* умови (обмеження щодо призначення на посаду), які стосуються дієздатності, доброчесності, правомірної, правозгідної поведінки та моральності претендента. На підзаконному рівні (в Ліцензійних умовах) встановлено конкретні критерії допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю, які демонструють результати професійної та наукової активності претендента за 5 років, які передують моменту проведенню конкурсу на посаду; ці критерії відображають

міжнародні стандарти, сформовані в рамках Болонського процесу та Європейські принципи навчання та викладання.

8. Практика формування критеріїв добору на посади НПП у локальних нормативно-правових актах ЗВО в Україні є різною. Як правило, у статутах ЗВО встановлюються загальні вимоги до претендентів на посади НПП, а в положеннях (порядках) про конкурсний відбір – такі вимоги диференційовано за посадами. Основні критерії допуску до науково-педагогічної діяльності визначають вимоги щодо ступеня вищої освіти та наявності вченого звання. Додаткові критерії визначають вимоги щодо: а) стажу науково-педагогічної роботи (за винятком посад асистента, викладача); в) наявності наукових і навчально-методичних праць, опублікованих за профілем кафедри; г) підвищення кваліфікації; д) забезпечення інших показників професійної активності відповідно до Ліцензійних умов. Вимоги не поширюються на претендентів на посади, які мають менше 3-х років досвіду науково-педагогічної діяльності; або мають статус учасника бойових дій; а також до практиків, які здійснюють науково-педагогічну діяльність на умовах сумісництва в обсязі не більше 0,25 ставки, або 150 год. навчального навантаження на рік.

9. Негативні умови допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю, які встановлені Законом України «Про вищу освіту» стосовно посади керівника ЗВО, слід поширити на всі посади НПП, які пов'язані з адміністративно-управлінськими функціями та заборонити зайняття таких посад особам, які: визнані судом недієздатними або обмеженими в дієздатності; мають непогашену або не зняту в установленому порядку судимість за вчинення кримінального правопорушення; позбавлені права обіймати певні посади; визнані судом винними у вчиненні корупційного правопорушення або мають адміністративні стягнення за корупційне правопорушення (протягом одного року з моменту набрання законної сили відповідним рішенням суду).

10. Спеціальні критерії щодо відбору на посади НПП на міжнародному рівні встановлені у програмних документах, які забезпечують Болонський процес. Ці

критерії (стандарти) знайшли своє втілення в нормах Закону «Про вищу освіту» та Ліцензійних умовах. Так, ст. 42, 43, 55 Закону спрямовані на гарантування чіткості, прозорості, справедливості процедури відбору на посади НПП. Ліцензійні умови вимагають забезпечення щонайменше чотирьох умов професійних досягнень НПП, зміст яких відповідає чотирьом напрямам, визначеним у міжнародних стандартах – у сферах: наукової діяльності та здобуття наукового ступеня; практичної діяльності у предметно-професійній сфері; володіння методами та технологіями освітньої діяльності; здатності професійно діяти в міжнародному освітньому контексті.

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВИЙ ПОРЯДОК ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

2.1. Правове регулювання конкурсного відбору науково-педагогічних працівників

Процедурною формою перевірки кваліфікації претендента на посаду НПП 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 [129, с. 68].

Процедура конкурсного відбору не регулюється законодавством про працю, але прямо пов'язана з трудовими правовідносинами. Як зазначає С. Я. Вавженчук, 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 із трудових [130, с. 83]. Отже слід дійти висновку, що правові відносини щодо процедур конкурсного відбору на посади НПП є такими, що передують трудовим, та є обов'язковою передумовою виникнення трудових правовідносин з участю НПП та ЗВО.

За енциклопедичним визначенням конкурс (від лат. *concursus* – зіткнення, сутичка) – це змагання, що має на меті виявлення кращих серед учасників (здобувачів, кандидатів, претендентів) [131, с. 264]. У трудовому праві конкурс має кілька значень; передусім, він є засобом оцінювання ділових, фахових знань і професійного досвіду учасника конкурсу; засобом реалізації права на працю. Саме таке його значення підкреслюють більшість дослідників [132, с. 74]. Конкурс є багатоступеневою системою перевірки придатності особи до виконання трудової функції за посадою, що

включає: перевірку наданих особою документів про відповідність умовам конкурсу; публічне обговорення кандидатури (у нормативно визначених випадках – висловлення думки членів трудового колективу); перевірку компетенцій претендента або оцінювання його безпосередньо в роботі; прийняття рішення щодо обрання претендента представницькими органами трудового колективу або належно створеними конкурсними комісіями [133, с. 216].

Конкурс є особливим способом відбору на посади, який має спеціальну організаційно-правову форму оцінювання ділових якостей претендента в порядку, встановленому законом [134, с. 96].

У сфері вищої освіти конкурсний відбір полягає в об'єктивній перевірці фахового рівня, наукових знань, практичних навичок тих осіб, які претендують на посади НПП. Такий підхід обумовлений складним і багатофункціональним характером трудової функції НПП, яка охоплює не лише викладацьку, а й наукову, методичну та організаційну діяльність. У сучасній юридичній літературі наголошується, що праця НПП характеризується високим рівнем інтелектуального та психоемоційного навантаження, необхідністю постійного професійного розвитку, наукової активності та підвищення кваліфікації, що й зумовлює потребу в особливих процедурах конкурсного добору таких працівників. [135, с. 89-90]. Конкурс є спеціальною формою відбору тих претендентів, які за своїми якостями найкраще відповідають кваліфікаційним академічним і професійним вимогам. Метою конкурсу є визначення професійних якостей особи, її відповідності посаді та здатності виконувати відповідну трудову функцію шляхом оцінювання рівня її кваліфікації, знань, фахової майстерності, практичних навичок для укладення з нею трудового договору [136, с. 225].

З урахуванням специфіки освітнянської сфери можна констатувати, що конкурсний відбір на посади НПП – це передбачена законодавством про працю та про вищу освіту процедура заміщення вакантних посад, що включає перевірку та оцінювання відповідності претендента на посаду вимогам, які ставляться до НПП, публічне обговорення кандидатур та колегіальне прийняття рішення, яке є передумовою

укладення трудового договору/контракту. Особливістю є й публічність інформації щодо наявності вакантних посад та проведення такого конкурсного відбору.

Публічність є лише одним із принципів конкурсного відбору на посади НПП, який має спиратися також на засади відкритості, гласності, законності, незалежності, об'єктивності, обґрунтованості, колегіальності прийняття рішень, рівності прав членів конкурсної комісії, неупередженого ставлення до претендентів [137, с. 200].

Процедура конкурсного відбору НПП передбачена Законом України «Про вищу освіту». Так, на конкурсній основі обирається керівник ЗВО (ст. 42 Закону) та заміщуються вакантні посади НПП (ч. 7 ст. 55); укладення контракту з ними здійснюється на основі результатів конкурсного відбору. Порядок проведення такого конкурсу затверджується вченою радою ЗВО [35].

На підзаконному рівні процедура конкурсу на посади НПП унормована у відповідних Рекомендаціях МОН України [44].

У КЗпП України процедура конкурсу практично не врегульована, а конкурс як такий згадується в ньому лише двічі – у ст. 26 та ст. 28. У проєкті Трудового кодексу України (далі – Проєкт ТКУ) [138] 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 НПП, 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 Проєкту ТКУ [247] 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.

Значення конкурсного відбору та його пов'язаність із критеріями добору НПП на посади підкреслено і в Положенні про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [139] - підкритерій 6.2 критеріїв оцінювання якості освітньої програми безпосередньо вимагає від закладу вищої освіти запровадження прозорих та публічних процедур конкурсного добору викладачів. Це свідчить про те, що інститут конкурсу перестав бути лише формальною трудовою процедурою, перетворившись на обов'язковий елемент системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти. Як зазначає Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, щоб виконати зазначену вимогу ЗВО має продемонструвати, що при проведенні конкурсного добору на посади НПП вирішальне значення для результатів конкурсу має саме професіоналізм кандидата та спроможність забезпечувати викладання відповідно до цілей конкретної освітньої програми, а не будь-які інші міркування. ЗВО має продемонструвати, що формально зафіксовані критерії добору дійсно втілюються в реальну інституційну практику [140, с. 23-24].

Конкурс як інститут трудового права має низку особливостей, які засвідчують нерозривний зв'язок критеріїв добору на посади НПП із процедурою їх призначення на посади та їх значення як передумови виникнення трудових правовідносин. Адже до участі в конкурсі допускається лише та особа, яка задовольняє ті критерії добору, які визначені для конкретної посади НПП.

Саме конкурс надає практичну можливість здійснити для певної посади добір найдостойнішого з претендентів, бо він є «соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей». На основі конкурсу виникають трудові правовідносини, які мають постійний характер; на основі конкурсу укладається трудовий договір переважно в письмовій формі; конкурсне заміщення посади передбачає виконання претендентами

певних практичних завдань. У процесі конкурсу професійні, моральні, психофізіологічні якості кандидатів на посади вивчаються за встановленими правилами та в певній послідовності [141, с. 42].

У юридичній літературі визначено низку сутнісних ознак конкурсу: він спонукає працівників до оволодіння необхідними знаннями; істотно впливає на підвищення їх фахового рівня, сприяє забезпеченню високопрофесійними кадрами, активізує самовдосконалення, самоосвіту; є ефективним правовим засобом кадрового забезпечення [142, с. 105].

Оцінюючи правове значення конкурсу для виникнення трудових правовідносин, деякі правознавці розглядали конкурс виключно як обов'язкову попередню умову укладення контракту [143 с. 180]. Проте ми згодні з думкою Єрмоєнко В. В., що за такого підходу процедура конкурсного відбору при заміщенні посади позбавлена ключового елемента, завдяки якому конкурс можна розглядати як самостійну і повноцінну форму реалізації права на працю [141, с. 43]. Визначаючи місце і роль конкурсу в системі юридичних фактів, які зумовлюють виникнення трудових правовідносин, слід враховувати, що сам по собі конкурс є складним юридичним фактом і завжди спрямований на визначення конкретних обставин за конкретно встановленими правилами.

Тому ми погоджуємося з думкою В. Л. Солодовник про те, що галузева специфіка трудового права полягає в необхідності враховувати різноманітні життєві обставини, більшість юридичних наслідків виникають саме в результаті дії юридичного складу [144, с.14]. При цьому, як зазначає В. А. Андропова, саме у своїй сукупності (як фактичний/юридичний склад) одиничні юридичні факти, що закріплені у нормах трудового права, призводять до правових наслідків – виникнення, зміни, припинення, відновлення трудових правовідносин. [145, с. 9].

Процедура конкурсного заміщення посади може розглядатися як фактичний (юридичний) склад, що об'єднує низку складних юридичних фактів, які включають волевиявлення суб'єкта щодо виникнення трудових правовідносин: ініціатива ЗВО;

ініціатива претендента на посаду; проведення власне конкурсу; укладення трудового договору. Всі зазначені елементи є рівноцінними за своїм правовим значенням. Кожен із них є самостійним правоутворюючим актом, а відсутність будь-якого з цих елементів обумовлює дефект фактичного складу, що унеможливорює виникнення трудових правовідносин.

Але при цьому акт обрання конкретного претендента за конкурсом, за висновками деяких науковців, є юридичним фактом в іншому фактичному складі. Так, Г. О. Барабаш зазначає, що тільки внаслідок обрання за конкурсом створюються передумови для укладення з особою трудового договору; до юридичних фактів належать акт обрання за конкурсом та трудовий договір; а ці юридичні факти супроводжуються двома актами – затвердження результатів конкурсу керівником та виданням наказу [129, с. 70].

На нашу ж думку згадані цією авторкою акти є окремими юридичними фактами у складному юридичному складі «конкурсний добір на посади НПП», адже затвердження результатів конкурсу є стадією його проведення, а без видання відповідного наказу процедура конкурсного відбору не може вважатися завершеною.

В юридичній доктрині визначено умови та підстави виникнення трудових правовідносин з НПП. Так, В. А. Кононенко до умов відносить: трудову правосуб'єктність працівника; наявність наукового ступеня та/або вченого звання або ступеня магістра; високі моральні якості, фізичне та психічне здоров'я; проходження конкурсного відбору. Підставами виникнення трудових правовідносин з НПП авторка вважає укладення контракту, якому передую сукупність юридичних фактів – стадій: оголошення конкурсу; успішне проходження конкурсу, рекомендація вченої ради; обрання на посаду; призначення на посаду; рішення суду (у виняткових випадках); [146, с. 8].

У цьому випадку ми маємо справу не зі стадіями, а зі складним юридичним (фактичним) складом, який, за визначенням В. В. Гордєєва, характеризується послідовним накопиченням елементів і жорсткою взаємозалежністю окремих

юридичних фактів, які входять до його складу [147, с. 51]. До того ж юридичні факти у такому складному юридичному складі мають накопичуватися у чітко визначеному порядку; а сформована частина цього складу стає передумовою правостворюючої правомочності. Так, оголошення конкурсу відкриває можливості для реалізації права на працю шляхом подання заяви для участі в конкурсі; перевірка документів на відповідність умовам конкурсу – для допуску претендента до участі в конкурсі, а набрання необхідної кількості голосів при голосуванні – для набуття претендентом права на укладення з ним трудового договору/контракту тощо.

При чому завершальним таким елементом (простим юридичним фактом) у зазначеному складному фактичному складі, за висновками О. В. Гоц, наприклад, є укладення трудового договору (контракту) [22, с. 95]. На нашу ж думку, зазначений підхід призводить до ототожнення умов виникнення трудових правовідносин з НПП з конкурсним відбором на посади. Як бачиться, ми маємо справу з двома складними юридичними складами – по-перше, підстави виникнення трудових правовідносин з НПП та, по-друге, конкурсний відбір на посади НПП. Перший з них обіймає другий: підстави виникнення трудових правовідносин з НПП як юридичний склад об'єднує в собі конкурсний відбір на посаду (складний фактичний склад) та укладення трудового договору/контракту (юридичний факт).

Відповідно до ч. 7 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» укладенню трудового договору (контракту) з НПП при заміщенні вакантних посад передують конкурсний відбір. Важливо, що у цій частині ст. 55 у її новій редакції 2024 р. [42] наразі не визначено конкретний перелік таких посад НПП. Тоді як в попередній редакції цієї норми було наведено повний перелік посад викладачів ЗВО, які заміщуються за конкурсом, в якому не згадувалася посада асистента кафедри. Тоді як у ч. 1 цієї ж ст. 55 серед основних посад НПП фігурували посади асистента та викладача-стажиста. Звідси впливав висновок, що посада асистента (і викладача-стажиста) не мали заміщуватися за конкурсом, але й заборони щодо конкурсного добору на них закон не містив; наразі ця колізія виправлена.

У Рекомендаціях МОН ЗВО рекомендовано самостійно визначити процедуру відбору на посади асистентів, завідувача докторантури, аспірантури, наукових працівників бібліотеки. Тому практика ЗВО, які завжди здійснювали конкурсний відбір на всі без винятку посади викладачів є цілком правомірною.

Алгоритм процедури конкурсу на заміщення вакантних посад НПП, визначений у Рекомендаціях МОН, є узагальненим та бажаним, оскільки цей документ не має обов'язкової сили і має суто рекомендаційний характер. Докладне унормування процедури проведення конкурсу здійснюється ЗВО на локальному рівні, у нормативно-правових актах (положеннях, порядках), які затверджуються вченою радою і вводяться в дію керівником закладу. Ці документи є нормативною передумовою проведення конкурсу на заміщення вакантних посад НПП.

Як правило, процедура конкурсу на заміщення вакантних посад НПП передбачає кілька етапів, які включають низку дій: визначення переліку вакантних посад; визначення вимог до кандидатур по кожній посаді; публічне оголошення конкурсу; консультації для конкурсантів; прийом документів кандидатів на посади; розгляд поданих документів на предмет відповідності встановленим вимогам; прийняття рішення про допуск до участі у конкурсі та повідомлення про це кандидатів; підготовка документації для роботи конкурсної комісії; проведення попередніх заходів щодо оцінювання фахових якостей кандидата на посаду – пробних лекцій, виступів з науковою доповіддю; обговорення кандидатур та голосування в трудовому колективі; складання висновків кафедри (для посад завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри); голосування та визначення переможця конкурсу; укладення трудового договору з переможцем конкурсу.

Дослідники вирізняють чотири основні етапи конкурсного відбору на посади НПП [56, с. 262]: відбір претендентів – попередній розгляд документів (співбесіда); оцінювання професійної придатності претендентів конкурсними комісіями; конкурсний відбір; ухвалення рішення. На наш погляд, у такій процедурі конкурсного відбору варто виокремлювати більше етапів, свідченням чого є практика університетів та зміст

ухвалюваних ними локальних нормативно-правових актів, які унормовують проведення конкурсу. За загальноприйнятою практикою, такі документи регулюють порядок заміщення вакантних посад саме викладацького складу та завідувача кафедри. Тоді як вибори на посаду керівника ЗВО, на посаду директора бібліотеки, а також призначення на посаду декана/директора регулюються окремими документами. Не маючи можливості в рамках одного дослідження розглянути практику конкурсного заміщення всіх видів посад, зосередимо основну увагу на конкурсному відборі на посади завідувача кафедри та викладачів ЗВО.

Пропонуємо короткий огляд на основі нормативних документів університетів, досвід яких використано нами у першому розділі цього дослідження – КНУ ім. Т. Шевченка, НУ «Львівська політехніка», ХНУ ім. В. Н. Каразіна та ОДУ ім. І. І. Мечникова. Аналіз цих документів дозволяє вирізнити такі стадії (етапи) конкурсу на заміщення вакантних посад НПП.

Передусім, *стадія оголошення конкурсу*. За Рекомендаціями МОН конкурс оголошує керівник ЗВО. Оголошення про проведення конкурсу, строки та умови його проведення слід розміщувати на офіційному веб-сайті закладу. Задля забезпечення широкого доступу зацікавлених осіб до відповідної інформації оголошення про проведення конкурсу варто розміщувати на спеціалізованих веб-ресурсах; а щодо конкурсного відбору на посади завідувачів кафедр, директора бібліотеки – публікувати у друкованих ЗМІ.

Відповідно до нормативних документів університетів конкурс на заміщення вакантних посад НПП оголошується наказом ректора університету [53, с. 1; 54, с. 2; 52, с. 2; 55, с. 8]. Наказ видається на підставі відповідного подання (службової записки) проректора, декана/директора або завідувача кафедри. Практичні підходи щодо цього питання різні: в одних випадках існує альтернатива щодо питання, яка саме з посадова особа готує подання щодо конкурсу (НУ «Львівська політехніка»), тоді як в інших – визначено безальтернативний варіант – декан/директор (КНУ ім. Т. Шевченка), ще в

інших вимагається погодження кількох осіб – подання завідувача кафедри вимагає узгодження з деканом/директором та проректором (ХНУ ім. В. Н. Каразіна).

МОН України рекомендує розміщувати на офіційному веб-сайті ЗВО та в його кадровій службі для ознайомлення Рекомендації МОН, а в кадровій службі додатково – посадові інструкції НПП. На практиці оголошення про конкурс, умови та строки його проведення публікується в ЗМІ; в окремих випадках саме в друкованих ЗМІ (КНУ ім. Т. Шевченка); проте це не є загальною практикою, бо дозволяється публікація в будь-яких ЗМІ (НУ «Львівська політехніка»), або така публікація не передбачена взагалі.

Як правило, в нормативних документах ЗВО (відповідно до Рекомендацій МОН) визначаються вимоги до змісту оголошення про конкурс, де має міститися, щонайменше, інформація про: повну назву закладу, його адресу, контактні телефони, точні назви посад, щодо яких оголошується конкурс, вимоги до претендентів на кожну посаду (науковий ступінь, вчене звання і т. п.), строк подання заяви, повний перелік документів, назва та контакти структурного підрозділу, який прийматиме документи для проведення конкурсу. Скажімо, за правилами КНУ ім. Т. Шевченка на веб-сайті університету має зазначатися також інформація про дату проведення засідання вченої ради університету щодо обрання на посади завідувача кафедри та професора, а на веб-сторінці факультету/інституту – про дату засідання вченої ради факультету/інституту щодо обрання на посади доцента, старшого викладача, викладача, асистента [53].

Важливо, що у змісті повідомлення про конкурс мають зазначатися вимоги до претендентів на посади. У переважній більшості на практиці у змісті оголошення основними є вимоги щодо наявності наукового ступеня та/або вченого звання і досвіду науково-педагогічної діяльності. Наприклад, в одному з оголошень про проведення конкурсу на посади НПП в КНУ ім. Т. Шевченка у 2024 р. встановлювалися такі вимоги до претендентів. Щодо посади *завідувача* кафедри: наявність наукового ступеня та/або вченого (почесного) звання відповідно до профілю кафедри; стажу роботи у ЗВО на посадах НПП не менше 10-ти років; навички володіння сучасними інформаційно-

комунікаційними технологіями в освітянській галузі. Щодо посади *професора*: наявність вченого звання та/або наукового ступеня доктора наук, стажу роботи на посадах НПП не менше 8-ти років (а за наукового ступеня доктора філософії/ кандидата наук – не менше 10-ти років); володіння сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями. Щодо посади *доцента*: наявність наукового ступеня або вченого звання, стажу роботи на посадах НПП не менше 5-ти років; володіння сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями. Щодо посад асистента, викладача: наявність наукового ступеня (або освітнього ступеня магістра) та/або вченого звання; володіння інформаційно-комунікаційними технологіями [149].

В іншому випадку, наприклад, в оголошенні конкурсу на заміщення вакантних посад НПП Житомирський державний університет імені Івана Франка зазначив, що претендент на посаду професора кафедри всесвітньої історії має забезпечити: відповідність п. 37, п. 38 (не менше 4 пунктів) Ліцензійних умов; мати науковий ступінь доктора історичних наук, вчене звання професора, стаж науково-педагогічної роботи у ЗВО не менше 8 років; за останні 5 років – не менше 10 публікацій у фахових виданнях; та в цілому не менше 8 публікацій у наукових виданнях, які включені до баз Scopus, Web of Science [150]. Проте така деталізація є радше винятком, аніж загальною практикою.

З усього очевидно, що власне на стадії оголошення конкурсу здійснюється низка дій: визначення переліку вакантних посад, їх обсягу (розмір ставки); внесення компетентною особою подання для формування проекту наказу про оголошення конкурсу; підготовка проекту такого наказу; видання наказу керівника ЗВО; розміщення оголошення про конкурс на офіційних веб-сайтах та спеціальних веб-ресурсах ЗВО; публікація оголошення в ЗМІ.

Стосовно започаткування процедури конкурсу важливе значення має той факт, що конкурс оголошується виключно стосовно вакантної посади. Посада НПП вважається вакантною з моменту звільнення з неї працівника на законних підставах або

припинення дії трудового договору/контракту з НПП за відповідною посадою, або при введенні до штатного розпису нової посади.

МОН України рекомендує оголошувати конкурс не пізніше, ніж через два місяці після набуття посади статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом – не пізніше, ніж за три місяці до моменту завершення строку дії контракту з НПП. Першим днем оголошеного конкурсу вважається дата публікації оголошення. Практичний досвід ЗВО у цьому питанні дещо різний. Загальною практикою є оголошення конкурсу на посади, які зайняті на строк до моменту проведення конкурсу [53]. У нормативних документах деяких ЗВО уточнюється, що у разі проведення конкурсу щодо посади, строк обіймання якої закінчується, процедура конкурсу має розпочатися за три місяці до завершення дії контракту особи, яка її обіймає; а також, що конкурс проводиться і при заміщенні посади, на яку особу прийнято до моменту проведення конкурсу, який має проводитися в поточному навчальному році [54]. Це пов'язано з тим, що у виняткових випадках, за неможливості забезпечити освітній процес штатними працівниками вакантні посади НПП можуть заміщуватися за строковим договором до моменту проведення конкурсу на заміщення цих посад, а також на умовах роботи за сумісництвом.

У зв'язку з цим існує проблема визначення статусу осіб, які обіймають посади НПП на умовах праці за сумісництвом та необхідність зарахування їх на роботу на основі конкурсного відбору. Згідно з ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» НПП вважаються особи, які у ЗВО за основним місцем роботи провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність. А науковці висловлюють пропозиції нормативно закріпити визнання НПП і тих осіб, які працюють на таких посадах на умовах сумісництва [151, С. 93].

Професійне зайняття науково-педагогічною діяльністю у зазначеному контексті слід тлумачити не як якість такої діяльності, а як основну зайнятість; професійно займатися – діяти в рамках своєї основної професії. Законодавець пов'язує статус НПП саме з основним місцем роботи, оскільки саме за цих умов виявляється специфіка

трудових правовідносин суб'єктів науково-педагогічної діяльності. Насамперед, ідеться про виникнення таких трудових правовідносин. Так, саме для прийняття на посаду НПП на основне місце роботи законодавчо встановлено процедуру конкурсного відбору. Проте низка нормативних положень не дозволяють безапеляційно стверджувати, що статус НПП має виключно така особа, яка працює за основним місцем роботи.

Для з'ясування суті цього питання доцільно звернутися до Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам [123]. Цей документ передбачає присвоєння вчених звань і тим працівникам, які працюють за сумісництвом або за контрактом з погодинною оплатою праці (розділ 2, п. п. 1.3, 3.3, 4.1, 5.2, 6.1), та відносить таких осіб до категорії НПП. Проте слід мати на увазі, що цей Порядок не визначає статусу НПП. Наявність у ньому норми про можливість присвоєння вченого звання особі, яка здійснює науково-педагогічну діяльність за сумісництвом (чи на умовах погодинної оплати праці), не свідчить про бездоганність такого рішення. Щонайменше, цей підхід ставить у дещо нерівні умови здобувачів учених звань. Так, для здобуття вченого звання професора, серед іншого, особа має мати досвід не менше 10 років на посадах НПП. Для працівника, який здійснює таку діяльність на постійній основі, та для особи, яка здійснює її за сумісництвом (на 0,5 або меншу частину ставки) – це істотно різний досвід.

Наявність у підзаконних актах різних термінологічних конструкцій щодо стажу наукової та науково-педагогічної роботи додатково ускладнює правозастосування, зокрема у питаннях присвоєння вчених звань, участі в конкурсах та реалізації пенсійних прав, на що слушно звертають увагу М. О. Пижова та О. М. Пижов [152].

У контексті предмета нашого інтересу має значення і Положення про Єдину державну електронну базу з питань освіти [153]. Відповідно до п. 6.4 цього Положення серед тих відомостей, які вносяться до зазначеної електронної бази щодо НПП, визначено «трудовий статус посади». Ця категорія не вживається в інших нормативно-правових актах і не дискутується в доктрині трудового права, де переважно

обговорюється трудо-правовий статус працівника [154, С. 56-59]. З контексту зазначеного п.6.4. Положення слід дійти висновку, що трудовий статус посади визначає вид трудового договору, за яким НПП здійснює науково-педагогічну діяльність у ЗВО – трудовий договір (контракт) за основним місцем роботи або строковий на умовах сумісництва (погодинної оплати праці).

Отже на підзаконному рівні НПП визнаються як ті особи, які здійснюють науково-педагогічну діяльність у ЗВО за основним місцем роботи, так і ті, які діють на умовах сумісництва чи погодинної оплати праці. Однак, слід мати на увазі, що зазначені нормативно-правові акти мають відповідні цілі. Так, норми Ліцензійних умов спрямовані на визначення критеріїв набуття (підтвердження) статусу ЗВО за відповідним напрямом. А цілі Єдиної державної електронної бази з питань освіти – автоматизоване збирання, обробка, зберігання і захист інформації щодо суб'єктів освітньої діяльності.

Щодо осіб, які здійснюють науково-педагогічну діяльність на умовах сумісництва, актуальним є і питання професійного правового статусу. Так, юрист, який здійснює практичну діяльність, скажімо, в адвокатурі, на посаді нотаріуса, прокурора, судді має відповідний статус, який визначається спеціальним законом. Якщо така особа здійснює науково-педагогічну діяльність на умовах сумісництва, тобто тимчасово, то її професійний правовий статус не змінюється; а отже визнання її НПП суперечить ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту».

Деякі правознавці виокремлюють поняття субсидіарного правового статусу [155, С. 468]; проте його застосування до роботи на посаді НПП за сумісництвом є неприйнятним, адже субсидіарний статус реалізується одночасно з основним й утворює з ним певний правовий комплекс; він притаманний особі, яка бере участь у правовідносинах, які комплексно регулюються нормами різних галузей права. У нашому ж випадку ідеться про тимчасове здійснення науково-педагогічної діяльності за умов, коли трудовий статус посади (сумісництво) є винятком.

З аналізу ж норм законодавчих актів очевидно, що робота на посаді НПП працівника не за основним місцем роботи на умовах сумісництва (або погодинної оплати праці) є винятком із загального правила про здійснення науково-педагогічної діяльності на постійній основі (за основним місцем роботи); здійснення її на умовах сумісництва можливе тільки тимчасово, на підставі трудового договору, строк дії якого не може перевищувати один навчальний рік. Статус НПП передбачає діяльність за основним місцем роботи; особи, які здійснюють науково-педагогічну діяльність на умовах сумісництва, не є НПП у розумінні Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», Ліцензійних умов. На це вказує і О. Л. Кучма, що правове регулювання сумісництва науково-педагогічних працівників породжує низку додаткових проблем, зокрема щодо конфлікту інтересів, правового статусу працівника та меж допустимості поєднання науково-педагогічної діяльності з іншими видами професійної зайнятості [156, С. 142-149] .

У зв'язку з цим вважаємо за доцільне внести зміни до Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам – вилучити слова «зокрема за сумісництвом або за трудовим договором/контрактом з погодинною оплатою» зі змісту пп. 3 п. 2.1, пп. 3 п. 2.3, пп.1 п. 2.4, пп. 2 п. 2.5, пп. 1 п. 2.6, Примітки; слова «зокрема, за сумісництвом» – зі змісту п.п 1 п. 2.7; слова «та витяги з наказів про зарахування на посаду та звільнення з посади додатково для осіб, які працюють за сумісництвом» – зі змісту пп. 9 п. 4.1. Що узгодить ці норми зі змістом з ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту».

За чинними приписами ч. 5 ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» прийняття на роботу наукових (і науково-педагогічних) працівників здійснюється на конкурсних засадах, за винятком окремих випадків. У разі неможливості забезпечити проведення наукових досліджень наявними штатними працівниками за відповідним рішенням вченої ради наукової установи (ЗВО) наявні вакантні посади можуть бути заміщені працівниками відповідної кваліфікації на основі строкового трудового договору до моменту проведення конкурсного заміщення цих

посад, але не більше ніж на шість місяців (абзац 3 ч. 5 ст. 6 Закону). Подібний підхід відтворено в нормах Закону України «Про вищу освіту»: згідно з ч. 8 ст. 55 в окремих випадках, за умови неможливості забезпечити освітній процес наявними штатними працівниками, вакантні посади НПП можуть бути заміщені за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у *поточному навчальному році*.

За своєї зовнішньої схожості наведених положень двох законів відмінності в них є досить виразними. Так за ч. 5 ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» такий строковий трудовий договір не може тривати довше, аніж шість місяців, після спливу цього строку за законом припиняє свою дію. Попри те, що закон розглядає НПП як одну з категорій наукових працівників, у тексті абзацу 3 ч. 5 ст. 6 йдеться про випадки, коли наявними штатними працівниками неможливо забезпечити «проведення наукових досліджень». Буквальне трактування цих положень дає підстави для висновку, що ці положення не поширюються на науково-педагогічну діяльність, а стосуються лише випадків, коли наявні штатні НПП не в змозі забезпечити саме наукову діяльність. Хоча місце розташування цієї норми системі Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», інші використані в ній формулювання наштовхують на протилежний висновок.

У відповідних приписах ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» не зазначено, що йдеться про строковий трудовий договір, як це зроблено у ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Але у ч. 8 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» чітко визначена умова – «до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році», що дозволяє зробити висновок, що такий трудовий договір є строковим і має завершитися із завершенням успішної процедури конкурсного обрання на посаду НПП. Утім постає питання про долю трудового договору у разі, якщо конкурсний відбір на таку посаду НПП у поточному навчальному році не буде проведено. У зв'язку з тим, що у згаданій ч. 8 ст. 55 чітко не зазначено, що такий договір є строковим, а строк його дії прив'язано до моменту заміщення посади за конкурсом, у разі, якщо більш точний строк дії такого трудового договору не

визначений у самому договорі (наказі про зарахування на посаду), такий договір не припиняє своєї дії по закінченню поточного навчального року, якщо конкурсу не було проведено.

Закон України «Про вищу освіту» не передбачає жодних наслідків порушення ЗВО вимоги про те, що такий конкурс має проводитися у поточному навчальному році. Це створює певні передумови для порушення правил і процедури заміщення вакантної посади НПП. Якщо трудовий договір із працівником, прийнятим на посаду до заміщення її за конкурсом, продовжує свою дію, то особа залишається на посаді до моменту заміщення за конкурсом, незалежно від термінів його проведення.

Проте докладний аналіз нормативної вимоги про заміщення такої посади на конкурсній основі в поточному навчальному році дає підстави для висновку, що, що строк дії строкового трудового договору/контракту, включаючи роботу за сумісництвом, на посаді НПП не може перевищувати одного навчального року. Звідси порушення вимоги про проведення конкурсу за такими посадами в поточному навчальному році призводить до порушення прав НПП, які здійснюють науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи за таким трудовим договором, адже у разі, якщо конкурс на посаду протягом навчального року не оголошується, то така особа втрачає можливість взяти участь у конкурсі й продовжити науково-педагогічну діяльність на основі трудового договору/контракту на загальних підставах.

Не передбачено в законі жодних наслідків і на випадки кількарізового переукладення строкового трудового договору, коли одна і та сама особа приймається на посаду НПП повторно (неодноразово) до оголошення конкурсу, який упродовж навчального року не оголошується і посада не заміщується за конкурсом упродовж кількох років. Застосування положень ч. 2 ст. 39-1 КЗпП [3] щодо цих ситуацій виключається відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП.

Аналогічні норми щодо тимчасового заміщення посад НПП без конкурсу містяться в підзаконних нормативно-правових актах. Так, відповідно до п. 23 Ліцензійних умов [116] особи, залучені ліцензіатом до провадження освітньої

діяльності, діють на підставі відповідних трудових договорів. Вакантні посади НПП можуть бути заміщені за строковим трудовим договором за таких умов: по-перше, у разі неможливості забезпечити освітній процес наявними штатними працівниками; по-друге, якщо наявні НПП: а) підвищують кваліфікацію, проходять стажування, яке передбачає відрив від виробництва; б) реалізують своє право на академічну мобільність відповідно до програми академічної мобільності; в) проходять військову службу за призовом та/або під час мобілізації; г) перебувають у соціальній відпустці;

У науковій літературі з трудового права ці випадки називають «виключними» [133, с. 208]. У другому з цих випадків посада заміщується тимчасово до завершення строку дії обставини, через яку штатний працівник тимчасово не здійснює науково-педагогічної діяльності. У першому ж випадку такий трудовий договір укладається на строк *до моменту проведення конкурсного заміщення* цих посад у поточному навчальному році, але Ліцензійні умови [116] також не передбачають правових наслідків порушення цієї вимоги.

Аналіз зазначених норм дозволяє дійти висновку, що заміщення вакантних посад НПП за сумісництвом можливе виключно як виняток, за строковим трудовим договором, за наявності певних умов. По-перше, за посадами, за якими наявні НПП реалізують своє право на професійний розвиток (підвищення кваліфікації тощо), проходять військову службу, перебувають у соціальній відпустці. По-друге, у разі неможливості забезпечити наявними штатними працівниками освітній процес. ЗВО зобов'язаний оголосити конкурс на таку посаду у поточному навчальному році та забезпечити конкурсне заміщення посади працівником, який здійснюватиме науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи.

Повертаючись до процедури конкурсного відбору на посади НПП, зазначено, що наступною стадією є *подання заявок для участі в конкурсі*. Рекомендований строк подання претендентами заяви та документів для участі в конкурсі, якого дотримуються всі ЗВО – не менше, ніж один місяць з моменту опублікування оголошення на офіційному веб-сайті закладу (в ЗМІ). У практиці університетів, яку ми аналізуємо, цей

строк визначається також як «30 днів» (КНУ ім. Т. Шевченка) або «один місяць» (ОДУ ім. І. І. Мечникова), або у відступ від Рекомендацій МОН – в межах одного місяця з дня опублікування оголошення та не може бути меншим, аніж п'ять робочих днів (п. 3.1 Положення ХНУ ім. В. Н. Каразіна [54]). У деяких випадках передбачено спеціальні передумови подання заяви на участь у конкурсі: за п. 1.9 Порядку КНУ ім. Т. Шевченка обов'язковим є ознайомлення претендента з основними нормативними документами університету (Статутом, Правилами внутрішнього розпорядку, Етичним кодексом тощо та професійно-кваліфікаційними вимогами до конкретної посади, що претендент засвідчує у своїй заяві [53].

На основі тих документів, які подає претендент згідно з умовами конкурсу, здійснюється перевірка його відповідності критеріям добору на посади НПП. Перелік документів, які мають подавати претенденти на посади обов'язково визначається в нормативних документах ЗВО та, як правило, у змісті повідомлення про конкурс. У такому переліку, крім документів, які засвідчують особу, підтверджують наявність наукового ступеня, вченого знання, стажу роботи, зазначаються також документи, які підтверджують: наукову активність претендента на посаду (список опублікованих праць) [149]; рівень володіння державною мовою; підвищення кваліфікації упродовж останніх п'яти років (дипломи, свідоцтва, сертифікати тощо); індивідуальний професійний доробок [157]; відповідність Ліцензійним умовам [158].

Наступною стадією у процедурі конкурсного відбору на посади НПП є *допуск претендентів до участі в конкурсі*. У Рекомендаціях МОН визначено строк видання наказу про допуск до участі в конкурсі, що має бути вчинено протягом п'яти робочих днів з моменту завершення строку подання документів. У локальних нормативно-правових актах такі строки визначаються по різному. Так, за вимогами ОДУ ім. І. І. Мечникова питання про допуск до участі в конкурсі приймає конкурсна комісія не менш як за 10 днів до засідання Вченої ради [52]. В інших досліджуваних локальних нормативно-правових актах такі строки не визначені, але поширеною є практика

вивчення таких документів конкурсними комісіями, створюваними наказом керівника ЗВО.

У Рекомендаціях МОН зазначено, що за умови, якщо особа, яка подала заяву, не допускається до участі в конкурсі через те, що не відповідає оголошеним умовам, такій особі має бути надана мотивована письмова відмова шляхом надсилання листа з повідомленням про вручення поштового відправлення або засобами кур'єрського зв'язку. Таке повідомлення має надсилатися протягом трьох робочих днів з дня встановлення невідповідності особи вимогам конкурсу. Практика ЗВО щодо цього також не характеризується єдністю. В одних випадках терміни надсилання такого повідомлення в документах ЗВО не визначаються взагалі (КНУ ім. Т. Шевченка, ХНУ ім. В. Н. Каразіна), в інших – відтворено рекомендації МОН (ОДУ ім. І. І. Мечникова), ще в інших – встановлюються інші строки. Так, за Положенням НУ «Львівська політехніка» таке повідомлення має бути надіслане заявнику не пізніше одного тижня з моменту прийняття комісією рішення про невідповідність особи умовам оголошеного конкурсу [55].

У Рекомендаціях МОН передбачено обов'язкове *попереднє обговорення кандидатур*, що є черговою стадією конкурсного відбору. Кандидатура кожного претендента на посади викладачів ЗВО обговорюється трудовими колективами кафедр за присутності самих претендентів, а за відсутності особи обговорювати її кандидатуру можливо виключно за її письмової згоди. Попереднє обговорення претендентів на заміщення вакантної посади завідувача кафедр проводиться трудовим колективом кафедри за присутності кандидата (за його письмової згоди – без його участі), а також на засіданні Вченої ради та органу громадського самоврядування навчально-наукового факультету/інституту. Предметом обговорення має бути звіт претендентів про роботу за попередній період (для завідувача кафедри – запропонована програма розвитку підрозділу). Якщо обговорюються кандидатура на посаду завідувача кафедри, то засідання кафедри має проводити керівник ЗВО, його заступник або керівник факультету/інституту. З метою оцінювання рівня професійної кваліфікації претендента

на посаду кафедра має право запропонувати провести пробну лекцію, практичне заняття в присутності НПП цього ЗВО.

Вимога щодо проведення пробних занять не є загальноприйнятою в досвіді українських ЗВО, але практикується окремими університетами, при чому стосується суто посад викладачів ЗВО. Так, Положення про конкурсний відбір ХНУ ім. В. Н. Каразіна [54] передбачає, що пропозиція попередньо провести пробні лекції чи практичні заняття в присутності НПП факультету/інституту може бути висловлена лише претендентам на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача з метою оцінювання рівня їх професійної кваліфікації; таку пропозицію висловлює завідувач кафедри за погодженням з деканом /директором.

Ще один підхід розрізняє претендентів у цьому сенсі за іншим критерієм – чи пов'язаний попередній досвід з роботою в тому самому ЗВО, де проводиться конкурс. Так, відповідно до п. 2.6. Порядку КНУ ім. Т. Шевченка щодо всіх претендентів на викладацькі посади, які на момент розгляду є працівниками університету, ставиться вимога провести відкрите заняття (лекцію, семінар, практикум), а в іншому випадку – виступити перед колективом кафедри з науковою доповіддю за темою, яка визначається відповідною кафедрою [53].

Висновки кафедри, Вченої ради, органу громадського самоврядування про професійні й особисті якості претендентів на посади слід ухвалювати таємним голосуванням і передавати на розгляд конкурсної комісії. Конкурсна комісія за Рекомендаціями МОН у змозі ухвалювати остаточні рішення щодо претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів; таке рішення набирає чинності після його затвердження керівником закладу. Щодо претендентів на посади завідувачів кафедр, професорів, доцентів конкурсна комісія може ухвалювати рекомендації для розгляду на засіданні Вченої ради ЗВО. Вчена рада закладу у змозі делегувати повноваження з розгляду питання щодо посади доцента вченій раді факультету/інституту.

Не є загальноприйнятою практикою ЗВО в Україні і створення конкурсних комісій. Так, Порядок КНУ ім. Т. Шевченка (п. 2.6) не передбачає створення конкурсних комісій; відповідні функції покладено на посадових осіб (вчений секретар університету) та структурні підрозділи; рішення вченої ради факультету/ інституту з відповідними рекомендаціями виносяться на розгляд вченої ради університету [53]. Хоча в інших досліджуваних нами випадках створення конкурсних комісій передбачене як обов'язкове або рекомендоване [54, п. 2.7], [52, п. 1.7], [55, п. 2.2].

Претенденти мають право ознайомлюватися з висновками за наслідками попереднього обговорення, а також з рекомендаціями конкурсної комісії до моменту проведення засідання вченої ради. Негативний висновок кафедри, факультету/інституту або конкурсної комісії не є підставою для відмови в розгляді кандидатури претендента вченою радою.

За попереднім обговоренням кандидатур претендентів слідує стадія *безпосереднього обрання за конкурсом*. Доречно зазначити, що МОН України рекомендує ЗВО визначити у своїх документах термін проведення конкурсу на заміщення посад НПП, наприклад, два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв. Як правило, ЗВО дотримуються цих строків. Так, в КНУ ім. Т. Шевченка цей строк становить один місяць з моменту прийняття заяв [53, п. 1.10], в ХНУ ім. В. Н. Каразіна та НУ «Львівська політехніка» – не більше, ніж два місяці [54, п. 2.11; 55, п. 4.8], в ОДУ ім. І. І. Мечникова – не більше трьох місяців [52, п. 2.11]. Час проведення конкурсу має бути заздалегідь оголошений, а претенденти – повідомлені, оскільки процедура передбачає їх особисту присутність.

За Рекомендаціями МОН Вчена рада ЗВО (факультету/інституту) обирає на посади завідувачів кафедр, професорів, доцентів саме шляхом таємного голосування. На практиці в більшості випадків нормативні документи ЗВО передбачають конкурсне обрання на посади завідувача кафедри та професора кафедри вченою радою ЗВО, а на посади доцента, старшого викладача, викладача, асистента – вченою радою відповідного факультету/інституту. При цьому при розгляді кандидатур на посаду

завідувача кафедр слід оголошувати пропозиції трудового колективу факультету/інституту та кафедри.

Процедура конкурсного обрання на посаду НПП відповідною вченою радою передбачає таємне голосування, що втілює засади демократії, неупередженості, об'єктивності тощо. За загальним порядком обраним вважається претендент, який набрав більше $\frac{1}{2}$ голосів присутніх на засіданні членів вченої ради.

За умови, якщо в альтернативному конкурсі, де брали участь два чи більше претендентів на одну й ту саму посаду, не виявлено переможця, слід проводити на тому самому засіданні вченої ради повторне голосування за двома кандидатурами, що набрали найбільшу кількість голосів. Якщо ж не було подано жодної заяви або жоден претендента не допущено до конкурсу, або жоден (єдиний) не набрав більше $\frac{1}{2}$ голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради, то конкурс вважається таким, що не відбувся. Такі самі наслідки настають у разі, якщо переможець конкурсу не виявлений за результатами повторного голосування, або результати не були введені в дію мотивованим рішенням керівника ЗВО. У цих випадках впродовж одного місяця конкурс оголошується повторно.

Рішення вченої ради про визначення переможців конкурсу на заміщення вакантних посад НПП вводиться в дію наказом керівника ЗВО, на основі якого з переможцем конкурсу укладається контракт. Тож останньою стадією конкурсного відбору є *введення в дію результатів конкурсу та укладення контракту з НПП*.

Результати конкурсу на посади НПП зобов'язують ЗВО укласти трудовий договір/контракт з переможцем але не зобов'язують самого переможця до укладення такого трудового договору/контракту; перемога в конкурсі обумовлює виникнення у претендента на конкретну посаду НПП права на укладення трудового договору/контракту із ЗВО.

2.2. Трудовий договір/контракт як підстава виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти та як угода про працю

Науково-педагогічна діяльність має специфіку, через яку правове регулювання праці таких працівників вимагає особливого підходу та диференційованого визначення умов. Передусім, умови трудового договору/контракту істотно залежать від посади НПП. Зокрема, зобов'язання з боку НПП можуть залежати від наявності/відсутності наукового ступеня, вченого звання, показників наукової та іншої професійної активності. Ця специфіка обумовлює потребу укладення трудового договору/контракту з НПП.

Аналіз наукової літератури свідчить, що у науці трудового права питання трудового договору/контракту є достатньо дослідженим; цій проблематиці присвячено низку праць, серед яких роботи таких науковців, як Ю. В. Баранюк [159], О. В. Гаврилюк [160], О. М. Дуюнова [161], М. О. Міщук [162], К. О. Попова-Коряк [163], В. І. Прокопенко [164], С. М. Прилипко [165], С. О. Сільченко [166], О. В. Тищенко, С. М. Черноус [167] та ін.

Вважається, що контрактна форма трудових правовідносин свідчить про розширення договірної свободи, що у сфері праці є безсумнівним досягненням, яке похитнуло хибну практику колишніх трудових договорів, як зазначає Г. О. Барабаш, фактично на умовах сторони роботодавця, коли в договірному порядку учасники визначали виключно конкретну трудову функцію працівника та місце її виконання [129, с. 93-94].

Саме через контрактну форму трудового договору, за визначенням Б. В. Вапнярчука, можливо якнайкраще індивідуалізувати умови праці, конкретизувати права й обов'язки, відповідальність сторін, умови оплати праці, організацію робочого часу і відпочинку, додаткові умови, зокрема про надання спеціальних пільг [32, с. 73].

Саме контракт у трудових правовідносинах, за визначенням О. В. Тищенко та О. В. Черноус, має бути тим важелем, який спонукає роботодавців і працівників до підвищеної відповідальності та максимального взаємного узгодження інтересів сторін. Натомість на практиці значення контракту недооцінене, його трактування звужене до поняття письмового строкового трудового договору, внаслідок чого навіть у законопроектах у сфері праці контракт замінено строковим трудовим договором [167, с. 357-358].

Контракт з НПП слід розглядати як особливий вид трудового договору, в якому встановлюються обов'язкові умови (місце роботи, трудова функція, оплата праці, строк дії договору, режим роботи тощо) та за необхідності додаткові умови договору (випробування під час прийняття на роботу, знання іноземної мови тощо), а також визначаються відповідальність сторін за неналежне виконання умов договору, особливості організації та охорони праці, умови розірвання договору, в тому числі дострокового [168, с. 118].

Слід погодитися зі згаданими вченими у тому, що тривалий час контракт не виправдовував очікування саме через недосконале правове регулювання. І нині у сфері праці НПП законодавець обмежився лише згадуванням контракту в чинному трудовому законодавстві та в Законі України «Про вищу освіту», у різних статтях якого (ст. ст. 34, 35, 42, 43, 55 та ін.) зазначається, що з НПП укладається контракт.

Єдність трудового права означає поширення його норм на всіх осіб, які уклали трудовий договір, рівність прав та обов'язків працівників, а диференціація правового регулювання трудових відносин обумовлює унікальність умов трудового договору, що дає підстави науковцям, зокрема О. І. Процевському [169, с. 46], Д. О. Новікову [170, с. 85] вважати це певним феноменом.

Диференціація правового регулювання трудових відносин, як зазначають Т. А. Коляда [171, с. 96] та І. П. Греков [172, с. 55] виявляється в установленні спеціальних правил для певних груп відносин, які обумовлені об'єктивними умовами праці, що впливають з трудової функції НПП, яка за висновками В. А. Кононенко,

охоплює: спеціальність, професію, посаду працівника, кваліфікаційні характеристики [146, с. 8]. Така диференціація доповнює загальні законодавчі норми про працю, що дозволяє враховувати своєрідність умов праці певних категорій працівників [173, с. 13]. Особливість структури цієї трудової функції безпосередньо втілюється у нормативних приписах щодо балансу розподілу робочого часу науково-педагогічного працівника, де обсяг навчального навантаження за рік не може перевищувати 30 %, а наукова робота має становити не менше 30 % його загального робочого часу, що зумовлює складний та комплексний характер правового регулювання такої діяльності [293].

На диференціації наполягає і Кучма О. Л., яка вбачає необхідність в удосконаленні законодавства щодо легітимних очікувань у соціальному страхуванні НПП і пропонує враховувати специфіку трудової функції НПП при встановленні обсягу їх соціального страхування як учасників трудових відносин [174, с. 72]. Дійсно, обов'язкове державне соціальне страхування викладачів на випадок хвороби або втрати працездатності виступає дієвим механізмом забезпечення їхніх прав, фінансування якого має базуватися на внесках трьох ключових суб'єктів: освітніх і наукових установ як роботодавців, самих застрахованих працівників та безпосередньо держави [294].

Деякі автори, зокрема О. В. Гоц, поділяють критерії диференціації норм трудового права на дві групи: по-перше, об'єктивні, які не пов'язані з особистісними якостями працівника; по-друге, такі, що характеризують осіб, які вступають у трудові правовідносини [175, с. 8]. Ми погоджуємося з думкою К. О. Попової-Коряк у тому, що друга група зазначених критеріїв – це чинники суб'єктивні [163, с. 32]. Перша група цих чинників (об'єктивні) відображає особливості праці у сфері освіти. Хоча, як зауважила О. В. Гоц, законодавець відмовився від прямого зазначення галузевої диференціації у нормах КЗпП, тоді як і теоретично, і фактично така диференціація існує [176, с. 68].

Метою галузевої диференціації праці НПП є спеціальне правове регулювання трудових відносин, обумовлене специфікою галузі вищої освіти при збереженні засад єдності та дотримання принципів трудового права. Конкретніше – така диференціація правового регулювання праці зумовлена специфікою науково-педагогічної діяльності як

виду трудової діяльності; ця специфіка визначається нормами законодавства про вищу освіту та наукову діяльність.

Відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [33] науково-педагогічна діяльність – це педагогічна діяльність в академіях, університетах, інститутах і закладах післядипломної освіти, яка пов’язана з науковою та/або науково-технічною діяльністю (п. 24 ч. 1 ст. 1). На сьогодні це єдина законодавча дефініція науково-педагогічної діяльності. Учені піддають критиці її зміст і вважають за доцільне включити до неї вказівки на конкретні види робіт НПП. Зокрема, пропонується згадати у визначенні науково-педагогічної діяльності наукову (науково-технічну, мистецьку), навчальну, методичну, організаційну та виховну діяльність в університетах, академіях, інститутах, у закладах післядипломної освіти. А також обов’язково зазначити, що вона здійснюється особою, яка має освітній ступінь магістра, науковий ступінь та/або вчене звання, психічний і фізичний стан якої дозволяє здійснювати права й обов’язки, яка наділена високими моральними якостями людини, має належний рівень професійної підготовки та спроможна забезпечувати результативність і якісь покладених на неї завдань [146, с. 29].

Однакове розуміння сутності науково-педагогічної діяльності законодавцем, ученими та практиками є важливим як для науки, так і для вдосконалення правового регулювання праці у сфері вищої освіти в Україні, адже від цього залежить забезпечення потреб у якісній підготовці висококваліфікованих фахівців [146, с. 13]. Саме в рамках науково-педагогічної діяльності здійснюється реальна модернізація вищої освіти, необхідні зміни втілюються в суспільну практику, забезпечується якісна підготовка конкурентоспроможних фахівців у різних галузях науки. У цілях нашого дослідження з’ясування сутності науково-педагогічної діяльності є важливим, оскільки визначає *специфіку трудової функції* НПП, яка відображається в умовах трудового договору/контракту.

Як зазначила О. В. Гоц, праця НПП є особливим видом трудової діяльності, яка регулюється не лише загальними нормами щодо всіх найманих працівників, але і

спеціальними, які стосуються виключно окремої їх категорії [22, с. 95]. Такі спеціальні норми встановлюють особливі умови виникнення трудових правовідносин за участі НПП, а також умови трудового договору/контракту, який укладається з НПП та є підставою виникнення трудових правовідносин.

Саме специфікою їх діяльності обумовлені особливі вимоги до НПП та спеціальні критерії добору їх на посади. Науково-педагогічна діяльність ґрунтується на засадах академічної свободи, що означає самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження діяльності, що здійснюється на засадах свободи слова, творчості, поширення знань, проведення досліджень і використання їх результатів. Академічна свобода реалізується з урахуванням тих обмежень, які встановлюються законом, зокрема положеннями п. 3. Ч. 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» [35].

Академічна свобода НПП є надзвичайно важливою умовою праці в ЗВО, адже, за висновками Коваленка Р. І. та Мацюка В. Я., за своєю природою академічна свобода поєднує спеціальну трудову гарантію та конституційне право особи на творчість й певною мірою визначає рамки директивної влади роботодавця [177, с. 425].

Із самої назви цього роду занять випливає висновок про два головні напрями діяльності НПП – наукова та педагогічна. Проте у тлумаченні, яке закріплене у ст. 1 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» науково-педагогічна діяльність визначена як педагогічна діяльність в університеті, академії, інституті, закладі післядипломної освіти, яка пов'язана з науковою та/або науково-технічною діяльністю. Водночас у згаданому Законі закріплене і поняття наукової діяльності, якою визнається інтелектуальна творча діяльність, що спрямована на одержання нових знань та/або пошук шляхів їх застосування (п. 12 ч. 1 ст. 1). Звідси випливає кілька висновків. По-перше, за змістовним наповненням головним у терміні «науково-педагогічна діяльність» є складник «педагогічна», тобто основною є власне викладацька, навчальна функція. Науковою вона є остільки, оскільки нерозривна з науковою діяльністю. По-друге, педагогічна діяльність у ЗВО не може здійснюватися безвідносно наукової, про

що свідчать критерії добору на посади, а також вимоги до НПП. По-третє, на НПП покладено обов'язок займатися, поряд із навчальною, інтелектуальною діяльністю для одержання нових знань та пошуку шляхів їх практичного застосування.

Значення наукової роботи як складника науково-педагогічної діяльності підкреслює й законодавець: згідно з абз. 3 ч. 2 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» обсяг навчальної роботи НПП за навчальний рік не може бути більшим, аніж 30 % робочого часу, а наукова робота має становити не менше 30 % його робочого часу.

У Законі України «Про вищу освіту» немає тлумачень ні наукової, ні педагогічної, ні науково-педагогічної діяльності. Водночас у п. 16 ч. 1 ст. 1 цього Закону наведена дефініція освітньої діяльності ЗВО як такої, що спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу. Але обов'язковим є провадження ЗВО наукової, науково-технічної й інноваційної діяльності; вона є невід'ємною складовою освітньої діяльності у ЗВО і провадиться з метою інтеграції в системі вищої освіти освітньої, наукової і виробничої діяльності.

Зазначимо водночас, що поняття освітньої діяльності закріплене також і в п. 17 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про освіту» [178], де зазначено, що це діяльність суб'єкта освітньої діяльності, що спрямована на організацію, забезпечення і реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті. У п. 21 ч. 1 ст. 1 цього ж Закону визначене поняття педагогічної діяльності – це інтелектуальна, творча діяльність педагогічного або НПП, або самозайнятої особи у системі формальної (неформальної) освіти, що спрямована на навчання, виховання і розвиток особистості, її культурних, громадянських і професійних компетентностей. Звідси випливає висновок, що науково-педагогічна діяльність є видом педагогічної діяльності, що видається не зовсім коректним, адже в законодавстві відсутнє визначення виду педагогічної діяльності, яка здійснюється поза рамками вищої школи. Отже порушено логіку видового поділу, який вимагає вирізнення кількох елементів нижчої категорії, які були б об'єднані в один елемент вищої категорії – у межах одного роду слід вирізняти кілька типів, у межах одного типу – кілька видів і т. ін.

При цьому в Законі України «Про освіту» закріплена й дефініція викладацької діяльності як такої, що спрямована на формування знань та інших компетентностей, світогляду, на розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових і фізичних якостей здобувачів освіти, яка здійснюється педагогічним або НПП, зокрема самозайнятою або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору. Вмонтований у цю дефініцію перелік видів навчальних занять, притаманних викладацькій діяльності – лекція, семінар, курси, тренінг, вебінар, майстер-клас тощо – свідчить, що така діяльність провадиться саме у вищій школі.

Враховуючи викладене, слід дійти висновку, що поняття освітньої діяльності є ширшим за змістом й охоплює наукову, педагогічну й науково-педагогічну діяльність; науково-педагогічна діяльність є видом педагогічної діяльності; науково-педагогічна діяльність та викладацька діяльність є синонімічними поняттями, ці види діяльності провадяться НПП.

Специфіка науково-педагогічної діяльності виявляється у процесі конструювання знань, накопичених у галузі відповідної науки з метою передання їх суб'єкту навчання [179, с. 47]. Тому науковці визначають її як складний, багатоаспектний, динамічний процес, що провадиться в умовах, які постійно змінюються [180, с. 45]; як творчий процес усвідомленої, цілепокладальної, саморегульованої діяльності [181, с. 29]. Науково-педагогічна діяльність є безперервною, варіативною, динамічною, цілісною, їй притаманна інтегративність, багаторівневі взаємодії, постійне пізнання [182, с. 468, 471].

У структурі науково-педагогічної діяльності фахівці виокремлюють низку взаємозумовлених компонент – діагностична, орієнтовно-прогностична, проєктувальна, дослідницько-творча, аналітично-оцінювальна, організаційна робота; впровадження ефективних педагогічних методик; комунікативно-стимулююча компонента [183, с. 160–163]. Науково-педагогічна діяльність підпорядкована загальним дидактичним принципам, враховує цілі освітнього процесу й особистісне зростання здобувача,

особливості вищої освіти з конкретної спеціальності та її розвитку в умовах конкретного ЗВО.

У літературі вирізняють підсистеми науково-педагогічної діяльності: дидактична, організаційно-управлінська, виховна, самовдосконалення, громадсько-педагогічна. В них простежуються рівні педагогічної діяльності викладача – репродуктивний (на основі відомих рекомендацій, методик, досвіду); раціоналізаторський (удосконалення методик, досвіду); конструкторський (конструювання власного варіанту вирішення проблеми на основі відомих методик); новаторський (вирішення проблем на принципово нових оригінальних і результативних засадах) [184, с. 78].

Наведені вище визначення науково-педагогічної діяльності спираються на структурний та функціональний підходи. У літературі запропоновано також і рефлексійний підхід, за яким науково-педагогічна діяльність розглядається як спільна діяльність викладача та студентів, яка здійснюється за законами спілкування, коли педагог виконує роль організатора і керівника процесу [185, с. 21–22]. Хоча сучасна парадигма вищої освіти дещо відступає від цієї ідеї та розглядає викладача і студента як рівноцінних суб'єктів освітнього процесу. Тому дещо некоректними нині видаються наукові трактування науково-педагогічної діяльності, які пов'язують її зі «здійсненням впливу на об'єкт навчання». Зокрема В. І. Таможська зазначає, що науково-педагогічна діяльність пов'язана з «особистісно орієнтованою взаємодією, обумовленою суб'єкт-суб'єктними та об'єкт-суб'єктними відносинами». Саме це, на думку авторки, створює сприятливі умови для мотивації, сприяє досягненню навчальної мети, сприяє підвищенню професійного рівня викладача [186, с. 46]. У будь-якому разі результат науково-педагогічної діяльності втілюється у відповідних продуктах – функціональних і психологічних. Функціональними є різноманітні дидактичні проекти: педагогічні технології, форми організації освітнього процесу, наукові дослідження; психологічними ж продуктами науково-педагогічної діяльності є: набутий досвід, виявлення індивідуальних особливостей, ділових якостей здобувачів вищої освіти, розвиток їх здібностей, розвиток педагогічної майстерності викладача тощо.

У нормативному визначенні видів діяльності НПП спостерігається динаміка. За Законом про вищу освіту (2002) [13] – це була педагогічна діяльність у поєднанні з науковою та науково-технічною, а за чинним Законом України «Про вищу освіту» – навчальна, методична, наукова (науково-технічна, мистецька) та організаційна діяльність. Отже чинний закон розширив перелік видів діяльності; включив організаційну роботу та методичну як окремі види діяльності НПП.

Примітно й те, що в старому законі йшлося про «педагогічну», а в чинному – про «навчальну» діяльність. Стосовно кореляції цих понять зазначимо, що згідно з Законом України «Про вищу освіту» педагогічна діяльність є інтелектуальною, творчою діяльністю НПП, яка спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей. Отже, педагогічна діяльність охоплює такі види діяльності викладача, як навчальна, методична, виховна. Тоді як поняття навчальної діяльності є вужчим за змістом і нормативно не визначене; прикметником «навчальний» позначають усе те, що пов'язане з навчанням, пристосоване чи призначене для навчання [187, с. 706]. Тож, враховуючи буквальне значення термінів, на нашу думку, означення діяльності НПП як *педагогічної* (а не навчальної) є доцільнішим. Тому варто внести зміни до частини 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» та викласти її в такій редакції: «1. Науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять педагогічну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність».

Отже науково-педагогічна робота є особливим видом висококваліфікованої і творчої праці, вона включає розумову, інтелектуальну діяльність, викладацьку, науково-дослідну, методичну, виховну роботу, участь в організаційній роботі із забезпечення освітнього процесу; інноваційну діяльність, вивчення та впровадження новітніх освітніх технологій; обов'язком НПП є систематичне підвищення кваліфікації, саморозвиток, навчання впродовж життя та демонстрація професійної і наукової активності відповідно до Ліцензійних умов. Такий підхід узгоджується і з сучасними

науковими дослідженнями, в яких наголошується, що особливістю трудової функції науково-педагогічних працівників є поєднання в ній наукової й освітньої діяльності, педагогічної етики та етики вченого, а визначальним її змістовим елементом є забезпечення якості освітнього процесу [188]. У цій сфері особливе місце посідає вимога академічної доброчесності. Усе це втілюється у *трудовій функції* НПП, що вимагає особливого підходу до регулювання режиму робочого часу, його обліку, трудового розпорядку, часу відпочинку, охорони праці. Обумовленість такого регулювання трудовою функцією НПП позначається на умовах трудового договору/контракту. Особливістю такої трудової функції є її творча природа, поєднання педагогічної і наукової діяльності, різних видів професійної активності.

Актуальним проявом диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників є особливості реалізації ними права на відпочинок в умовах воєнного стану. Так, О. Л. Кучма звертає увагу на проблему правового забезпечення права на перенесення щорічної відпустки науково-педагогічних працівників, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації. На думку дослідниці, після внесення змін до законодавства щодо гарантій мобілізованим працівникам виникла прогалина у правовому регулюванні, оскільки чинна редакція ст. 11 Закону України «Про відпустки» не передбачає можливості перенесення або продовження щорічної відпустки у випадку мобілізації працівника під час її використання. Унаслідок цього невикористана частина відпустки фактично втрачається, що негативно впливає на реалізацію конституційного права на відпочинок. У зв'язку з цим авторка обґрунтовує необхідність удосконалення законодавства шляхом закріплення спеціальної гарантії щодо перенесення або продовження щорічної відпустки науково-педагогічних працівників-військовослужбовців. Такі пропозиції свідчать про подальший розвиток спеціальних трудових гарантій НПП та підтверджують необхідність врахування особливостей їх правового статусу під час формування змісту трудового договору та регулювання трудових відносин у сфері вищої освіти [148].

Враховуючи зазначену специфіку, основним у диференціації регулювання трудових відносин з участю НПП є наявність, поряд із загальноприйнятими, спеціальних трудових прав та обов'язків, які визначають особливість їхнього правового становища як працівників загалом, і його виникнення, зміни та припинення [173, с. 33]. Відповідно об'єктивні чинники диференціації правового регулювання праці НПП обумовлені специфікою трудової функції таких працівників, яку неможливо врахувати в загальному регулюванні такої праці нормами трудового права; тому диференціація правового регулювання праці НПП за об'єктивним критерієм здійснюється на рівні законодавства про освіту.

Суб'єктні критерії диференціації правового регулювання праці у сфері науково-педагогічної діяльності детермінуються обставинами, які зумовлені якісними характеристиками окремого НПП (науковий ступінь, вчене звання, професійна активність) та функціональними обов'язками за посадою. Тому диференціація правового регулювання праці НПП за суб'єктивним критерієм здійснюється на рівні трудового договору/контракту.

В умовах трудового договору/контракту з НПП відображаються загальні умови відповідно до законодавства про працю, а також особливості, які унормовані в законодавстві про освіту, в локальних нормативно-правових актах ЗВО, включаючи статuti, положення про організацію освітнього процесу, правила внутрішнього трудового розпорядку та ін. В умовах трудового договору/контракту конкретизуються права та обов'язки; вони відображають і низку обов'язків, які виконує НПП за посадовою інструкцією.

Дослідники відзначають, що в законодавстві відсутня чітка нормативна диференціація обов'язків за різними посадами викладачів ЗВО – від професора до асистента. У зв'язку з цим пропонується деталізувати спеціальні обов'язки за видами роботи залежно від її складності та значимості із закріпленням у кваліфікаційних характеристиках за кожною посадою НПП у Кваліфікаційному довіднику для ЗВО III-IV рівнів акредитації аналогічно до того, як це зроблено в Довіднику кваліфікаційних

характеристик професій [173, с. 43-48]. Наразі така потреба відпала, адже в Професійному стандарті викладачів ЗВО [41] визначено умови праці, загальні компетентності та перелік трудових функцій викладачів. Трудові функції НПП за цим документом – це професійні компетентності за трудовою дією або групою трудових дій, які до них входять.

У процесі розробки Професійного стандарту його авторами було здійснено функціональний аналіз трудових функцій у сфері науково-педагогічної діяльності; сформовано трудові функції, які виконує викладач ЗВО, та розміщено їх в ієрархічному порядку. Професійний стандарт враховує приписи чинних нормативно-правових актів, які визначають вимоги до змісту і якості професійної науково-педагогічної діяльності; вимоги щодо компетентностей викладачів ЗВО.

Відповідно до Професійного стандарту робочий час та час відпочинку викладачів ЗВО, права та обов'язки сторін таких трудових правовідносин, інші умови праці визначаються законодавством про вищу освіту, про працю, іншими нормативно-правовими актами, трудовими договорами та статутом ЗВО.

До трудових функцій викладачів ЗВО, які відповідно мають бути відображені в умовах трудового договору/контракту з НПП, Професійний стандарт відносить такі види діяльності: (А) підготовка (оновлення) програм навчальних дисциплін, навчального контенту, методичних матеріалів; (Б) викладання навчальних дисциплін, забезпечення досягнення програмних результатів навчання, індивідуальний супровід здобувача вищої освіти; (В) оцінювання результатів навчання, у тому числі розробка критеріїв, обрання інструментів, проведення атестації; (Г) виконання дослідницьких (творчих) проектів, дотримання авторських прав, оприлюднення презентації, звіту тощо; (Д) участь у роботі кафедри, комісій, інших колегіальних утворень, організація освітніх та/або наукових заходів; (Е) керівництво науковою роботою (творчістю) здобувачів вищої освіти; (Є) розробка, перегляд, вдосконалення освітніх програм, підготовка матеріалів до акредитації освітньої програми; (Ж) проведення наукової і

фахової експертизи; надання практичних консультацій для фізичних та юридичних осіб тощо.

Розрізнення ж трудових функцій за посадами у Професійному стандарті здійснено на рівні опису професійних кваліфікацій викладачів ЗВО. Так, якщо на посаді асистента працівник має здійснювати професійну діяльність за трудовими функціями А, Б, В (з наведеного вище списку), частково володіти навичками щодо трудових функцій Г і Д, то на посаді доцента працівник має успішно здійснювати науково-педагогічну діяльність за трудовими функціями А, Б, В, Г, Д і Е; а НПП на посаді професора має мати успішний досвід професійної діяльності та здатність здійснювати всі наведені у Професійному стандарті трудові функції (А – Ж).

Варто згадати також і затверджений МОН України рекомендований перелік видів роботи НПП, де визначено чотири види такої діяльності – навчальна, методична, наукова та організаційна робота [189].

З огляду на викладене, слід дійти висновку, що права та обов'язки НПП (викладача ЗВО) в трудовому договорі/контракті детермінуються: по-перше, двома головними напрямками діяльності – наукова та педагогічна робота; по-друге, видами освітньої діяльності – навчальна, методична, наукова та організаційна робота; по-третє, диференціацією функцій за посадами НПП відповідно до Професійного стандарту викладачів ЗВО. Поряд із цим слід пам'ятати про ті умови праці НПП, які існують відповідно до КЗпП внаслідок набуття ним статусу працівника у трудових правовідносинах із ЗВО; ці умови не обговорюються сторонами, а діють апріорі.

У теорії трудового права виокремлюють умови трудового договору/контракту: обов'язкові та додаткові [190, с. 115], необхідні (обов'язкові) та інші [191, с. 181-182]; істотні та неістотні [192, с. 6-7]; істотні-обов'язкові (загальні й спеціальні) та істотні-ініціативні [193, с. 4]; істотні та факультативні [194, с. 161]. Неординарний підхід, який з очевидністю інтегрує всі пропоновані в науці концепції, висловлено у навчальному виданні, де умови трудового договору поділяють на похідні (передбачені законом і

сторонами не обговорюються) та безпосередні (визначаються за домовленістю сторін); а безпосередні – на необхідні (обов’язкові) та факультативні (додаткові) [195, с. 102].

Факультативні умови трудового договору/контракту, на думку Л. О. Золотухіної, дозволяють оптимально поєднувати інтереси сторін трудового договору, передусім щодо забезпечення професійного зростання, соціально-побутових умов і подібн. [195, с. 14].

Деякі науковці, як-от Олійник К. М., виділяють головну умову, якою вважають визначення трудової функції працівника через обумовлення в договорі, зокрема, посади; така трудова функція визначається відповідно до нормативно-правових актів та угоди сторін трудового договору для конкретного процесу виробництва [191, с. 181]. Приймаючи такий підхід щодо трудового договору/контракту з НПП, зазначимо, що така головна умова в ньому визначається не законом і не угодою сторін, а результатами конкурсу.

Стосовно поділу умов трудового договору/контракту на обов’язкові та додаткові зауважимо, що такий поділ видається не зовсім вдалим, адже дуалістичний підхід до класифікації будь-якого явища передбачає їх виокремлення за єдиним критерієм та, як правило, поділ на види, які протиставляються. Насправді ж з моменту укладення трудового договору/контракту всі його умови є обов’язковими, навіть ті, які класифікуються як додаткові чи факультативні.

З огляду на наведені положення щодо трудової функції НПП, процедури їх призначення на посади та на існуючі в теорії трудового права підходи до диференціації умов трудового договору/контракту можливо дійти таких висновків.

Передусім, у змісті такого трудового договору/контракту слід вирізнити дві групи умов; до першої групи належать умови, які визначені законом. Запозичивши відповідний за змістом термін з доктрини цивільного права, такі умови можна назвати *звичайними* умовами трудового договору/контракту з НПП. У цій групі варто вирізнити дві підгрупи: *загальні* (визначені законодавством про працю); *галузеві* (визначені законодавством про вищу освіту).

Друга група умов трудового договору/контракту з НПП – це *особливі* умови, серед яких два види умов: ті, які визначаються локальними нормативно-правовими актами конкретного ЗВО (*корпоративні*), та такі, що визначені угодою між цим закладом як роботодавцем та НПП (*персоніфіковані*).

При цьому звичайні (загальні та галузеві), а також корпоративні умови відображаються в усіх трудових договорах/контрактах, які укладає ЗВО з НПП. Тоді як на рівні персоніфікованих умов відбувається індивідуалізація трудового договору/контракту щодо конкретної особи; персоніфіковані умови трудового договору/контракту визначаються для кожного НПП індивідуально та втілюють його персональні зобов'язання перед роботодавцем.

Серед персоніфікованих умов слід усамостійнити *головну* умову трудового договору/контракту – умову про посаду НПП; ця умова обов'язково фіксується в трудовому договорі/контракті, однак не визначається ні нормативно-правовими актами (загальними чи локальними), ні домовленістю сторін; вона визначається результатами конкурсного відбору на посаду НПП. Що дає підстави викоремити у підгрупі персоніфікованих *головну* умову та *додаткові* умови.

Значення цієї головної умови є вкрай важливим; на відміну від всіх інших умов без її визначення існування трудового договору/контракту з НПП є неможливим. Це певною мірою споріднює головну умову такого трудового договору/контракту з поняттям істотних умов цивільно-правового договору. Істотними відповідно до ст. 638 Цивільного кодексу України [197] є умови про предмет договору, умови, які визначені в законі як істотні або умови, які є необхідними для договорів даного виду, а так само всі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї зі сторін договору має бути досягнуто згоди. У правовій доктрині критично оцінювалася остання складова цієї законодавчої формули. Зокрема В. А. Васильєва підкреслювала, що якщо на практиці сторони заявлять про істотність для них певних положень майбутнього договору, однак не домовляться щодо всіх цих умов, то його укладення просто не відбудеться; тож немає

сенсу виділяти таку групу істотних умов [198, с. 18]. На нашу думку, з цим варто погодитися.

Натомість у теорії трудового права пропонується своєрідне трактування істотних умов трудового договору. Так, В. С. Дейнека вважає істотними умовами (як обов'язковими так і додатковими) ті найважливіші положення трудового договору, які мають віднайти своє відображення в його змісті [194, с. 161]. Т. В. Парпан у своєму дисертаційному дослідженні визначила істотні умови як такі, що передбачені чинним законодавством і щодо яких сторони при укладенні трудового договору повинні досягти згоди, та умови договору, внесені до його змісту за ініціативою будь-якої зі сторін [193, с. 4]. Як бачиться, зазначений авторський підхід ґрунтується на певному ототожненні істотних умов трудового договору з істотними умовами праці, що видається некоректним. У наведеному твердженні закладено й певні суперечності, адже якщо якісь умови трудового договору передбачені законом, то вони діють для сторін внаслідок самого факту його укладення і не потребують погодження сторін. Віднесення ж до істотних умов, як пропонує цей автор, «умови договору, внесені до його змісту за ініціативою будь-якої зі сторін» значно ускладнить практичне застосування цього підходу, адже в умовах дії принципу рівності сторін укласти такий договір буде надзвичайно складно, а відступ від цього принципу поставить у не вигідне становище працівника як слабшої сторони правовідносин, якій роботодавець нав'язуватиме такі умови, які вважатиме за потрібне.

Перенесення концепції істотних умов цивільно-правового договору на теорію трудового договору/контракту, на нашу думку, не дає потрібного правового результату. Ми погоджуємося з думкою, що не належать до істотних ті умови договору, які не характеризують його предмет і можуть включатися до нього виключно на розсуд сторін [199, с. 334]. Законодавство про працю не визначає переліку умов, без яких трудовий договір не міг би існувати як такий. З дефініції трудового договору, яка закріплена у ст. 21 КЗпП [3] випливає висновок, що в його умовах має бути обов'язково визначено вид

роботи, яку працівник зобов'язується виконувати, а роботодавець – оплачувати та забезпечувати умови, необхідні для її виконання, що і є предметом такого договору

Предметом трудового договору/контракту з НПП є виконання трудової функції на конкретній посаді НПП. Такий підхід узгоджується із сучасною судовою практикою, у якій наголошується, що предметом трудового договору є власне праця працівника, виконання ним трудової функції у процесі організованої роботодавцем діяльності, тоді як предметом цивільно-правового договору є досягнення конкретного матеріалізованого результату [200].

Такої думки дотримується і судова практика, так, Верховний Суд сформував правову позицію, за якою предметом трудового договору відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України є праця особи (трудова функція), що є об'єктом трудових правовідносин [201].

Відповідно умова про посаду НПП визначає предмет відповідного трудового договору/контракту та є *головною умовою трудового договору /контракту* з НПП.

На практиці письмові трудові договори/контракти з НПП містять у своїй структурі окремі розділи про обов'язки НПП, де визначається конкретний перелік результатів, які зобов'язується забезпечити працівник. Зазвичай ідеться про визначення в цій частині трудового договору/контракту конкретного переліку наукових на навчально-методичних праць, які підготує та опублікує НПП: методичних розробок (вказівок, рекомендацій, посібників); наукових статей; написання дисертації (доктора наук, доктора філософії) за конкретною тематикою; електронного навчального контенту тощо. До цих умов можуть бути віднесені зобов'язання працівника: здобути відповідне вчене звання (доцента, професора); здійснювати керівництва науковою роботою здобувачів вищої освіти (докторантів, аспірантів, студентів); здійснювати дослідження у рамках виконання наукової роботи за формалізованою тематикою (за госпрозрахунковими договорами, держбюджетним фінансуванням, міжнародними грантами); підвищення кваліфікації за конкретною тематикою.

У будь-якому разі, незалежно від способів їх вираження, персоніфіковані умови – це ексклюзивні умови трудового договору/контракту, які стосуються виключно конкретної особи і не повторюються в трудових договорах/контрактах з іншими НПП. Саме наявність таких персоніфікованих умов трудового договору/контракту з НПП дають підстави називати його трудовим договором/контрактом, що дозволяє вирізняти його серед інших видів.

Зазначимо при цьому, що практика ЗВО у питаннях визначення особливих (корпоративних і персоніфікованих) умов трудового договору/контракту з НПП є різною. У деяких випадках у змісті письмового контракту вміщено розгорнутий перелік персональних зобов'язань НПП із зазначенням назв і видів робіт, строків і форми звітування за їх виконання [202; 203; 52.]. В інших випадках у типовій для конкретного ЗВО формі контракту з НПП передбачено індивідуальне визначення додаткових обов'язків працівника щодо його освітньої та/або професійної активності на посаді та додаткових умов контракту [204] або індивідуальних зобов'язань закладу щодо стимулювання праці [205]. У змісті контракту з НПП на посаді декана/директора можуть визначатися конкретні цільові показники діяльності очолюваного підрозділу, досягнення яких зобов'язується забезпечити особа на посаді, строки, механізми і форми перевірки результатів і подібн. [52].

Загальним для всіх ЗВО є підхід, за яким структура письмового документа, що відображає зміст трудового договору/контракту з НПП, включає загальні положення з визначенням сторін та предмета такого трудового договору, окремі розділи щодо прав та обов'язків працівника (НПП) і роботодавця (ЗВО), а також щодо відповідальності сторін і процедур вирішення спорів. Поряд із цим, деякі ЗВО включають окремі розділи, де визначають умови щодо: робочого часу працівника; оплати праці та соціального (і побутового) забезпечення НПП; підстав зміни, припинення та розірвання трудового договору/контракту; строків дії трудового договору/контракту.

Зміст трудового договору/контракту є ключовою категорією трудового права, оскільки саме через нього конкретизуються взаємні права та обов'язки сторін трудових

правовідносин. У науковій доктрині він традиційно розглядається як система умов, що визначають сутність і межі реалізації трудової функції працівника. Особливої специфіки зміст трудового договору набуває у сфері праці науково-педагогічних працівників, що зумовлено комплексним характером їх професійної діяльності та підвищеними кваліфікаційними вимогами. Водночас законодавство України не містить узагальненого визначення змісту трудового договору/контракту для цієї категорії працівників, що обумовлює необхідність його доктринального осмислення та формулювання.

Отже, зміст трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником – *це сукупність погоджених сторонами умов, що визначають трудову функцію (навчальну, методичну, наукову й організаційну діяльність), права, обов'язки, відповідальність сторін, умови оплати праці, строк дії та підстави припинення трудових відносин з урахуванням спеціального правового статусу такого працівника.*

Умова про строк дії контракту з НПП є важливим критерієм, за яким, як ми вже зазначали, деякі вчені виокремлюють контракт як вид трудового договору. Строковий трудовий договір укладається у випадках, якщо трудові правовідносини не можуть установлюватися на невизначений строк з урахуванням характеру роботи, умов її виконання, з огляду на інтереси працівника та в інших передбачених законом випадках [206, с. 42]

Строк контракту з НПП визначається відповідно до Закону України «Про вищу освіту», що залежить від конкретної посади. Так, відповідно до положень ч. 3 ст. 42 Закону керівник ЗВО обирається строком на 5 років, на цей самий строк укладається з ним контракт; з призначенням на посаду декана / директора відповідно до ч. 1 ст. 43 зазначеного Закону контракт укладається на строк до 5 років; керівник кафедри (згідно з ч. 6 ст. 35 Закону) обирається строком на 5 років. Отже для цих посад умова контракту з НПП про строк є звичайною-галузевою, оскільки визначена законодавством про вищу освіту. Щодо тих НПП які належать до категорії викладачів ЗВО, закон не визначає строків дії контрактів; а отже конкретний строк визначає

керівник ЗВО індивідуально. З цього слідує висновок, що у цих випадках (щодо викладацьких посад від професора до асистента кафедри) умова про строк є особливою персоніфікованою умовою, бо визначається за угодою сторін.

Важливо звернути увагу на те, що стосовно викладацьких посад закон не встановлює обмеження про укладення з ними контракту строком до 5-ти років; це означає, що ЗВО у змозі укладати контракт не тільки на коротші, але й на триваліші строки, наприклад укласти контракт з професором на 7 років. Однак цього не спостерігається у практиці українських ЗВО, які зазвичай укладають контракти з НПП на період до 5-ти років; а окремі інституції практикують щорічне проведення конкурсів на одній й ті самі посади. У деяких випадках обмеження строків дії контрактів з НПП на посадах викладачів ЗВО п'ятирічним строком прописані в локальних нормативно-правових актах ЗВО [55, п. 2.1.6.]. Проте це є радше винятком, аніж загальним правилом.

У будь-якому разі на практиці строк дії трудового договору/контракту з НПП на посадах викладачів ЗВО не перевищує п'ять років; а в останнє десятиліття через певні проблеми в системі вищої освіти, обумовлені зменшенням кількості студентів, що спричиняє скорочення штатної чисельності НПП, ЗВО впроваджують практику укладення трудового договору/контракту з НПП на цих посадах на менші строки.

Часом ці строки не перевищують одного року, що ставить у невідгідне становище НПП, який виявляється вразливою стороною трудових правовідносин, такий короткий строк дії трудового договору/контракту практично прирівнює штатного працівника до такого, який працює на умовах сумісництва, зумовлює занепокоєння майбутнім статусом у трудових правовідносинах. Адже для укладення нового трудового договору/контракту НПП зобов'язаний буде додатково звітувати про результати своєї роботи за рік, щорічно проходити процедуру конкурсного відбору з підготовкою відповідних документів. А з укладенням нового трудового договору/контракту правомірно можуть змінитися умови його праці, передусім щодо змісту його навчального навантаження; такому працівникові може бути доручено викладання нових

навчальних дисциплін, а отже і розробку відповідного навчально-методичного забезпечення, формування навчального контенту тощо. Можуть змінитися умови щодо розмірів надбавок до заробітної плати і подібн. Тож НПП стає уразливим, він перебуває у повній залежності від волі роботодавця, який, користуючись нормативною невизначеністю питання про строки дії трудового договору/контракту з НПП на викладацькій посаді, у змозі правомірно щороку оновлювати штатний склад таких працівників.

Праця для кожної людини посідає одне з найважливіших місць у її житті, адже є вона основою для створення і використання різноманітних соціальних благ, її участі в економічних і політичних процесах суспільства; як зазначає Бондар О. С. праця є і способом самореалізації й самовираження особи [207, с. 249]. Маючи стабільні умови праці на більш-менш розумний період часу (3-5 років), НПП у змозі розкрити свої потенційні фахові можливості – проявити належний рівень наукової і професійної активності, реалізувати тривалі наукові проєкти, підвищити кваліфікацію через захист дисертаційної роботи, проходження стажування, наприклад міжнародного, написання підручника, монографії тощо. Він позбавлений такої можливості в умовах короткострокового трудового договору/контракту.

Практично на сьогодні склалася ситуація, за якої НПП, незалежно від їхніх досягнень та персонального статусу у професії й науці (наявність вчених і почесних звань, наукових ступенів, державних відзнак) та незважаючи на творчий характер праці, вимушені щороку підтверджувати своє право здійснювати науково-педагогічну діяльність у сфері вищої освіти і потерпати від невпевненості щодо майбутнього їхньої трудової діяльності.

При чому всі наслідки несе на собі сам НПП. При звільненні у зв'язку із закінченням строку дії контракту на НПП не поширюються гарантії права на працю, які діють при припиненні трудових правовідносин за ініціативою роботодавця [208, с. 61].

Звісно, саме поняття контракту з НПП як строкового трудового договору, який укладається з волі обох сторін, передбачає погодження визначення умов за згодою

самого працівника. І Верховний Суд також підкреслює у своїх рішеннях, що строк такого строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін, вносити пропозиції щодо строку має право кожна зі сторін [209].

Дослідники проблем трудових правовідносин зазначають, що контракт надає більше можливостей для встановлення погодження сторонами взаємних прав і обов'язків; він може передбачати будь-які умови, навіть такі, що дещо «утискають» права працівника порівняно з нормами законодавства про працю; але це цілком прийнятно, бо контракт може встановлювати суттєвіші пільги, які компенсують таке утискання прав (додаткову винагороду тощо) [210, с. 10]; ті умови трудового договору/контракту, які певною мірою обмежують права працівника, одночасно мають бути компенсовані розширенням інших прав. Та, як зауважує О. М. Дуюнова, зі змісту ст. 9 КЗпП випливає заборона для працівника відмовлятися від передбачених законом прав, бо це погіршує його становище порівняно із законодавством [211, с. 55]. Отже переможець конкурсу на посаду НПП мав би право не погоджуватися на короткострокові умови трудового договору/контракту, але лише в тому разі, якби закон передбачав конкретний строк дії такого трудового договору/контракту.

На практиці у визначенні умови про строк дії трудового договору/контракту НПП участі не бере – він приймає таку умову, яку визначив роботодавець (керівник ЗВО); альтернативою є тільки повна відмова від такого трудового договору/контракту, а отже неможливість реалізації свого права на працю.

Така ситуація може торкнутися навіть працівника, який, як визначає М. М. Шумило, є адаптивним, тобто висококваліфікованим і досвідченим, який успішно виконує свою трудову функцію з урахуванням удосконалення технологічного процесу праці, його комп'ютеризації й інформатизації, постійно підвищує рівень своєї професійної компетентності [212, с. 7].

Короткострокові трудові договори/контракти (тривалістю один рік) негативно позначаються на якості науково-педагогічної діяльності та ставлять у вразливе

становище НПП як учасників трудових правовідносин із ЗВО, зашкоджують стабільності трудових правовідносин у сфері вищої освіти.

На нашу думку, орієнтиром у визначенні строків дії трудового договору/контракту з НПП може бути вимога п. 38 Ліцензійних умов [116], за якою зараховуються професійні досягнення НПП за останні п'ять років; цей період може бути рекомендованим для визначення строку дії трудового договору/контракту з НПП.

Реальне здійснення трудових прав і виконання обов'язків НПП як суб'єктів трудових правовідносин залежить від сукупності юридичних гарантій, які передбачені нормами трудового та спеціального освітнього законодавства.

Гарантії трудових прав працівників, як зазначає С. Я. Вавженчук, є складним правовим явищем, вони проявляються у різних якостях на визначених стадіях правового регулювання, механізму охорони трудових прав. Саме гарантії створюють передумови для переходу від однієї до іншої стадії механізму охорони трудових прав. При цьому гарантія позначає способи і засоби, за допомогою яких здійснюється забезпечення прав [213, с. 11-12].

Стосовно гарантій у трудових правовідносинах єдності в наукових поглядах поки що не спостерігається. Застосовуються різні терміни: трудові гарантії, правові гарантії, юридичні гарантії, соціальні гарантії, соціально-трудова гарантії. Одні вчені вважають, що у широкому розумінні гарантії охоплюють всю сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, спрямованих на реалізацію прав і свобод працівника, на усунення імовірних причин і перешкод їх неповного/неналежного здійснення і захисту [214 с. 214]. Інші розглядають юридичні гарантії як сукупність суб'єктивних і об'єктивних факторів або систему політичних, соціально-економічних, моральних, юридичних й організаційних умов, передумов, засобів і способів, які набувають рис юридичних гарантій тільки через закріплення їх у нормах права. Ще в деяких працях гарантії в трудовому праві пояснюються як фундаментальні правові норми, що визначають специфічні правові засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, юридичні засоби їх правової охорони і захисту [215, с. 138-139, 142].

Гарантії пояснюються як закріплені в законі умови і засоби, що забезпечують суб'єктам трудових і похідних від них правовідносин реальні можливості для здійснення, охорони, а в разі порушення – відновлення суб'єктивних прав і належного виконання обов'язків. До таких відносять гарантії трудових прав та обов'язків на стадіях: виникнення трудових правовідносин і таких, що походять від них; реалізації трудових і супутніх правовідносин; припинення трудових правовідносин; відновлення порушених прав [216, с. 172].

Науковці визначають функції юридичних гарантій, як-от: забезпечувальна – через застосування гарантій здійснюється належне визнання, захист і реалізація трудових прав і виконання обов'язків; інструментальна – такі гарантії є інструментом, що надає реальний вираз у правозастосуванні заявленим у законі трудовим правам і свободам; забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин; надання стабільності трудовим правовідносинам [217, с. 43].

Водночас розглядаються гарантії в соціально-забезпечувальному законодавстві. Так, О. В. Тищенко визначає їх як встановлені законом мінімальні розміри оплати праці, доходів, соціальної допомоги, пенсійного забезпечення, інших видів передбачених законами та іншими нормативно-правовими актами соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму [218, с. 100; 219, с. 154].

Науковці виокремлюють і категорію соціально-трудова гарантій. Так, В. Л. Костюк включає такі гарантії до змісту трудової правосуб'єктності [220, с. 14] та тлумачить їх як систему визначених нормами трудового права стандартів і переваг, котрі надаються працівнику у трудових правовідносинах [221, с. 70]. Зважаючи на предмет нашого дослідження, погодимося з таким підходом, що дозволяє нам визначити поняття соціально-правових гарантій НПП: це комплекс визначених нормами законодавства про працю та законодавства про освіту стандартів праці і переваг, які надаються НПП як учаснику трудових правовідносин із ЗВО.

Головні з таких гарантій відображені у Конституції України та Кодексі законів про працю, який містить спеціальну главу VIII «Гарантії та компенсації». Однак термін «гарантія» вживається в цих нормах як тотожний до слова «забезпечення». Гарантії у сфері праці задекларовані у низці спеціальних актів – Законах України: «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [78], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії» [222], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [223] та ін. Так, Закон України «Про зайнятість населення» [77] визначає гарантії держави щодо захисту права на працю та реалізації права особи на соціальний захист від безробіття; цей Закон виокремлює гарантії: загальні (ст. 5), особливі (ст. 9, ст. 49) і додаткові (ст. 14).

У змісті КЗпП України немає норм, які б містили офіційне визначення поняття правових гарантій для працівників, проте з огляду на ст. ст. 1, 2, 2-1, 2-2 можна вважати що встановлення гарантій працівникам є цілями законодавства про працю, адже у ч. 2 ст. 1 КЗпП України прямо зазначено, що він спрямований на всемірну охорону трудових прав працівників.

Саме тому деякі дослідники доходять висновку, що норми, які передбачають гарантії для працівників повинні пронизувати всю систему трудового права України; це мають бути гарантії: при укладенні трудового договору, щодо оплати праці, щодо колективних переговорів, щодо окремих категорій працівників та ін. Мета ж встановлення гарантій – це забезпечення найповнішого здійснення працівниками їхніх прав. Законодавець прагне знизити через такі правові гарантії (або виключити) випадки порушення трудових прав працівників та/або ігнорування їхніх законних інтересів [217, с. 42].

З огляду на викладене можливо визначити, що юридичними гарантіями у сфері праці НПП є лише такі правові норми, які містять конкретні засоби, застосування яких забезпечує безперешкодне здійснення трудових прав на посадах НПП, а в разі посягання на них – захист трудових прав і свобод та їх відновлення.

Соціально-правові гарантії НПП надаються державою через їх нормативне регулювання. В. А. Комаров поділяє юридичні гарантії на такі, що прямо зазначені в Конституції України, визначені у нормах КЗпП та встановлені в поточних законах України; останні впливають із правового регулювання конкретних сфер трудових відносин через захисні (охоронні) норми [224, с. 84]. До останньої групи, зокрема, належать соціально-правові гарантії НПП, які впливають із правового регулювання освітньої сфери, тобто передбачені законодавством про освіту через захисні (охоронні) норми.

Розгорнуту диференціацію гарантій представлено у праці Н. В. Кохан [225, с. 8], яка виокремлює загальні та спеціалізовані гарантії трудових прав; останню групу поділяє на види: за стадією розвитку правовідносин (гарантії права на працю при прийнятті на роботу, у процесі реалізації трудових правовідносин, при їх зміні і припиненні, при відновленні порушеного права); за часом дії (постійні, довготривалі і тимчасові); за змістом суб'єктивного права (колективні та індивідуальні); за інститутами трудового права (які забезпечують укладення, зміну, припинення трудового договору); за предметом трудового права (трудова гарантії і пов'язані з трудовими).

Інший підхід висловлено С. Я. Вавженчуком, який класифікує гарантії залежно від рівня закріплення: конституційні й галузеві; основні та особливі (щодо окремих конституційних прав чи свобод); нормативні й інституціональні. Так, наприклад, право на працю забезпечується на конституційному рівні гарантіями рівних можливостей у виборі професії, роду трудової діяльності, захисту від протиправного звільнення, право на відпочинок – встановленням днів щотижневого відпочинку, щорічної оплачуваної відпустки, скороченого робочого дня для окремих професій / виробництв та ін. [213, с. 21-22].

Поряд із цим закон гарантує рівність прав і свобод працівників і можливостей для їх здійснення. Саме цей принцип, як зазначає С. В. Вишновецька, полягає в основі визначення однакових правил для суб'єктів правовідносин, що перебувають в умовах,

які характеризуються однаковими обставинами, та різних правил (заборон, обмежень, додаткових прав, обов'язків і подібн.) для тих суб'єктів правовідносин, що перебувають в умовах, які є схожими але відрізняються на основі критеріїв, закріплених у законі. Рівність можливостей визначає рівність умов для здійснення прав працівників [226, с. 46]. Таким чином через соціально-правові гарантії встановлюються рівні можливості у трудових правовідносинах для всіх НПП.

Водночас, як зазначають О. В. Тищенко, С. М. Черноус та Л. Г. Дунаєвська, здебільшого на практиці укладення контракту з науково-педагогічними працівниками не підкріплюється додатковими соціальними гарантіями для цих працівників, адже додаткові умови в них стосуються виключно публікаційної активності науково-педагогічного працівника, тому такий контракт по суті трансформувалася у звичайний строковий трудовий договір [227, с. 86].

Відсутність реальних стимулів у чинних моделях трудових договорів/контрактів призводить до того, що вони втрачають свою мотивуючу функцію, провокуючи стагнацію наукового потенціалу. Саме тому в науковій дискусії постає питання про доцільність використання трудового договору/контракту як засобу активізації професійної діяльності.

Ми погоджуємося з М. О. Пижовою в тому, що хоча звичайні строкові контракти на постійні посади і стримують плинність кадрів, сприяють академічній свободі НПП, але вони і певною мірою сприяють професійній пасивності НПП, тому укладення саме контрактів є необхідністю [228, с. 175].

Як суб'єкти трудових правовідносин НПП наділені всіма правами, які їм гарантує Конституція України та ст. 2 КЗпП. Це такі права: право на працю; право на відпочинок; право на здорові і безпечні умови праці; право на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників; право на об'єднання в професійні спілки; право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів); право на участь в управлінні ЗВО; право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості,

у разі повної або часткової втрати працездатності, в разі безробіття; право на звернення до суду для вирішення трудових спорів; інші права, встановлені законом.

Безпосередньо в КЗпП визначено перелік гарантій працівникам: щодо забезпечення права громадян на працю; при прийнятті на роботу; при укладенні, зміні й припиненні трудового договору/контракту; щодо мінімальної заробітної плати; щодо компенсацій при звільненні, переведенні тощо; при покладенні на працівників матеріальної відповідальності; щодо заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей; а також особам, які без матері виховують малолітніх дітей; гарантії діяльності професійних спілок; для працівників організацій, які обрані до профспілкових органів.

Передусім, важливою є гарантія права на працю, яке належить кожній особі відповідно до ст. 43 Конституції України. Задекларовані у ст. 5-1 КЗпП норми визначають, що держава гарантує усім працездатним громадянам, які постійно мешкають на території України: вільний вибір виду діяльності; надання організаціями відповідно до попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам ЗВО; безоплатне сприяння службами зайнятості у підборі роботи і працевлаштуванні з урахуванням суспільних потреб та відповідно до покликання особи, її здібностей, освіти; безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку; компенсацію майнових витрат через направлення на роботу в іншу місцевість; захист на випадок необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та незаконного звільнення, сприяння у збереженні роботи; захист честі, гідності, працівника при здійсненні ним трудової діяльності; захист від дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, мобінгу (цькування), а також забезпечення особам, які потерпали від таких дій, права на звернення до компетентного центрального органу виконавчої влади або до суду з вимогою про визнання таких фактів, про їх усунення, відшкодування шкоди, завданої внаслідок таких дій.

Зазначені гарантії повною мірою діють щодо права на працю НПП. Загалом гарантії працівникам достатньо досліджені в науці трудового права, зокрема на

монографічному й дисертаційному рівні [129, 229, 230, 231, 146, 225, 173, 232, 233, 234, 235 та ін.]; їх докладне вивчення у цій праці видається неможливим, адже її предметом є соціально-правові гарантії саме НПП, спеціальні (галузеві) гарантії, на яких ми і зосередимо свою увагу.

Стосовно наведених вище загальних соціально-правових гарантій зазначимо, що гарантія захисту честі та гідності працівника при здійсненні ним трудової діяльності, на нашу думку, має бути конкретизована і розширена та має включати захист ділової репутації. Гідність людини трактується в науці як усвідомлення самою людиною своєї суспільної ваги, як соціально-ціннісної значущості людини та розуміння нею своєї значущості; честь як правова категорія визначається як особисте немайнове благо, яке відображає позитивну соціальну інформацію про особу, що ґрунтується на усталених у суспільстві уявленнях про добро і зло, як об'єктивна суспільна оцінка, що формується і надається поведінці особи на основі поширеної про неї інформації, відображає ставлення суспільства до неї [236, с. 128; 237, с. 117-119]. Ділова репутація трактується вченими, зокрема Р. О. Стефанчуком, як усталена оцінка фізичної особи в будь-якій сфері професійної чи іншої суспільно корисної діяльності, яка спирається на наявну інформацію про її значимі позитивні чи негативні вчинки/поведінку, що відома оточуючим і внаслідок цього відображена в суспільній свідомості як думка про особу з точки зору моралі суспільства чи певної соціальної групи [238, с. 451].

Праця НПП є творчим процесом, вони виявляють свої здібності в різних сферах і на різних етапах своєї професійної діяльності – при написанні наукових праць, веденні наукових дискусій, розробці навчально-методичного забезпечення, текстів лекцій, сценаріїв колоквіумів, науково-методичних семінарів, веденні лекцій, інших публічних виступах. В усіх випадках така діяльність піддається оцінюванню з боку різних учасників освітнього процесу та виробничої діяльності у ЗВО загалом (керівництво закладу, факультету, кафедри, колеги, здобувачі освіти та ін.). Об'єктивність такого оцінювання має істотне значення та є обов'язковою умовою належної організації праці НПП, адже його основна діяльність пов'язана з навчанням здобувачів вищої освіти, і як

вчитель він має відчувати повагу, передусім з боку його учнів. Необ'єктивна оцінка та приниження ділової репутації НПП як науковця, педагога, колегу, вчителя унеможлиблює здійснення ним науково-педагогічної діяльності.

Повага до гідності працівника є необхідною умовою належної організації його праці, що визнано і законодавстві та практиці зарубіжних країн, і в актах ЄС. Як зазначає Л. П. Гаращенко, захист гідності, профілактика і захист від стресу, від психологічного тиску на працівника є головною рисою права ЄС і країн-членів ЄС, адже емоційний стрес, психологічний терор, цькування на робочому місці залишають негативний відбиток у психіці працівника, та при тривалому застосуванні можуть призвести до реальних фізичних захворювань і навіть трагедій. Право ЄС та його держав-членів забороняє дискримінацію та мобінг і вимагає створення здорових і безпечних умов праці. Міжнародна організація праці в 1998 р. поставила мобінг на один щабель зі згвалтуванням і вбивством, що додатково підкреслює руйнівні для працівника наслідки мобінгу [239, с. 79].

І вітчизняні вчені [240, с. 106] і зарубіжні науковці [241] пов'язують з гідністю працівника його особисту автономію та зазначають, що захист гідності працівника є однією з основних цілей трудового права; дослідники пов'язують це з тлумаченням Європейським Судом з прав людини ст. 8 Конвенції про захист прав і основоположних свобод [242, с. 137-138].

Захищати і гарантувати право працівника на повагу до його гідності, честі та репутації спонукають Україну її міжнародні зобов'язання. Так, Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту), а отже зобов'язалася гарантувати право на гідне ставлення на роботі задля забезпечення здійснення права працівників на захист гідності під час роботи [70]. А норми Хартії основних прав Європейського Союзу гарантують право кожного працівника на роботу в умовах, що забезпечують повагу до його гідності [243].

Законодавець зробив відповідні кроки щодо захисту працівників від мобінгу шляхом внесення змін до Кодексу законів про працю – доповнив його ст. 2-2 «Заборона

мобінгу (цькування)». Ця норма визначає поняття і форми вчинення мобінгу та забороняє його застосування, тобто опосередковано захищає право працівника на гідність у разі його порушення. Однак, серед загальних гарантій права на працю забезпечення права працівника на повагу до його гідності, честі та ділової репутації не фігурує.

У зв'язку з цим вважаємо за необхідне посилити правові гарантії права НПП на працю, *доповнити восьмий абзац ст. 5-1 КЗпП України вказівкою на захист ділової репутації працівника та викласти відповідний текст цього абзацу в такому формулюванні: «правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі, гідності та ділової репутації працівника під час здійснення ним трудової діяльності...» (далі за текстом).*

Гарантія права на працю НПП передусім пов'язана з укладенням трудового договору/контракту. З особою, яка пройшла конкурсний відбір – обрана за конкурсом на конкретну посаду НПП в конкретному ЗВО, має бути укладено відповідний трудовий договір/контракт. При цьому для переможця конкурсу укладення такого трудового договору/контракту є *правом*, він має можливість укладення такого трудового договору/контракту й у змозі виявити відповідну ініціативу, без чого трудовий договір/контракт укладено не буде. Тоді як для ЗВО укладення трудового договору/контракту з переможцем конкурсу на посаду НПП є *обов'язком*, ЗВО не має права відмовити такій особі в укладенні трудового договору/контракту.

Однак, ні КЗпП, ні Закон України «Про вищу освіту» не містять положень про обов'язок роботодавця укласти з переможцем конкурсу контракт і не встановлюють відповідальності на випадок, якщо роботодавець не укладає такий контракт або невинновано зволікає з його укладенням; у законі відсутні норми і щодо строків, протягом яких має бути укладено такий контракт. Виняток становлять норми Закону України «Про вищу освіту», які стосуються контракту з керівником ЗВО – відповідно до абз. 13 ч. 3 ст. 42 цього Закону з особою, обраною керівником, засновник або

уповноважений ним орган (особа) укладає контракт не пізніше одного місяця з дня обрання.

Щодо посади керівника факультету/інституту у ч. 1 ст. 43 зазначеного Закону прописано, що керівник ЗВО за згодою більшості складу органу громадського самоврядування факультету/інституту призначає особу на таку посаду на строк до 5 років й укладає з нею контракт. З керівником кафедри керівник ЗВО укладає контракт (абз. 2 ч. 6 ст. 35 Закону). А стосовно посад викладачів ЗВО в попередній редакції Закону в абз. 1 ч. 11 ст. 55 зазначалося тільки, що укладенню трудового договору/контракту з ними передуює конкурсний відбір, але ця норма була скасована і в новій редакції Закону України «Про вищу освіту» [35] ч. 11 вилучена зі змісту ст. 55; у чинній редакції всього Закону взагалі не згадується контракт з НПП на посадах викладачів ЗВО.

Та навіть попередня редакція Закону, яка передбачала укладення контракту з викладачами ЗВО, не гарантувала такого права; з буквального змісту згаданої ч. 11 ст. 55 слід було дійти висновків, що ця норма не була гарантією права на працю, а тільки встановлювала вимогу обов'язкового конкурсного відбору, без якого питання про укладення трудового контракту унеможливлене.

Відтак виявляється, що стосовно праці НПП існують спеціальні вимоги до особи, яка має право на працю на посадах викладачів ЗВО, проте спеціальних гарантій забезпечення її права на працю немає. На нашу думку, це зумовлює певний дисбаланс між законодавчими умовами, за яких особа у змозі реалізувати своє право на працю, та законодавчими гарантіями такого права. Поряд із цим, як зазначають Коваленко Р. І. та Мацюк В. Я., необхідна збалансованіша законодавча модель, в якій би поєднувалися реальні гарантії стабільної зайнятості НПП, гнучка кадрова політика ЗВО щодо них і прозорі кар'єрні траєкторії [244, с. 435].

Наразі існує потреба встановлення спеціальних гарантій права на працю НПП, яка має виражатися в законодавчо закріпленому обов'язку роботодавця (ЗВО) укласти

трудоий договір/контракт з особою, яка пройшла конкурсний відбір на посаду НПП, включаючи посади викладачів ЗВО.

Відповідні гарантії можливо встановити шляхом внесення доповнень до Закону України «Про вищу освіту»:

1) доповнити зміст абзацу 1 частини 1 статті 43 словами «не пізніше одного місяця з дня призначення на посаду»;

2) доповнити останнє речення абзацу 2 частини 6 статті 35 словами «не пізніше одного місяця з дня обрання на посаду»;

3) доповнити зміст абзацу першого частини 11 статті 35 реченням такого змісту «Керівник закладу вищої освіти укладає трудовий договір/контракт з науково-педагогічним працівником не пізніше одного місяця з дня обрання його на посаду».

У контексті гарантії права на працю НПП варто звернути увагу на проблему строковості трудового договору/контракту. Як відомо, із завершенням строку трудового договору/контракту трудові правовідносини НПП із ЗВО припиняються. За умови, якщо ЗВО не оголосив конкурсу на посаду, яку обіймав НПП, до завершення строку дії трудового договору/контракту, як це передбачено в законі, працівник втрачає місце роботи і можливість її продовження у цьому ЗВО повністю залежить від волі роботодавця. Більше того, він повністю залежний від волі (бажання) безпосереднього керівника – завідувача кафедри або керівника факультету / інституту.

Уразливість короткострокових трудових договорів/контрактів з НПП є очевидною, вони ускладнюють реалізацію права на працю. Передусім, строковий трудовий договір має укладатись з працівниками, трудова функція яких є обмеженою у часі законом чи внутрішніми нормативними документами роботодавця [166, с. 14]. Тоді як закон аж ніяк не визначає строковий характер науково-педагогічної діяльності.

У науковій літературі неодноразово підкреслювалася недосконалість правового регулювання процедури продовження трудових правовідносин НПП після припинення дії трудового договору/контракту. Практика проведення у цих випадках нового конкурсу для зайняття тією самою особою тієї самої посади НПП на тих самих умовах

на новий строк критично оцінюється правниками, на думку яких це суперечить законодавству про працю [132, с. 69-71; 245, с. 77]. При цьому деякі автори, зокрема К. О. Попова-Коряк взагалі стверджують, що обмеження контракту з НПП п'ятирічним строком суперечить Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», адже п. 3 ст. 2 цієї Конвенції передбачає наявність відповідних гарантій проти застосування трудових договорів на невизначений термін з метою ухилитися від надання захисту згідно з Конвенцією. На думку цієї авторки, повторне обрання за конкурсом має наслідок переукладення строкового договору, що автоматично має призводити до трансформації такого договору у безстроковий [163, с. 81].

Підтримуючи ідею недосконалості існуючої процедури щодо трудового договору/контракту з НПП загалом, зазначимо, що, на нашу думку, трансформація такого контракту у безстроковий трудовий договір є неможливою через наявність спеціальних норм, закріплених в освітньому законодавстві.

До того ж і судова практика не спрямовує до визнання таких трудових договорів безстроковими. Так, Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду сформував правову позицію [246] стосовно трудового договору з НПП, який декілька разів переукладався. Верховний Суд зазначив, що за характером роботи – у зв'язку з неможливістю відповідача (ЗВО) передбачити кількість студентів за відповідною спеціальністю і наперед визначити на кожен навчальний рік необхідність відповідної кількості викладацького складу – трудові відносини між сторонами (ЗВО і НПП) не можуть бути встановлені на невизначений строк. Згідно ж зі ст. 39-1 КЗпП трудові договори, які були переукладені декілька разів, вважаються укладеними на невизначений строк тільки за винятком тих випадків, які передбачені в ч. 2 ст. 23 КЗпП. Отже Верховний Суд дійшов висновку, що переукладання строкового трудового договору у випадках, які підпадають під дію ч. 2 ст. 23 КЗпП, не має наслідком набуття таким трудовим договором характеру безстрокового або ж такого, що укладений на невизначений строк.

Аналогічні правові позиції сформовано в інших судових справах, де Верховний Суд зазначив, зокрема, що: звільнення на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП є самостійною підставою звільнення працівника, яка обумовлена умовами строкового трудового договору, що погоджені сторонами [247]; укладення контракту на визначений строк, з урахуванням ч. 3 ст. 21 КЗпП, регулюється п. 2 ч. 1 ст. 23 КЗпП, що за умови переукладання контракту чи продовження його дії виключає застосування положень ч. 2 ст. 39-1 КЗпП [248; 249; 250; 251].

Відповідно до закону вакантні посади НПП можуть бути заміщені за строковим трудовим договором за таких умов: *по-перше*, якщо наявні НПП: а) підвищують кваліфікацію, проходять стажування з відривом від виробництва; б) реалізують своє право на академічну мобільність (на основі договору); в) проходять військову службу за призовом та/або під час мобілізації; г) перебувають у соціальній відпустці; *по-друге*, у разі неможливості забезпечити освітній процес наявними штатними працівниками. У першому випадку посада заміщується тимчасово до завершення строку дії обставини, через яку штатний НПП тимчасово не здійснює науково-педагогічної діяльності. У другому випадку такий трудовий договір/контракт укладається на строк *до моменту проведення конкурсного заміщення* цих посад у поточному навчальному році, але законодавство не передбачає жодних правових наслідків порушення цієї вимоги ЗВО.

Це є істотною прогалиною в законодавстві, що ставить НПП у не вигідне становище, за якого він не в змозі повною мірою реалізувати своє право на працю. Відповідна гарантія права на працю стосується саме НПП, тому має закріплюватися в галузевому законодавстві. Отже слід внести до освітнього законодавства норми про відповідальність ЗВО та персонально керівника такого закладу за порушення вимоги про оголошення конкурсу на вакантні посади НПП у поточному навчальному році відповідно до ч. 8 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту».

З метою гарантування реалізації НПП права на працю необхідно *внести доповнення до змісту ч. 8 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» та доповнити її абзацом другим такого змісту: «Відповідальність за не проведення конкурсного*

заміщення таких вакантних посад у поточному навчальному році несе керівник закладу вищої освіти». А також передбачити адміністративну відповідальність керівника ЗВО за порушення зазначеної вимоги; з цією метою внести зміни до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [252] – викласти абзац п'ятий цієї статті у такому формулюванні: «Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору/контракту, непроведення конкурсу на заміщення вакантної посади протягом встановленого законом строку, допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору/контракту без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства... (далі за текстом)».

Зазначені зміни в законодавстві сприяли б укріпленню правових гарантій права на працю НПП. Загалом розвиток України як соціальної держави, як зазначає О. В. Тищенко, вимагає створення якісно нової законодавчої бази, яка б визначала чіткий правовий механізм реалізації гарантій громадянам [253, с. 69]. Надії на встановлення таких ефективних юридичних гарантій недоторканості трудових прав працівників неодноразово висловлюються у фаховій літературі [133, с. 11].

Такі гарантії мали б гармонізувати з мінімальними нормами соціального захисту, які відповідно до міжнародних стандартів, як підкреслює О. В. Тищенко, мають включати такі основні соціальні гарантії – по-перше, доступ до національно визначених видів товарів та послуг, які становлять найважливіші медичні послуги, включаючи охорону материнства; по-друге, гарантовані доходи: на дітей згідно з встановленим національним законом мінімальним рівнем, який має забезпечити доступ до харчування, освіти, догляду тощо; для осіб працездатного віку, нездатних отримувати достатній дохід у разі хвороби, безробіття, вагітності і пологів, втрати працездатності; для осіб похилого віку [254, с. 179-180].

У галузевому освітньому законодавстві діють окремі норми щодо гарантій НПП. Так, ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» визначає такі гарантії НПП: *по-перше*,

створення належних умови для праці НПП; *по-друге* – виплату компенсації у разі втрати роботи; *по-третє*, встановлення доплати за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) і доктора наук у розмірах 15 % та 25 % посадового окладу відповідно, за вчене звання доцента (старшого дослідника) – 25 %, професора – 33 % посадового окладу. ЗВО у змозі підвищити розмір цих доплат за рахунок власних надходжень. Порядок, розміри цих доплат, премій, надбавок, матеріальної допомоги, заохочення НПП визначає керівник ЗВО відповідно до закону, статуту і колективного договору.

Отже, спеціальний закон визначає три групи гарантій: щодо створення належних умов праці НПП; щодо компенсацій на випадок втрати роботи; щодо встановлення доплат за наукові ступені і вчені звання. Однак спеціальними нормами врегульовано лише дві з цих груп – гарантії щодо створення належних умов праці та щодо доплат НПП за наукові ступені і вчені звання, тоді як гарантії на випадок втрати роботи регулюються загальними нормами трудового права.

Щодо гарантій створення умов праці у п. 1 ч. 1 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» зазначено, що ЗВО створює для НПП належні умови: а) праці; б) підвищення кваліфікації та стажування; в) організації побуту; г) відпочинку; д) медичного обслуговування (включаючи викладачів з інвалідністю).

На нашу думку формулювання зазначеної норми є вразливим. По-перше, за буквальною змістом усі наведені елементи перераховані у цій нормі як рівноцінні; отже умови для підвищення кваліфікації розглядаються як окремий елемент, поряд з умовами праці. При цьому підвищення кваліфікації НПП є умовою його відповідності займаній посаді, отже воно є обов'язковим. Водночас відповідно до ч. 2 ст. 16 Закону України «Про вищу освіту» підвищення кваліфікації НПП є обов'язковим елементом системи забезпечення внутрішнього якості вищої освіти. Закон же у п. 9 ч. 1 ст. 57 визначає його як право НПП на підвищення кваліфікації (і стажування) не рідше одного разу на п'ять років.

Отже, з одного боку, закон декларує обов'язковість підвищення кваліфікації НПП, а з другого – визначає його як право працівника, а реалізація права можлива винятково за бажанням працівника.

Усупереч приписам Закону України «Про вищу освіту» у підзаконному акті – Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і НПП [255] прямо зазначено, що НПП зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію. Підвищення їх кваліфікації згідно з цим Порядком забезпечується засновниками (уповноваженими органами) й органами управління ЗВО. Підвищення кваліфікації здійснюється згідно з відповідним планом ЗВО на певний рік; НПП мають право на підвищення кваліфікації поза межами цього плану. Згідно з цим документом обсяг підвищення кваліфікації НПП не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС (180 годин) протягом п'яти років.

Практика ж свідчить про те, що ЗВО теж розглядають підвищення кваліфікації як *обов'язок* НПП, адже у переліку документів, які подаються для участі в конкурсі на заміщення вакантних посад НПП, вимагається документ про підвищення кваліфікації за останні 5 років [256, п. 2.9; 54, п. 3.3], у деяких випадках із зазначенням обсягу (не менше 180 годин) [55, п. 3.3]; нормативні документи деяких університетів [52, п. 6.5] передбачають імперативне визначення в умовах контракту з НПП *обов'язок* проходження ним підвищення кваліфікації.

Відповідно виникає суперечність: Закон України «Про вищу освіту» проголошує *право* НПП на проходження підвищення кваліфікації; спеціальний підзаконний нормативно-правовий акт визначає його як *обов'язок* НПП; ЗВО у своїх нормативних документах і в практичній діяльності розглядають підвищення кваліфікації як *обов'язок* НПП. Відмінності в підходах є суттєвими: у разі якщо ідеться про відповідне *право*, то на роботодавця покладається кореспондуючий цьому праву *обов'язок*, тобто ЗВО зобов'язаний забезпечити НПП належні умови для підвищення його кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років, а працівник у змозі цими умовами скористатися; якщо ж підвищення кваліфікації вважати *обов'язком* НПП, то такий працівник зобов'язаний

його пройти не рідше одного разу на п'ять років, а ЗВО має право вимагати його виконання.

Зазначимо, що відповідні питання були предметом судового розгляду. Так, в одній зі справ позивач звернувся до суду з позовом до ректора ЗВО, де просив визнати протиправною бездіяльність відповідача стосовно: невключення його (позивача) до плану проходження професорсько-викладацьким складом кафедри підвищення кваліфікації/стажування (план був затверджений ректором університету); невключення його до наказу ректора «Про підвищення кваліфікації»; ненаправлення його на підвищення кваліфікації/стажування у визначений ЗВО [257]. Верховний Суд констатував у цій справі, що спірні правовідносини (не створення ЗВО умов для підвищення викладачем своєї кваліфікації) пов'язані із захистом трудових прав позивача; з цього слід дійти висновку, що ЗВО зобов'язаний створити умови для підвищення кваліфікації.

Тоді як за законодавчою формулою (п.1 ч. 1 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту») для НПП «створюються належні умови» для підвищення кваліфікації; закон не містить прямого обов'язку ЗВО створити такі умови, не містить норм про відповідальність ЗВО при нестворенні таких умов. І за успішного вирішення згаданої вище справи за позовом НПП по створенню умов для підвищення кваліфікації суд у змозі тільки зобов'язати ЗВО створити умови (допустити у встановленому порядку до проходження підвищення кваліфікації). Таке рішення буде спиратися на норми підзаконного нормативно-правового акту, який регулює порядок підвищення кваліфікації НПП.

Але ж за відсутності сприяння з боку ЗВО жоден НПП не в змозі реалізувати право (виконати обов'язок) на підвищення кваліфікації; якою б не була його форма – інституційна, дуальна, на робочому місці, інша – працівник проходить його в робочий час, а це вимагає коригування режиму його праці, аудиторного навантаження тощо.

Ця проблема піднімалася, зокрема, у працях І. С. Сахарук, яка звернула увагу на некоректність відповідних формулювань Закону України «Про освіту» та пропонувала

передбачити в законі, що ЗВО не просто сприяють професійному розвитку НПП, а повинні створювати необхідні умови для цього [258, с. 39].

Поряд із цим, зазначимо, що умови проходження НПП підвищення кваліфікації є умовами його праці, адже без підвищення кваліфікації він не в змозі належно виконувати свої обов'язки та навіть втрачає можливість працювати й претендувати на участь у конкурсі на заміщення вакантної посади НПП. Внаслідок цього унеможливорюється реалізація таким працівником права на працю.

Як зазначає М. О. Пижова, що над авторитетом викладача необхідно працювати щоденно, демонструючи постійний професійний розвиток. Професійний розвиток викладача полягає в тому, що він має постійно виходити із зони комфорту саме, що стосується його професійного середовища [259, с. 678].

Враховуючи викладене, з метою реального гарантування для НПП створення належних умов праці, підвищення кваліфікації та як наслідок – реалізації права на працю, а також задля усунення суперечностей між нормами закону та підзаконного акту, вважаємо за доцільне внести зміни до Закону України «Про вищу освіту» – *доповнити пункт 1 частини 1 статті 59 реченням такого змісту «Керівник закладу вищої освіти у межах повноважень та відповідно до законодавства забезпечує створення умов для підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників закладу вищої освіти».*

Друга група спеціальних гарантій НПП пов'язана з доплатами за наукові ступені та вчені звання. Відповідно до ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» НПП у ЗВО встановлюються доплати у відсотках до посадового окладу: за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) у розмірі 15 %, доктора наук – 25 %, за вчене звання доцента (старшого дослідника) – 25 %, професора – 33 %; за рахунок власних надходжень ЗВО може встановити вищий розмір доплат.

Отже розмір таких доплат залежать від наукового ступеня, вченого звання, а також від посади, адже визначається відносно посадового окладу. Посадові оклади НПП згідно з наказом МОН України [260] (далі – Наказ МОН № 557) розраховуються

відповідно до схеми тарифних розрядів: ректор ЗВО – 23-24 розряд, декан – 20-22, керівник навчально-наукового інституту – 15-21, завідувач кафедри – 20-21, професор – 20, доцент – 19, старший викладач – 17, викладач, асистент – 16. Тим працівникам, які обрані (призначені) на посаду професора, доцента, але не мають відповідного посадам вченого звання, встановлюються відповідно 20-тий та 19-тий тарифні розряди; це дозволено один раз строком до двох років з моменту першого обрання (призначення) на посаду. А спеціальний нормативно-правовий акт (постанова КМУ щодо оплати праці працівників закладів освіти [261]), який ухвалено ще в 2019 р., так і не набув чинності. Крайнє рішення щодо цього передбачає зупинення дії зазначеного акту з 1 січня 2025 р. та до кінця того календарного року, який буде наступним за роком, в якому буде припинено або скасовано воєнний стан [262].

Важливо при цьому, що згідно з пп. «в», «г» пп 3) п. 4 Наказу МОН № 557 відповідні доплати НПП визначаються у *«граничному розмірі»*: за вчене звання професора або доцента – у граничному розмірі 33 % та 25 %; за науковий ступінь доктора наук та кандидата наук/доктора філософії – у граничному розмірі 25 % та 15 % відповідно. Тобто, всупереч приписам ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту», які встановлюють конкретний розмір доплат за наукові ступені і вчені звання, приписи підзаконного нормативно-правового акту визначають відповідний розмір доплати як *«граничний»*, що означає, що доплата не може перевищувати зазначені розміри, а отже може бути і меншою, що і практикується ЗВО. Це погіршує становище НПП та зменшує обсяг наданих їм законом гарантій та обсяг їхніх прав у порівнянні із тим, який визначено для них законом.

Це підтверджує і судова практика: в одній зі справ, у якій позивач оспарював законність дій ЗВО, який виплачував надбавки за науковий ступінь і вчене звання у розмірі меншому, аніж передбачено Законом, Верховний Суд констатував, що до таких правовідносин мають застосовуватися не норми підзаконного нормативно-правового акту, а саме приписи ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» [263].

У зв'язку з викладеним вважаємо за необхідне узгодити норми підзаконного нормативно-правового акту із Законом України «Про вищу освіту» та *внести зміни до відповідних положень Наказу МОН № 557, виключити з їх тексту слово «граничному» та викласти їх у такій редакції:*

ппп. «в» пп. 3) п.4 *«за вчене звання: професора – у розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати); доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника – у розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)»;*

ппп. «г» пп. 3) п.4 *«за науковий ступінь: доктора наук – у розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати); кандидата наук, доктора філософії – у розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).*

Важливо також, що згідно з абзацами 3 та 4 ппп. «г» пп. 3) п. 4 Наказу МОН № 557 зазначена доплата встановлюється НПП тільки за умови, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. При цьому відповідність ученого звання і наукового ступеня НПП профілю діяльності на займаній посаді визначається керівником ЗВО. З огляду на конкурсну процедуру добору на посаду НПП, на нашу думку, питання про відповідність наявного у нього наукового ступеня та вченого звання профілю діяльності (кафедри) визначається під час проходження конкурсу; за умови невідповідності особа не має бути допущена до конкурсу на заміщення відповідної посади НПП. Тож відповідність наукового ступеня та вченого звання профілю діяльності НПП визначає не керівник ЗВО, а конкурсна комісія (вчена рада закладу).

У цілому ж зазначені гарантії передбачають додаткове стимулювання праці шляхом додаткових виплат, які є складовою заробітної плати, розмір яких визначається індивідуально для кожного НПП відповідно до наявного наукового ступеня, вченого звання та займаної посади.

У цьому випадку класифікація посад НПП дозволяє індивідуалізувати посади і, як зазначає Т. В. Волощук, встановити права й обов'язки окремих категорій НПП,

визначити можливості отримання передбачених законом матеріальних гарантій [264, с. 41].

Враховуючи характер і зміст зазначених гарантій можливо дійти висновків, що положення ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» встановлюють гарантії доплат для НПП за наукові й педагогічні компетенції.

Поряд із цим рішення МОН України [260] передбачає збереження при визначенні максимальних розмірів посадових окладів і ставок погодинної оплати НПП тих ЗВО, які мають статус національних, додаткового коефіцієнта підвищення, який застосовувався для них згідно з чинним законом; а також встановлення надбавок у відсотках до посадового окладу: а) за високі досягнення в роботі, за виконання особливо важливої роботи (на період її виконання), за складність і напруженість у роботі – у розмірі до 50 %; б) за почесні звання України, СРСР і республік «народний» та «заслужений» – у розмірі відповідно 40 % та 20 %; в) за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – 20 %, «майстер спорту міжнародного класу» – 15 %, «майстер спорту» – 10 %; г) за використання в роботі європейської мови – 10 %, східної, угро-фінської, африканської – 15 %, двох і більше мов – 25 %.

Ще одна група гарантій для НПП, які є спеціальними у порівнянні із загальними гарантіями у трудовому праві, стосується права на відпустку. НПП, які здійснюють науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи, відповідно абз. 2 ч. 6 ст. 5 Закону України «Про вищу освіту» мають право на творчу відпустку для здобуття ступеня доктора філософії поза аспірантурою; це право може бути реалізоване за умови успішного виконання відповідної освітньо-наукової програми і публічного захисту дисертації. Творча відпустка для написання дисертації на здобуття ступеня доктора наук надається з урахуванням наукових досягнень за обраною спеціальністю згідно з вимогами, визначеними МОН України (ч. 12 ст. 45 Закону).

Відповідно до ст. 16 Закону України «Про відпустки» [75] творча відпустка надається НПП для завершення дисертацій, написання підручників, в інших передбачених законом випадках.

Механізм надання творчих відпусток унормований спеціальною постановою КМУ [265]. Творчі відпустки надаються за основним місцем роботи зі збереженням посади та заробітної плати; для завершення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії творча відпустка надається тривалістю до 3-х місяців, а для наукового ступеня доктора наук – до 6-ти місяців. Така відпустка надається за умови, що НПП успішно поєднує основну діяльність із науковою та вчена рада ЗВО III-IV рівня акредитації (Науково-методична рада МОН України) надає рекомендацію доцільності творчої відпустки. Такого права не мають особи, які закінчили аспірантуру чи докторантуру, та здобувачі одного й того самого ступеня повторно. Творча відпустка тривалістю до 3-х місяців може надаватися НПП і для написання підручника, монографії, довідника тощо (наукової праці) за умови, що працівник успішно поєднує основну діяльність із науковою роботою.

Особливою соціально-правовою гарантією для НПП є щорічна оплачувана основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів, що гарантується приписами абз. 6 ст. 6 Закону України «Про відпустки» [75]. Правила надання НПП такої відпустки регулюються спеціальним Порядком [266]. Незалежно від часу прийняття НПП на роботу щорічна основна відпустка повної тривалості у перший і наступні роки надається в період літніх канікул (п. 2 Порядку). Така відпустка (її частина) може надаватися протягом навчального року у разі потреби працівника в санаторно-курортному лікуванні, якщо це передбачено колективним договором ЗВО. А невикористана частина такої відпустки, за умови її поділу, як правило, має бути надана в період літніх канікул, або в інший канікулярний період (у випадках, передбачених колективним договором).

Аналіз наведених вище соціально-правових гарантій НПП засвідчує, що у переважній більшості за чинним законодавством такі гарантії спрямовані на

забезпечення прав та інтересів обох сторін трудового договору – і НПП, і ЗВО. Але НПП безперечно є і залишатиметься слабкою стороною у договірних трудових правовідносинах, адже протистоїть роботодавцю, який має в арсеналі штат кваліфікованих фахівців, діяльність яких спрямована на захист його фінансових, економічних, юридичних інтересів. Реформування законодавства України про працю у контексті соціально-правових гарантій НПП має забезпечувати оптимальний баланс захисної і виробничої функцій трудового права, рівновагу інтересів НПП та ЗВО як сторін трудового договору/контракту, охорону і захист прав науково-педагогічних кадрів як найманих працівників.

Висновки до розділу 2

1. Конкурсний відбір на посади НПП – це передбачена законодавством про працю та про вищу освіту процедура заміщення вакантних посад, яка включає перевірку відповідності претендентів на посади вимогам, що ставляться до НПП, оцінювання їх професійних якостей (освітньої і професійної кваліфікації, фахової майстерності, практичних навичок), відповідності конкретній посаді та здатності виконувати трудові функції НПП, а також публічне обговорення кандидатур і колегіальне прийняття рішення, що є передумовою укладення трудового договору/контракту та виникнення трудових правовідносин з участю НПП.

2. Конкурс засвідчує нерозривний зв'язок критеріїв відбору на посади НПП із процедурою їх призначення на посади та їх значення як передумови виникнення трудових правовідносин.

3. Процедура конкурсного заміщення посади становить фактичний (юридичний) склад, що об'єднує низку складних юридичних фактів, які включають волевиявлення суб'єктів, спрямоване на виникнення трудових правовідносин: ініціативу ЗВО; ініціативу кандидата на посаду; організацію і проведення конкурсу;

укладення трудового договору/контракту. Всі ці елементи є рівноцінними за своїм правовим значенням; мають накопичуватися у чітко визначеному порядку; кожен виступає самостійним правоутворюючим актом; відсутність будь-якого з цих елементів обумовлює дефект фактичного складу, що унеможлиблює виникнення трудових правовідносин.

4. У процедурі конкурсного відбору на посади НПП виокремлено такі стадії: а) оголошення конкурсу на вакантні посади; б) подання заявок для участі в конкурсі; в) допуск претендентів до участі в конкурсі; г) попереднє обговорення кандидатур; д) безпосереднє обрання за конкурсом; е) введення в дію результатів конкурсу та укладення трудового договору/контракту з НПП.

5. Статус НПП має визнаватися виключно за особою, яка здійснює науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи. Особи, які здійснюють викладацьку діяльність у ЗВО на умовах сумісництва, не є НПП у розумінні Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», Ліцензійних умов. Підхід, закріплений у підзаконних нормативно-правових актах, які регулюють процедури присвоєння вчених звань і визнають НПП осіб, які здійснюють науково-педагогічну діяльність на умовах сумісництва (погодинної оплати праці), ставить у нерівні умови здобувачів учених звань та суперечить нормам Закону України «Про вищу освіту».

6. Трудовий статус посади визначає вид трудового договору, за яким НПП здійснює науково-педагогічну діяльність у ЗВО – трудовий договір/контракт за основним місцем роботи або строковий трудовий договір на умовах сумісництва (погодинної оплати праці).

7. Перемога в конкурсі обумовлює виникнення у претендента на посаду НПП права на укладення трудового договору/контракту із ЗВО. Результати конкурсу на посади НПП зобов'язують ЗВО укласти трудовий договір/контракт з переможцем конкурсу. З огляду на норми чинного Закону України «Про вищу освіту» наразі існує потреба встановлення спеціальних гарантій права на працю НПП, яка має виражатися в

законодавчо закріпленому обов'язку ЗВО укласти у визначені строки трудовий договір/контракт з особою, яка пройшла конкурсний відбір на посаду НПП.

8. Специфіка науково-педагогічної діяльності вимагає диференціації правового регулювання виникнення трудових правовідносин НПП; диференціація за об'єктивним критерієм (при збереженні єдності засад і дотримання принципів трудового права) здійснюється на галузевому рівні, що зумовлено специфікою науково-педагогічної діяльності та трудової функції НПП; а за суб'єктивним критерієм – на рівні трудового договору/контракту з НПП.

9. Концепт трудового договору/контракту з НПП уможливорює визначення особливих умов праці НПП, його специфічних обов'язків, пов'язаних із науковою і професійною активністю, оптимізацію інтересів сторін і т. ін.; через контракт забезпечується диференціація правового регулювання праці НПП.

10. У змісті трудового договору/контракту з НПП слід вирізняти умови: 1) звичайні, які визначені законом, у т. ч. загальні (визначені законодавством про працю) та галузеві (визначені законодавством про вищу освіту); 2) особливі – корпоративні, які визначені локальними нормативно-правовими актами ЗВО, та персоніфіковані, які визначені угодою ЗВО та НПП (трудовим договором/контрактом). На рівні персоніфікованих умов відбувається індивідуалізація умов трудового договору/контракту з кожним НПП. Серед персоніфікованих умов усамостійнено головну умову трудового договору/контракту – умову про посаду НПП, яка визначається результатами конкурсного відбору.

11. Права та обов'язки НПП (викладача ЗВО) в умовах трудового договору/контракту визначаються: а) напрямками діяльності – наукова та педагогічна; б) видами освітньої діяльності – навчальна, методична, наукова та організаційна робота; в) диференціацією функцій за посадами НПП відповідно до Професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти».

12. Умова про строк трудового договору/контракту залежить від посади НПП: належить до загальних умов, визначених Законом України «Про вищу освіту» – для

посад керівного складу (керівник ЗВО, декан факультету, директор навчально-наукового інституту, завідувач кафедри), або до персоніфікованих умов, які визначаються в трудовому договорі/контракті – для викладацького складу (професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри).

13. Короткострокові трудові договори/контракти з НПП (на три і менше років) ставлять працівника у не вигідне становище, зашкоджують стабільності трудових правовідносин у сфері вищої освіти і зумовлюють дисбаланс у гарантіях права на працю. Конкретний строк дії трудового договору/контракту з НПП має корелюватися з поняттям розумних строків, які визначаються індивідуально, з урахуванням наявних особистих здобутків переможця конкурсу, функціональних обов'язків за посадою, додаткових умов та персональних зобов'язань такого працівника за трудовим договором/контрактом.

14. Гарантія захисту честі та гідності працівника при здійсненні ним трудової діяльності має бути розширена та, з огляду на специфіку науково-педагогічної діяльності, включати захист ділової репутації працівника.

15. Відсутність у законодавстві про освіту норми про відповідальність за порушення ЗВО обов'язку проводити конкурс на заміщення вакантних посад в поточному навчальному році унеможлиблює реалізацію права НПП на працю.

16. Законодавство визначає *спеціальні* соціально-правові гарантії НПП: гарантії щодо створення належних умов праці; щодо доплат НПП за наукові ступені і вчені звання; щодо спеціальних відпусток.

При цьому законодавчі гарантії щодо належної організації праці повинні передбачати обов'язок ЗВО забезпечити умови для проходження НПП підвищення кваліфікації, яке водночас є й обов'язковою умовою трудових виникнення правовідносин з НПП.

Соціально-правові гарантії доплат НПП за наукові ступені і вчені звання (гарантії доплат за наукові й педагогічні компетенції) передбачають додаткове стимулювання праці, розмір якого визначається відповідно до наявного наукового ступеня, вченого

звання та займаної посади для кожного НПП індивідуально. Визначені Законом України «Про вищу освіту» такі гарантії обмежуються на рівні підзаконних НПП, що вимагає негайного усунення.

Реформування законодавства України про працю у контексті соціально-правових гарантій НПП має забезпечувати оптимальний баланс захисної і виробничої функцій трудового права, рівновагу інтересів НПП та ЗВО як сторін трудового договору/контракту, охорону і захист прав НПП як найманих працівників.

РОЗДІЛ 3. ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

3.1. Особливості виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти в країнах Європейського Союзу

Пріоритетною складовою успішного процесу інтеграції України до ЄС є адаптація гуманітарної політики України до стандартів ЄС, що полягає у поступовому досягненні загальноєвропейського рівня у сфері реалізації морального й інтелектуального потенціалу особистості, забезпечення можливостей для зростання людини, її добробуту, духовності. Як зауважують Тищенко О. та Дунаєвська Л., у сучасному світі надважливу роль відіграють основи існування ЄС, які базуються на засадах якнайбільшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу, зокрема, шляхом збереження та подальшого здійснення та сприяння захисту прав та основних свобод людини [267, с. 63]. Передумовою досягнення і забезпечення європейських стандартів у будь-якій сфері є імплементація норм ЄС у національне право та вивчення практики європейських держав, а також досвіду тих країн, які прагнуть ці стандарти втілювати, зокрема, деяких країн пострадянського простору.

Складений під егідою Eurydice (створена Єврокомісією мережа підтримки співпраці в галузі освіти) звіт «Модернізація вищої освіти в Європі: академічний персонал – 2017» [268], висвітлив деякі реалії праці академічного персоналу (НПП) у контексті змін у секторі вищої освіти; звіт охоплював системи вищої освіти 35 країн Європи та акцентував увагу, серед іншого, на кваліфікаційних вимогах до викладачів

ЗВО та умовах їхньої праці. Було відзначено низку проблем: для успіху вищої освіти життєво важливе значення має академічний персонал, але він потерпає від зростаючого тиску продуктивності у педагогічній діяльності та в дослідженнях; в академічному світі гарантії права на працю майже не є нормою; частка академічного персоналу дедалі зростає, проте ці посади часто є позаштатними і фінансуються ззовні, тому гарантія праці є низькою; окрема увага відводилася проблемі трудовим договорам/контрактам у цій сфері.

Майже в усіх країнах ЄС, як зазначалося у згаданому Звіті [268], трудові правовідносини з НПП виникають на основі як строкових, так і постійних контрактів. Винятки на той час становили Латвійська та Словацька Республіки, де укласти трудовий договір з НПП на невизначений строк неможливо. Так, у Латвії тривалість контрактів з викладачами ЗВО обмежується шестирічним строком; для поновлення контракту слід пройти процедуру виборів, де вони мають продемонструвати свою професійну компетентність за певними критеріями. Контракти з іншими категоріями академічного персоналу (з ексклюзивними (запрошеними) професорами і подібн.) укладаються на строк не більше двох років або на умовах погодинної оплати. У Словаччині трудові договори з НПП укладаються на строк до п'яти років; усі такі працівники, за винятком професорів, перепризначаються на посаду кожні п'ять років; при цьому враховуються освітні та наукові досягнення, майстерність викладання, мовні навички та ін. Але професори і доценти, які мають досвід роботи не менше дев'яти років, при укладенні третього контракту у змозі претендувати на триваліший його строк [269]. У деяких державних ЗВО (зокрема, країн південно-західної Європи) академічний персонал може мати статус державних службовців, наймається на роботу державними органами за правилами, які регулюють діяльність державних адміністрацій. Але такий статус поступово відміняється, або обмежується для певних галузей знань, як-от – у технічних університетах.

Серед країн, де поєднуються строкові та безстрокові (постійні) контракти з НПП, є такі держави, де кількість постійних трудових договорів переважає (Франція, Мальта,

Швеція та ін.), а є такі, де вони є винятком (Австрія, Естонія, Німеччина, Фінляндія та ін.). Як правило, безстрокові контракти переважають на старших штатних посадах (майже 90 % професорів в університетах Європи мають постійні контракти), а строкові – на молодших і пов’язані з умовами неповного робочого дня; тому перехід від строкової до постійної зайнятості є важливим етапом у професійній кар’єрі викладача[269].

За даними Звіту Асоціації європейських університетів у 2018 р., де узагальнено досвід трьохсот університетів з 42 країн Європи (далі – Звіт-2018), вимоги до НПП можуть варіюватися залежно від країни і закладу, однак загальні очікування від претендентів на посади включають низку компетентностей. По-перше, щодо освітньої кваліфікації – мінімальною вимогою часто є наявність магістерського ступеня, а ступінь доктора наук (Ph.D.) зазвичай вимагається для посад доцентів та професорів. По-друге, щодо наукових надбань – наявність публікацій, особистий внесок у відповідну галузь знань та участь у наукових проектах. По-третє, щодо педагогічної майстерності – досвід викладання у сфері вищої освіти; враховуються докази досконалих педагогічних навичок, включаючи сертифікації методик навчання, відгуки про попередні оцінки викладання та ін. По-четверте, щодо професійного розвитку – проходження програм професійної підготовки чи сертифікацій; часом вимагається спеціальне навчання педагогіці вищої освіти. По-п’яте, стосовно мовних навичок – обов’язкове володіння відповідною мовою держави університету для академічного й професійного спілкування. По-шосте, стосовно міжнародного досвіду – закордонний досвід та співпраця з міжнародними науковими дослідницькими мережами. По-сьоме, щодо додаткових стандартних навичок – передусім володіння цифровим інструментарієм [124, с. 68].

Очевидно, що для виникнення правовідносин з ЗВО в європейських країнах може вимагатися щонайменше наявність: наукового (освітнього) ступеня; досвіду викладання у ЗВО; оцінки попередньої викладацької діяльності; участь у вдосконаленні компетентностей викладача. Хоча не завжди всі ці елементи є

обов'язковими, та і їх у різних державах і закладах трактують по-різному. Найпоширенішою є вимога про науковий ступінь. Для професорів, доцентів, асистентів-професорів, викладачів – це, як правило, ступінь доктора наук. Для професорів, доцентів і викладачів майже половина закладів вимагає попереднього досвіду викладання та його оцінки. Близько третини закладів вимагають доказів викладацької майстерності (курси педагогічної підготовки) для професорів, доцентів, викладачів. Більшість університетів вимагає наявності досвіду викладання та обов'язкової педагогічної підготовки як елемента докторантури; хоча саме останню вимогу, за даними Звіту практично враховують тільки четверта частина закладів. Зазначені вимоги, як правило, стосуються професорів і доцентів, але не всіх працівників, які беруть участь в освітньому процесі. Оцінка попередньої викладацької діяльності мало впливає на оцінювання кандидата та кар'єрний розвиток, що відзначають самі ЗВО, вважаючи це однією з перешкод для покращення навчання і викладання [124, с. 62].

Головними учасниками університетського освітнього процесу вважаються професори, проте в усіх європейських ЗВО вони практично ділять цю місію з низкою інших акторів: доцентами, асистент-професорами, дослідниками, експертами, практиками, фахівцями з підтримки викладання, а часом і студентами. За даними Звіту-2018 більше 50% загального навантаження професори виконують лише в бл. 1/7 закладів; у 2/3 закладів вони виконують не більше 50%; доценти, асистент-професори виконують більше 50% навантаження – у бл. 1/3 закладів, а до 50% – у бл. 2/5 закладів [124, С.63].

У європейських країнах докторський ступінь, у більшості, є юридичною вимогою для доступу до посад академічного персоналу старшого й середнього рівня; в окремих системах ця вимога поширюється і на молодші посади. Для прикладу: в Австрії цей критерій важливий для посад професорів університетів та негабілітованих дослідників (але ці категорії поступово скасовуються); в Бельгії така вимога діє для університетів, але в інших ЗВО мати ступінь доктора не зобов'язана жодна категорія викладачів; у

Данії в законодавстві згадується рівень PhD, але не наявність ступеня PhD. Якщо докторський ступінь юридично не є обов'язковим, ЗВО у змозі самостійно зробити це критерієм відбору на посади або вимагати, щоб кандидат отримав такий ступінь протягом певного періоду після призначення. Так, докторські ступені мають 9/10 університетських професорів у Фінляндії, 3/5 – в Ірландії, Нідерландах, хоча закони цих країн цього не вимагають; 4/5 – у Німеччині, Норвегії, Португалії; 1/3 – в Італії та майже всі професори ЗВО Польщі, [124, С.66-67].

Більшість ЗВО вимагають докторського ступеня для посади викладача: всі заклади Португалії; понад 4/5 закладів Великої Британії, Греції, Румунії, Франції, Швеції. Але такий ступінь зазвичай не потрібен для експертів, практиків і працівників з підтримки викладання. Зокрема, така вимога діє в Ірландії, в частині закладів у Нідерландах, Туреччині та Швейцарії. Може вимагатися постдокторська кваліфікація; її мають близько 3/4 університетських професорів у Німеччині й Австрії, 2/3 – у Швейцарії, 1/2 у Польщі й Великій Британії. [124, С.67].

Згідно зі звітом, складеним під егідою Eurymice у 2024 р., в європейських країнах спостерігається тенденція зростання академічного персоналу (до 2,2 млн у 2021 р.). Серед країн із кількістю такого персоналу понад 100 тис. – Велика Британія, Німеччина, Туреччина, Італія, Іспанія. Тоді як Україна посіла своє місце серед тих держав, які зареєстрували зниження його чисельності [270, с. 37], що зумовлено низкою чинників, зокрема демографічною ситуацією в країні, воєнним станом та умовами праці НПП.

Не маючи можливості розглянути досвід усіх європейських країн, зупинимося на окремих представниках різних регіонів ЄС. Передусім, становить інтерес процедура добору на посади академічного персоналу в *Австрії*, адже правові ідеї саме цієї держави покладено в основу багатьох актів ЄС.

В Австрійській Республіці в 2004 р. набув чинності Закон про університети (UG) 2002 р. [271], за яким ЗВО мають повну автономію в кадрових питаннях та несуть повну відповідальність як роботодавці за планування, відбір і розвиток академічного

персоналу. У цій державі діють: Федеральний закон про забезпечення якості вищої освіти, закони про організацію університетських педагогічних коледжів, про приватні заклади вищої освіти; розпорядження уряду про навчальні програми вищої освіти та ін. Привертають увагу і спеціальні акти нижчого рівня: Колективна угода між Національною університетською федерацією «Університети Австрії» і Профспілкою державних службовців, яка регулює всі питання, пов'язані з трудовими правовідносинами в університеті; Угода про ефективність – публічний договір, який укладає кожний університет з федеральним урядом строком на три роки, де університет, серед іншого, бере на себе конкретні зобов'язання з розвитку персоналу [272]. Важливо, що до 2002 р. НПП в університетах Австрії мали статус державних службовців; але після введення в дію нового закону нові працівники наймаються на посади на основі приватно-правових угод, а і цей статус держслужбовців поступово скасовується.

Згадана вище Колективна угода передбачає два типи посад: «змінювані» – для підготовки й підвищення кваліфікації тимчасового персоналу, та «кар'єрні» – для наукової кваліфікації, яка передбачає досягнення постійного контракту на посаді доцента. Метою ЗВО є збалансоване співвідношення між змінюваними і кар'єрними посадами, що забезпечує, з одного боку, постійне навчання молодих вчених з достатньою кількістю змінюваних посад, а з другого – довгострокові перспективи для кар'єрних посад.

Кандидати на посади НПП повинні мати ступінь освіти і показники наукових досягнень, які задовольняють вимогам конкретної посади. Як правило, ідеться про докторський ступінь, а для деяких посад (зокрема, професора) – проходження процедури габілітації для підтвердження здатності самостійно викладати у ЗВО. Кандидати подають заявки на вакантну посаду (резюме, документи про рівень кваліфікації, список наукових праць, рекомендаційні листи і подібн.). Заявки розглядає та оцінює відповідність кандидатур спеціальна комісія університету; порядок відбору на посади – конкурсний.

Процедура конкурсного відбору докладно врегульована в зокрема в § 98 та § 99 зазначеного Закону [271], де передбачено *звичайну* та *скорочену* процедури. Але цей конкурс істотно відрізняється від звичного для української системи ЗВО. Зауважимо, що в Австрії всі викладачі університетів мають професорський титул у назві своєї посади, бо формально містять у назві слово *Professor*: повний професор (Universitätsprofessor) – аналогічна посаді професора в інших країнах; асоційований професор (Assoziierter Professor) – неповна професорська посада; асистент-професор (Assistenzprofessor) – тимчасова, зазвичай після захисту PhD. У Законі згадується також «приват-доцент»; цим терміном позначаються особи, яким університет надав право викладати певні дисципліни на основі їхньої наукової (мистецької) кваліфікації без виникнення трудових правовідносин.

На посаду професора можуть бути призначені австрійські чи іноземні вчені (митці), які мають високу наукову (мистецьку) та професійну кваліфікацію з того предмета, що відповідає посаді, яка підлягає заміщенню; призначаються ректором після проведення процедури призначення.

Передусім, у плані університету щодо розвитку академічного персоналу визначається спеціалізація посади професора, яка заміщується на постійній основі безстроково або на строк понад три роки. Відомості про вакантну посаду підлягають публічному оголошенню і в Австрії, і за кордоном. До моменту передання заявок експертам комісія з призначення або ректор у змозі залучати до процедури відбору тих науковців (митців), які не претендують на посади.

Обов'язково призначаються щонайменше два рецензенти, яких обирають професори, які представлені в Сенаті університету; один з рецензентів має бути зовнішнім, призначається за рекомендацією діючих професорів факультету; це завдання може бути делеговане викладачам факультету з відповідної предметної галузі. Керівник університету у змозі призначити додаткового рецензента.

Сенат університету створює спеціальну комісію з призначення (далі – Комісія), яка компетентна приймати рішення. До її складу входять викладачі університету

(більше половини її членів), студенти (не менше одного); можуть бути запрошені представники інших ЗВО. Ректор у змозі призначити кількох викладачів з різних факультетів або осіб з адміністрації для нагляду за процедурою призначення. Один з них (відповідальний за призначення) має право брати участь у Комісії під час процедури призначення без права голосу; він складає звіт, який додається до пропозиції ректору, яку формує Комісія.

Після завершення строків для подання заяв Комісія протягом одного місяця перевіряє, чи відповідають матеріали заявленим критеріям конкурсу, та відхиляє ті, які не відповідають; прийнятні заявки передаються рецензентам, які оцінюють відповідність кандидатів на вакантну посаду професора університету. Ректор зобов'язаний надати можливість всім відповідним кандидатам у належний спосіб представити себе, передусім, перед факультетом та відповідною кафедрою.

Протягом семи місяців з моменту завершення строку для подання заяв Комісія готує обґрунтовану пропозицію про призначення, яка має включати трьох кандидатів, що найкраще підходять для оголошеної посади; наявність менше трьох кандидатів має бути спеціально обґрунтована. Ректор приймає рішення про вибір кандидатури із числа запропонованих або повертає пропозицію Комісії, якщо в ній немає найбільш підходящих кандидатур. Ректор має поінформувати про своє рішення Робочу групу з питань рівних можливостей до початку переговорів про призначення. Робоча група може подати скаргу протягом трьох тижнів до Арбітражної комісії. Якщо остання відхиляє скаргу, то ректор має право розпочати переговори про призначення; якщо ж вона задовольняє скаргу, то рішення про відбір втрачає силу, а нове рішення має враховувати висновок Арбітражної комісії.

Ректор проводить переговори з обраним кандидатом про призначення та укладає з ним трудовий договір; після цього професор отримує право викладання (*venia docendi*) з предмета, на який його обрано. Такий дозвіл на викладання втрачає чинність після закінчення строкових трудових правовідносин.

Скорочена процедура призначення на посаду професорів в Австрії [271] застосовується, якщо особу призначають на посаду строком до п'яти років. Продовження терміну перебування на посаді можливе лише після проведення звичайної процедури призначення. Ректорат має право прийняти рішення, яке потребує схвалення радою університету, в якому одноразово визначена кількість посад професорів (до 20 %), які призначаються на строк до 6 років, щодо яких застосовується скорочена процедура.

Оголошення про такі вакансії публікуються в університетському віснику. Ректор здійснює заповнення посад на основі процедури відбору, яка відповідає міжнародним стандартам. Продовження роботи на посаді на невизначений строк дозволяється тільки після проведення кваліфікаційного іспиту, змістом якого є якість викладацької й академічної активності за останні 5 років. Кваліфікаційний іспит має відповідати міжнародним конкурентним стандартам. Заява про продовження на невизначений строк може бути подана після завершення п'ятого року науково-педагогічної діяльності.

У плані розвитку університету має зазначатися кількість професорських посад та приват-доцентів, які можуть бути призначені за скороченою процедурою. За такою процедурою ректор обирає кандидата на заміщення посади за рекомендацією чи на основі консультації з професорами університету – фахівцями у тій предметній галузі, до якої приналежна посада, та з Робочою групою з питань забезпечення рівних можливостей. Цікаво, що за Законом у плані розвитку австрійських університетів може бути визначена максимальна кількість (5 %) посад професорів без предметної спеціалізації, які можуть заповнюватися за результатами міжнародного конкурсу для найкращих науковців (митців) для проактивного залучення видатних наукових (мистецьких) особистостей.

Ректор проводить переговори з кандидатом на посаду та укладає трудовий договір, первісно обмежений терміном у 5 років; в об'єктивно обґрунтованих випадках постійний трудовий договір також може бути укладений негайно. Продовження ректором строкового трудового договору на невизначений строк можливе лише після

кваліфікаційного іспиту. Заява на таке безстрокове продовження може бути подана після завершення четвертого року роботи.

Детальніші положення щодо відбору на посади академічного персоналу повинні бути викладені в статуті університету.

Очевидно, що відмінності в процедурі добору на посади НПП в Україні та в Австрії стосуються ключових питань. За австрійським законом процедура відбору має відповідати міжнародним стандартам, посада має бути оголошена на міжнародному рівні, тоді як в Україні таких вимог немає. В Австрії процедура є тривалішою, тоді як в Україні зазвичай вкладається в 2-3 місяці. За українським законом рішення приймає вчена рада університету (факультету/ інституту), тоді як в Австрії відповідальний за проходження конкурсного відбору ректор, він здійснює остаточний вибір кандидата персонально на основі пропозиції, яку надають члени Комісії з урахуванням висновків рецензентів, які є експертами у відповідній предметній галузі, що не притаманне Україні.

Призначення на посади академічного персоналу університетів у *Франції* здійснюється відповідно до Кодексу про освіту [273] через конкурсну процедуру, яка включає кілька етапів і також не збігається з українською практикою. Інформація про вакантні посади оголошується публічно; кандидати подають свої заявки, на підставі яких спеціальна комісія оцінює їх кваліфікацію, наукові досягнення, досвід; кандидати проходять співбесіду, де демонструють професійні навички та відповідність вимогам. Рішення про призначення на посаду ухвалює комісія; керівник закладу укладає з обраним кандидатом трудовий договір.

Основними посадами НПП у Франції є: професор (Professeur) – найвища академічна посада, що передбачає викладання та наукові дослідження; доцент (Maître de conférences) – викладає та займається дослідженнями; асистент (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) – тимчасова посада молодих дослідників.

Викладачі державних ЗВО Франції мають статус державних службовців, тому питання про призначення на посади викладачів регулюється й Статутом державних

службовців і декретами уряду, які деталізують процедури конкурсного відбору, вимоги до кандидатів й умови їх працевлаштування. Кожен університет може мати специфічні правила і процедури на доповнення до загальних норм.

У своїй діяльності викладачі повинні дотримуватися етичних правил, закріплених у Європейському кодексі доброчесності наукових досліджень, та етичних правил, притаманних статусу державних службовців відповідно до Загального кодексу державної служби Франції.

Правила добору на посади академічного персоналу передбачають спеціальну підготовку до викладацької діяльності та систематичне підвищення кваліфікації через навчання. У межах державних ЗВО Франції створюються Національні вищі інститути професорської діяльності та освіти, які ведуть навчання педагогіці (теорію, практичні заняття, практику/стажування). Ці інститути організовують для академічного персоналу стажування, початкову та безперервну підготовку; опанування цифрових інструментів, їх педагогічне використання тощо. Після прийому на роботу викладачі проходять підготовку в такому інституті та стажування в професійному середовищі. Проводиться і навчання помічників викладачів для їх підготовки до заміщення посад у викладацьких корпусах.

У зв'язку з тим, що академічний персонал державних ЗВО Франції є держслужбовцями, на них поширюються норми щодо цивільної державної служби, які визначають умови, за яких мають бути заповнені постійні посади в державних установах. Міністр, відповідальний за освіту, у змозі делегувати ректорам університетів і президентам інших державних ЗВО, свої повноваження у питаннях найму та управління постійним, тимчасовим і стажистським персоналом, який підпадає під його управління. Міністр у змозі тимчасово вивільняти викладача на строк до одного року, без втрати зарплати. (ст. L951-4 Кодексу про освіту) [273].

Викладацький склад включає викладачів-дослідників та інших викладачів, які також мають статус державних службовців, асоційованих або запрошених викладачів, контрактних агентів, які у змозі займати у ЗВО постійні посади викладачів-дослідників

та викладачів. Поза викладацькою діяльністю викладачі повинні займатися і практичною професійною діяльністю.

Призначення на посаду здійснює ректор за пропозицією відповідного підрозділу на певний період, по завершенні якого строк може бути подовжений максимум на один рік. Найм НПП організовується на умовах, визначених наказом керівника ЗВО. У рамках багаторічних установчих трудових договорів/контрактів кожен державний ЗВО представляє цілі щодо найму викладачів, які не отримали університетського ступеня, та тих, які вперше призначаються на посаду. Якщо інше не передбачено статутами та за винятком випадків, коли кандидат є штатним лектором, кваліфікація викладачів-дослідників визнається національним органом Франції.

Відповідальною за найм на посаду академічного персоналу може бути особа, яка має кваліфікаційний ранг, щонайменше рівний тому, на який претендує або який має кандидат на посаду. Статут ЗВО може передбачати участь у складі органів, відповідальних за найм, штатних доцентів, які мають ранг, що дорівнює або є вищим щодо того, на який претендує кандидат, та іноземних науковців.

Оцінювання діяльності викладача-дослідника щодо його найму чи кар'єри враховує всі його досягнення у науковій і професійній сфері та передається Міністру. У відступ від загальних правил, кандидати можуть бути призначені на будь-який рівень викладацьких посад відповідно до умов, які встановлені указом Державної ради, що визначає, зокрема, обставини, за яких кваліфікація осіб оцінюється національним органом; аналогічно можуть бути найняті на посади викладачів особи, які не мають французького громадянства.

За правилами, що стосуються першого призначення на посади академічного персоналу, здійснюваного за результатами національного конкурсного іспиту, і винятків, передбачених статутами, коли посада викладача-дослідника створюється або оголошується вакантною, заявки осіб, чия кваліфікація визнана національним органом, подаються для перевірки відбірковою комісією, яка створюється рішенням вченої ради. Комісія засідає у складі обраних представників викладачів та подібного персоналу,

принаймні половина з яких є зовнішніми учасниками (інакше комісія не правомочна), з рангом, не нижчим тому, на який претендує кандидат. Персональний склад комісії пропонуються керівником ЗВО; їх відбір здійснюється здебільшого з числа спеціалістів з відповідної дисципліни.

Вчена рада складає вмотивований висновок і передає компетентному Міністру ім'я кандидата, призначення якого вона пропонує, або список кандидатів, розташованих у порядку переваги. Може створюватися відбіркова комісія, спільна для кількох ЗВО (ст. L952-6-1 Кодексу про освіту [273]).

Щоб задовольнити конкретну потребу, пов'язану з науковою стратегією або міжнародною привабливістю, державний ЗВО може бути уповноважений Міністром наймати за контрактом осіб, які мають ступінь доктора або еквівалентний диплом. Найм на такі посади оголошується щороку за пропозицією керівника ЗВО у межах 15% загальних вакансій, дозволених відповідним органом, або 25% у разі, якщо загальна кількість таких вакансій менша 5 посад; такі НПП не можуть становити більше 1/2 академічних кадрів ЗВО за відповідний рік. Найм здійснюється на основі конкурсу заявок після відбору комісією, яка складається з фахівців кваліфікаційного рангу, який є не нижчим, ніж вимагає посада, яка заміщується; не менше половини складу має становити зовнішній академічний персонал, у тому числі принаймні одна особа іноземного громадянства, яка провадить професійну діяльність за кордоном. За цих умов тривалість контракту з НПП має становити не менше трьох років і не може перевищувати шість років.

Цікаво, що такий контракт може бути продовжено в межах тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (або усиновленням дитини), відпустки по догляду за дитиною, у зв'язку з хворобою або нещасним випадком; контракт може бути продовжений на строк до одного року у межах максимальної тривалості в шість років за умови, якщо викладач не зміг досягти цілей, які ставив перед собою при укладенні контракту (ст. L952-6-2) [273]).

По завершенню строків трудового договору/контракту комісія заслуховує НПП та оцінює його наукову цінність, здатність виконувати завдання викладачів, щоб переконатися, що особа відповідає умовам перебування в професорському корпусі та особа призначається на посаду за пропозицією ректора після консультації з комісією.

Як відступ від загальних правил і в порядку експерименту, для посад, оголошених не пізніше 30 вересня 2024 р., державні ЗВО Франції можуть подати запит, схвалений радою директорів, та одержати дозвіл на відмову від встановлених вимог щодо кваліфікації кандидатів, щоб розширити коло потенційних викладачів і полегшити доступ до викладання дисциплін, за винятком медичних і тих, що дозволяють отримати доступ до корпусу професорів через національні конкурсні іспити. У цьому випадку перед розглядом заяв відбіркова комісія перевіряє кваліфікацію особи на основі звіту двох фахівців по відповідній дисципліні, які мають кваліфікаційний рівень, еквівалентний посаді, яка підлягає заміщенню. Якщо комісія дає позитивний висновок, вона додає оцінені таким чином дані до даних кандидатів з кваліфікацією, яка визнана національним органом, та розглядає всі заявки.

На рівні університетів у Франції діють локальні правила відбору на посади викладачів. Оглянемо їх на прикладі актів «Університету Париж 1 Пантеон-Сорбонна» [274] (далі – Пантеон-Сорбонна). Викладачі-дослідники в цьому університеті здійснюють викладацьку й дослідницьку діяльність та допомагають виконувати місії державної служби вищої освіти, викладені в Кодексі про освіту Франції, та державні дослідницькі місії.

За правилами Пантеон-Сорбонни виокремлено дві категорії академічного персоналу: 1) викладачі-дослідники за наймом; 2) викладачі-дослідники за контрактом. Викладачами-дослідниками *за наймом* є штатні професори та викладачі. Щоб стати таким викладачем, особа має бути зареєстрована в державному кваліфікаційному реєстрі Національної ради університетів Франції (CNU). Таку реєстрацію можна отримати через портал Galaxie Міністерства вищої освіти та досліджень Франції. Для цього кандидат має відповідати одній з нормативно закріплених умов про порядок

реєстрації у кваліфікаційних списках для виконання обов'язків викладача або професора університету. Після такої реєстрації особа у змозі подати заявку на участь у конкурсному іспиті, щоб стати викладачем в університеті, використовуючи спеціальну процедуру доступу.

Викладачі університету наймаються на роботу: з усіх дисциплін за конкурсом, відкритим університетом на заміщення однієї або декількох посад з однієї і тієї самої дисципліни в межах ЗВО. У галузі права, політики й управління професори можуть бути прийняті на роботу за результатами національних конкурсних іспитів.

При цьому Закон 2020 р. скасував вимогу CNU до всіх кандидатів, які є штатними викладачами (або еквівалентними викладачами-дослідниками) про включення до реєстру осіб, які мають право на зайняття посади професора, за умови, якщо кандидат на посаду є штатним викладачем (або прирівняним до нього за статусом викладачем-дослідником) на дату прийняття заяви; посади відкриті для конкурсу навіть якщо не мають дійсної кваліфікації «університетський професор». Якщо заявник не є штатним викладачем, то він має мати кваліфікацію для виконання обов'язків університетського професора, яка видана CNU.

Вчена рада Університету має право звільнити іноземних кандидатів від цієї національної кваліфікації. Інші законодавчі умови залишаються незмінними, зокрема, вимога бути акредитованим для безпосереднього керівництва науковими дослідженнями або бути звільненим від цієї вимоги рішенням CNU.

До категорії викладачів-дослідників *за контрактом* належать викладачі, які наймаються на роботу, зазвичай, за строковими контрактами. Враховуються законодавчі норми, які стосуються НПП, встановлюють різні процедури найму, беручи до уваги індивідуальну ситуацію кандидата; зокрема норми декрету, який регулює питання про найм тимчасових асистентів викладачів і дослідників [274]; контракт може бути і безстроковим. Аспіранти-контрактники приймаються на умовах трирічного контракту за рекомендацією директора докторської школи, після консультацій з керівником дисертації й керівником відповідного дослідницького підрозділу/групи. Підготовка

здобувача ступеня доктора філософії може включати додаткові види діяльності, зокрема і викладацької.

Дослідники, які мають ступінь доктора філософії, можуть найматися на роботу за публічно-правовим контрактом – «постдокторським», мета якого полягає у проведенні досліджень в рамках проекту, відібраного на міжнародному чи національному конкурсі, або в рамках проекту ЗВО. Постдокторський контракт має бути укладений не пізніше, ніж через три роки після здобуття ступеня доктора філософії та може бути одноразово продовжений не більше ніж на чотири роки.

Окремі правила встановлені стосовно кар'єрного розвитку академічного персоналу [274], що імовірно пов'язане з їх статусом державних службовців. Передбачено класифікацію нового працівника у відповідний ранг з урахуванням стажу і попереднього досвіду; як правило, при вступі до корпусу викладачів використовується початковий ранг. Різні рівні в межах рангів корпусу пов'язані з індексами оплати, які визначають винагороду.

При призначенні на посаду Університет тимчасово встановлює винагороду викладача та дослідника (професора) на основі даних про його попередній досвід. Протягом одного року після призначення на посаду лектора або професора працівник має право запросити перегляд своєї ситуації з урахуванням правил, які регулюють врахування попередньої роботи; перекваліфікація є ретроактивною і набуває чинності з дати призначення.

Кар'єрне зростання і винагорода викладацького персоналу базуються на індексованих шкалах оплати праці з періодичними підвищеннями відповідно до рангу та стажу. Корпус професорів складається з трьох рангів – класів: винятковий (два рівні); перший (три рівні); другий (сім рівнів); корпус лекторів включає два ранги: поза класом (шість рівнів та винятковий); нормальний клас (дев'ять рівнів). Перехід до наступного рангу здійснюється через процедуру підвищення рангу за вибором; половина щорічної групи для просування пропонується відповідними секціями CNU, а половина – Академічною радою університету. Викладачі-дослідники, які

задовольняють визначеним умовам, відповідають за подання заявок на підвищення рангу у межах свого департаменту; процедура для всіх кандидатів проводиться на платформі Electra вебсайту Galaxie. Просування в межах одного рангу здійснюється рівнями поступово й автоматично відповідно до стажу. Виключення становлять винятковий ранг другого рівня для професорів та винятковий рівень рангу поза класом для лекторів, для просування до яких необхідно подати спеціальну заявку.

Окреме питання, пов'язане з виникненням трудових правовідносин викладацького персоналу в Пантеон-Сорбонні, стосується наукової кваліфікації. Відділ навчання персоналу при Директораті з питань людських ресурсів допомагає всім НПП університету у здобутті нових навичок для ефективного виконання ними обов'язків та розвитку професійної кар'єри [274]. Обов'язкове таке навчання передбачене для стажерів-лекторів; навчання може враховувати попередній досвід і супроводжуватися наставництвом. Директор департаменту або навчального підрозділу, до якого прикріплено стажера, готує висновок про проведене навчання, який передається до Академічної ради перед затвердженням працевлаштування.

У доповнення до навчання під час випробувального року лектори протягом 5 років після отримання постійної посади мають право на додаткове навчання для розвитку навичок викладання; вони вивільняються від викладання, обсяг якого не перевищує 1/6 частину річного навчального навантаження (32 години) [274].

Серед гарантій академічного персоналу Пантеон-Сорбонні визначена схема компенсації для викладачів-дослідників, яка передбачає встановлення надбавок: а) пов'язаних із рангом (C1) – викладачам-дослідникам, які виконують всі свої завдання; стосується персоналу в статусі *délégation*, під час відпустки для завершення наукових досліджень або зміни сфери навчання, або для педагогічних проєктів і подібн.; б) пов'язаних із виконанням додаткових обов'язків або відповідальності (C2) – визначаються Президентом університету за принципами розподілу бонусів, затверджених Радою директорів. Надбавки C1 і C2 є несумісними; викладачі-дослідники можуть отримати дозвіл на перетворення надбавки C2 у скорочення їхніх

викладацьких зобов'язань за рішенням Президента університету відповідно до визначених Радою директорів умов; таке скорочення не може перевищувати 2/3 годин їхніх викладацьких зобов'язань (128 годин). Особи, які скористалися такою можливістю, не в змозі отримати дозвіл на додаткову викладацьку діяльність в іншому ЗВО; в) індивідуальних (С3) – пов'язані з якістю діяльності працівника та його професійною відданістю (премії); надаються за заявою викладача-дослідника, на основі звіту за чотири роки, які передують поданню заявки. Президент університету приймає рішення на основі висновку компетентного відділу Національної університетської ради Франції та Академічної ради. Премія надається на строк 3-х років, протягом яких її одержувач не має права на іншу індивідуальну премію. Викладачі-дослідники можуть претендувати на премію за керівництво докторськими дисертаціями та дослідницькою діяльністю, якщо зробили винятковий внесок у дослідження або отримали міжнародне чи національне наукове визнання.

Особливий інтерес для нас становить також досвід *Естонії*, адже ця держава має давню історію розвитку університетської освіти, місто Тарту вже кілька століть є освітнім центром і для студентства, і для академічного персоналу; до того ж це пострадянська держава, яка нині є членом ЄС.

Поряд із законами питання добору на викладацькі посади регулюють локальні акти. Розглянемо на прикладі Правил найму на посади НПП Тартуського університету ([275] (далі – Правила). Найм НПП здійснюється через публічні та непублічні процедури. Посада НПП заповнюється шляхом оголошення відкритого (публічного) конкурсу з рівними для всіх умовами. Процедура «закритого» найму (призначення на посаду) може бути використана для НПП на строк до п'яти років за умови якщо: прийом на конкретну посаду за відкритим конкурсом не відбувся; характер роботи на посаді є тимчасовим; посада була заповнена на строк, коротший за п'ять років, і трудовий договір з тією самою особою продовжується на строк, що також не перевищує п'яти років (п.1.1.3-1 Правил).

Поза процедурами конкурсу НПП можна підвищити на посаді під час оцінювання, якщо він подав заяву про це та за висновком комісії з оцінювання відповідає вимогам для підвищення, а також додатковим вимогам, які зазначені в посадових інструкціях НПП. Науковий співробітник і викладач можуть бути підвищені до посади доцента, доцент – до посади професора. При підвищенні до посади доцента проводиться рекомендаційне таємне голосування на засіданні ради структурного підрозділу, рішення ухвалює рада факультету; для підвищення до посади професора рекомендаційне таємне голосування проводиться на засіданні ради факультету, а рішення про підвищення ухвалює Сенат університету (п. 1.4-1).

Відповідно до п.п.5.1-5.3 зазначених Правил вакантна НПП створюється відповідною посадовою особою Тартуського університету, яка визначає і процедуру відбору та строк тимчасової посади; щодо професора – ректором за пропозицією ради факультету (інституту); щодо доцента – деканом за пропозицією нижчого підрозділу; щодо посад викладача, молодшого викладача – керівником структурного підрозділу. До пропозицій додаються обґрунтування необхідності створення посади (найняття НПП), відповідна посадова інструкція та інформація про фінансування посади. При заміщенні посади професора керівник підрозділу оцінює відповідність кандидата посаді, оцінка додається до матеріалів, що йдуть на розгляд вченої ради факультету. Якщо особа не відповідає кваліфікаційним вимогам, вона може бути найнята на посаду *запрошеного* НПП.

У статусі запрошеного викладача без оголошення публічної процедури можуть бути прийняті для викладання на строк до п'яти років знані дослідники, творчі діячі або відомі практики у відповідній галузі. Рішення про найм запрошеного викладача приймає ректор за вмотивованим поданням керівника підрозділу, де описується запланована діяльність, строк присвоєння звання, дані про освітню кваліфікацію і досвід роботи запрошеної особи. Таким особам можуть присвоюватися звання запрошеного професора, запрошеного викладача, почесного професора. Згідно з п. 14 Правил [275] з огляду на характер викладацької роботи, її виконання може бути

оформлене трудовим договором, договором доручення або договором про надання послуг.

Загальною процедурою найму НПП в Тартуському університеті є публічний конкурс, який оголошується ректором; один конкурс може бути оголошено для найму на кілька ідентичних посад, про що повідомляється в оголошенні. Конкурс на посаду професора оголошується не пізніше ніж за 8 (доцента – за 5, на інші посади – за 3) місяців до дня, коли НПП має приступити до роботи, або до закінчення строку трудових правовідносин з особою, яка обіймає цю посаду.

Щонайменше за один місяць до кінцевого терміну подачі заявок оголошення про конкурс розміщується на сайті університету, а за необхідності – і в ЗМІ. В оголошеннях про конкурс загалом в Естонії зазвичай деталізується інформація, вимоги до кваліфікації та навіть наукової спеціалізації, а також передбачуваний строк роботи, її напрями тощо. Для наочності продемонструємо на прикладі оголошення про заміщення конкурсу на посаду у Школі педагогічних наук Талліннського університету [276]. Так, в одному з оголошень зазначено, що потрібен постдокторант, високомотивований і талановитий фахівець у галузі індивідуальних характеристик і поведінки під час переходу до сталого розвитку; переможець одержить дворічний контракт з 1 вересня 2025 р. та братиме участь у проекті ERA Chair in Sustainable Futures, який фінансується програмою Horizon Europe; зазначаються прізвища професорів, з якими він співпрацюватиме [275].

При поданні документів на конкурс до Тартуського університету кандидат у змозі замість зазначення інформації про свою попередню науково-педагогічну роботу дозволити університету отримати ці дані з офіційних баз даних. У разі невідповідності кваліфікаційного рівня вимогам або неволодіння кандидатом необхідним рівнем мови, його документи не направляються на оцінювання [276].

Кандидати на посаду професора чи доцента зобов'язані додатково додати до пакету документів мотиваційну заяву обсягом до 1 500 слів про цілі, які будуть досягнуті упродовж наступних п'яти років, і план дій задля їх досягнення; а також

зазначити імена щонайменше двох осіб, до яких можна звернутися за інформацією щодо відгуків про його роботу (всі дані є публічними).

Відповідність кандидатів конкурсним вимогам оцінюється на підставі посадової інструкції НПП, яка затверджена постановою Сенату університету та умов, викладених в оголошенні. Для оцінювання та відбору найкращих кандидатів створюються спеціальні комісії у складі не менше трьох членів.

Обов'язковими учасниками процедури конкурсного відбору є експерти, на розгляд яких надсилаються всі документи, інакше – кандидатура знімаються з розгляду. Для оцінювання кандидатів на посаду професора ректор за поданням декана/директора призначає щонайменше трьох іноземних (з-поза меж Естонії) експертів. Для оцінювання кандидатів на посаду доцента декан/директор призначає не менше трьох експертів, з яких хоча б два є зовнішніми, з яких один – іноземний. Призначення експертів здійснюється на засадах уникнення конфлікту інтересів. Терміни оцінювання визначаються з урахуванням того, що конкурс має відбутися не пізніше, ніж за один місяць до моменту заміщення посади.

Якщо претендент на посаду професора (доцента) не відповідає вимогам на думку не менше двох експертів, то ректор виключає кандидата. Якщо претендент раніше не працював на посаді професора (доцента) в Тартуському університеті, то йому може бути запропоновано провести публічну лекцію або надати її відеозапис. А кандидат, який раніше працював в університеті, як правило, публічно презентує результати науково-педагогічної діяльності за останні п'ять років.

З метою оцінювання кандидатів на посаду професора декан (директор) організовує рекомендаційне таємне голосування в раді факультету/інституту; до його проведення рада факультету заслуховує думку відповідного структурного підрозділу та думку керівника (керівників) освітньої програми, за якою має викладати кандидат; за результатами рекомендаційного голосування та оцінки експертів декан/директор складає звіт, який подає до Сенату університету. Висновок по кандидатурі на посаду доцента на розгляд вченої ради факультету подає нижчий структурний підрозділ.

Кандидатів на посаду викладача оцінює та складає відповідний висновок керівник структурного підрозділу (кафедри, коледжу) або призначена ним особа (особи); на посади молодшого викладача, викладача – майбутній безпосередній науковий керівник. Ці посадові особи приймають рішення, а за умови, якщо кандидат на посаду не відповідає вимогам, вносять пропозицію про виключення його зі списку кандидатів декану, який приймає остаточне рішення.

Зацікавлення викликають визначені у Правилах підстави звільнення кандидатів від процедури оцінювання: а) успішне проходження процедури конкурсу з аналогічними вимогами, організованого стороною, яка фінансує конкретну посаду; б) обіймання кандидатом, який претендує на призначення за непублічною процедурою, посади НПП, на яку він був прийнятий за конкурсом, якщо вимоги були такими самими або суворішими, ніж вимоги до посади, на яку він претендує, та з того моменту минуло менше одного року; в) продовження строку трудового договору НПП, з яким було укладено трудовий договір, який за Правилами може бути подовжено на строк до п'яти років.

Вибори проводяться залежно від посад: на посаду професора – Сенатом університету, який попередньо заслуховує думку ради факультету й академічного комітету; на посаду доцента – радою факультету; на посади викладача, молодшого викладача – радою структурного підрозділу. При цьому керівник освітньої програми у змозі брати участь у засіданні ради факультету (інституту, коледжу) коледжу, де обираються на посаду доцента, викладача, з правом голосу; а також подати свою письмову думку щодо кандидата на посаду [275].

Цікавим видається досвід добору на посади викладачів закладів вищої освіти Швеції, що спирається на положення вже згадуваних нами ESG-2015. Так, Генеральна асамблея Асоціації вищої освіти *Швеції* ухвалила Рекомендації щодо загальних результатів навчання для педагогічної кваліфікації, необхідної для працевлаштування викладачем [277]. Передусім визначено, що за умови, якщо кваліфікація, яка необхідна для роботи викладачем оцінена як така, що відповідає професійним вимогам, в одному

ЗВО, то ця оцінка має визнаватися й іншими ЗВО; така відповідність розглядається як педагогічна кваліфікація для роботи НПП.

Обов'язковою є професійна підготовка до академічного викладання обсягом щонайменше десять тижнів на умовах повного робочого часу та є передумовою допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю. Попередніми вимогами до цього є наявність ступеня вищої освіти або відповідних знань. Метою такого навчання є сприяння набуттю базових навичок педагогічної майстерності, яка необхідна для працевлаштування викладачем вищої освіти. Після завершення такого спеціального навчання кандидат на посаду має володіти знаннями, навичками та методами, необхідними для професійного викладання у сфері вищої освіти у визначеній предметній галузі. Він має набути навичок і продемонструвати вміння: обговорювати та проблематизувати освіту у власній предметній галузі; проводити актуальні для вищої освіти дослідження у галузі педагогічних наук та/або предметної дидактики; самостійно планувати, здійснювати навчання; оцінювати його результати на науковій (мистецькій) основі; у межах відповідної галузі знань сприяти використанню цифрових технологій для сприяння навчанню; взаємодіяти зі здобувачами освіти в інклюзивній манері й демонструвати знання правил щодо студентів з особливими потребами; застосовувати відповідні національні та місцеві правила, обговорювати суспільні цілі з позиції академічної ролі викладача з активним залученням студентів; оцінювати власний професійний досвід академічного викладання та свої взаємини зі студентами з дотриманням фундаментальних цінностей вищої освіти; збирати, аналізувати, узагальнювати, поширювати власний та кращий (чужий) досвід викладання і практик навчання та результати досліджень. Кожен претендент на викладацьку посаду має започаткувати власне викладацьке портфоліо та звітувати про незалежні проекти, які стосуються викладацької діяльності та навчання в межах власної галузі знань, відповідних досліджень в педагогічних науках та/або в предметній дидактиці.

При цьому у Швецькому законі про вищу освіту [278] окремий розділ присвячено питанням кваліфікації та критеріям оцінки знань претендентів на посади викладачів.

Скажімо, кваліфікаційні вимоги для роботи на посаді професора задовольняє особа, яка продемонструвала як дослідницький, так і викладацький досвід на рівні експерта; а для дисциплін образотворчого, прикладного чи виконавського мистецтва – як мистецьку, так і викладацьку майстерність. Критерієм оцінки для призначення на посаду професора має бути такий ступінь фаховості, який необхідний як кваліфікація для роботи.

Право на призначення на посаду старшого викладача (у системі вищої освіти Швеції ця посада є вищою за посаду доцента) має особа, яка продемонструвала досвід викладання й має ступінь доктора або відповідну дослідницьку компетентність чи інший професійний досвід, який є цінним для предмета діяльності. Кваліфікаційним вимогам для прийому на посаду доцента у Швеції відповідає особа, що має науковий ступінь доктора або відповідну наукову компетентність. Перевагу мають особи, які отримали ступінь доктора або досягли еквівалентної компетенції протягом п'яти років, що передують поданню заяви; особа, яка набула їх раніше, теж може розглядатися, якщо для цього є особливі підстави (лікарняний, відпустка по догляду за дитиною, інші обставини). Перед призначенням на таку посаду ЗВО має встановити критерії оцінювання, які застосовуватимуться до заяви про підвищення до посади старшого викладача.

Оцінюванню педагогічного досвіду за законом Швеції про вищу освіту [278] слід приділяти таку ж увагу, як і дослідницькому (мистецькому); кожен ЗВО індивідуально встановлює критерії оцінювання.

У *Князівстві Ліхтенштейн* розрізняються дві категорії професорсько-викладацького складу – професори та інші НПП (запрошені лектори, асистенти, викладачі, наукові працівники). До когорти НПП належать особи, які мають відповідні спеціальні знання та педагогічну кваліфікацію; вони наймаються на посади через процедури виборів. Перелік посад НПП визначається вищим органом управління ЗВО у положеннях про організацію освітнього процесу, про службу, про оплату праці та ін.

Трудові відносини з участю НПП регулюються самим ЗВО відповідно до законодавства вищого рівня.

У Ліхтенштейні діє спеціальне законодавство щодо вищої освіти: Закон про вищу освіту [279], Закон про Університет Ліхтенштейну [280], Розпорядження Уряду про вищу освіту [281] та ін. Діяльність Університету Ліхтенштейну унормовується Організаційними правилами, що ґрунтуються на законодавстві, яке регулює діяльність державних організацій. Рада Університету, зокрема, відповідає за призначення завідувача аспірантури, директорів інститутів; контролює вибори на посади професорів за рекомендацією консультативної ради з їх призначення.

На посаду професора має право претендувати особа, яка має педагогічну кваліфікацію або іншу професійну і педагогічну здатність; призначається на посаду в порядку, визначеному відповідним ЗВО; вчене звання професора прив'язане до діяльності у ЗВО. Інші посади викладачів у вищій школі у змозі обіймати особи, які наділені відповідними експертними знаннями й підготовлені педагогічно. Структура науково-педагогічного складу ЗВО визначається, зокрема, в організаційних інструкціях праці вищого органу управління закладу. Трудове право і право про службу, які стосуються академічного персоналу, визначаються ЗВО у рамках вищого законодавства [279].

Академічна кар'єра передбачає отримання кваліфікації викладача через ступінь доктора і габілітацію; порядок отримання педагогічної кваліфікації регулюється університетом. Отримання кваліфікації викладача університету вимагає забезпечення низки умов: завершення університетської програми; наявність педагогічних здібностей, спеціальних здібностей щодо академічної роботи у званні доктора філософії або доктора наук; габілітація чи аналогічні академічні досягнення, зокрема п'ять років професійного досвіду на штатній посаді. Університет використовує різноманітні інструменти для розвитку кар'єри викладача, наприклад, відстеження терміну перебування в Університеті.

Досить розвинена система освітнього законодавства у *Республіці Чорногорії*, де є окремі закони, які регулюють сферу вищої освіти – Загальний закон про освіту, Закони: про вищу освіту, про академічну доброчесність, про освіту дорослих, про національну професійну кваліфікацію, про освітню інспекцію, про професійну підготовку осіб зі здобутою вищою освітою [282]. Основні правила щодо виникнення трудових правовідносин з НПП такі: здобувачі магістерського рівня у змозі обіймати молодші викладацькі посади; контракт з викладачем – студентом магістратури, укладається на один рік і може бути продовжений не більше, ніж на чотири роки; з аспірантом – на три роки і може бути продовжений на сім років; з доцентом, який має ступінь доктора наук – на строк до п'яти років; але зазначений склад викладачів не в змозі самостійно вести лекції, екзамени та оцінювати знання студентів. З НПП на посадах доцентів укладається строковий контракт, а на посадах професорів – безстроковий.

Управління підрозділами державного університету здійснюють декан /директор, що призначаються на посаду Правлінням університету за правилами, визначеними в статуті. Ректор обирається з числа штатних професорів університету у державному університеті – радою директорів на основі публічного конкурсу, а в приватному – засновником (ст. 50, 51 Закону про вищу освіту).

3.2. Перспективи модернізації правового регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками в Україні

В останні десятиліття питання правового статусу НПП не лише в Україні, але й у всіх європейських країнах набуває все більшої гостроти. Дослідники відзначають зростання управлінської влади у вищій освіті та посилення регуляторного впливу на діяльність НПП. Звучать звинувачення, що академічна спільнота не надає суспільству необхідних послуг, не забезпечує стандартів якості, а дослідження не стосуються найгостріших проблем [283, с. 14]. Відчуття «кризи» в академічній професії, мінлива

роль держави у вищій освіті і сподівання на управлінське «диво» спричиняють втрати традиційних моделей академічної професії. Сучасний контекст зумовлює також депрофесіоналізацію, втрату контролю над завданнями й умовами праці, втрату довіри до самоуправління на противагу підзвітності, зменшення специфічних привілеїв професури, збільшення гнучкості та випадкового характеру академічної робочої сили, зниження привабливості академічної кар'єри. [283, с. 14].

Зазначені фактори у сукупності з іншими проблемами у сфері правового регулювання виникнення трудових правовідносин з НПП повинні бути враховані у процесі модернізації трудового законодавства щодо процедур добору на посади НПП та виникнення трудових правовідносин з їх участю. Проблеми, які виявлені і досліджені в цій праці, дозволяють вирізнити кілька напрямів такої модернізації.

Передусім, вона має торкнутися *переліку посад НПП*. Як ми зазначали вище, з останніми змінами до Закону України «Про вищу освіту» (редакція на основі Закону від 6 червня 2024 р. [42]) відбулося пониження правового регулювання переліку посад НПП. Адже з тексту Закону виключено перелік посад НПП, який відтак має визначатися тільки КМУ; тоді як у попередній редакції ч. 1 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» був наведений перелік основних посад НПП. КМУ затверджував перелік посад НПП ще в 2000 р. [43], тобто за 14 років до введення в дію зазначеного Закону» (та навіть до моменту прийняття Закону про вищу освіту (2002 р.), а отже цей перелік потребує перегляду.

Це важливо й у світлі тих змін, які відбулися внаслідок впровадження Закону від 6 червня 2024 р., який, як зауважують Коваленко Р. І. та Мацюк В. Я., легітимізував поділ НПП на дві касти: викладачі-дослідники (власне НПП) та викладачі (педагогічні працівники). Для НПП встановлюється різне аудиторне навантаження, яке істотно відрізняється за обсягом; для викладачів при цьому відсутні вимоги про наукову роботу. За висновками цих вчених, є ризик використання адміністрацією ЗВО самого конкурсу задля примусової зміни трудової функції НПП [284, с. 408].

У процесі створення нового переліку посад НПП має бути враховано, по-перше, те, що за існуючими підходами до переліку таких посад включаються посади керівного складу ЗВО, які передбачають адміністративні, управлінські функції, що не відповідає законодавчій дефініції НПП. Так, згідно з ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту», НПП провадять у ЗВО навчальну, наукову (мистецьку), методичну та організаційну роботу; управлінські функції не належать до жодного з цих видів діяльності, в чому можна переконатися, звернувшись до рекомендованого МОН України переліку видів діяльності НПП [189]. Отже посади керівників ЗВО (їхніх заступників), керівників факультетів/інститутів, інші адміністративні посади в ЗВО, які прямо не пов'язані з науковою та педагогічною діяльністю у їх поєднанні, мають бути виключені з переліку посад НПП.

По-друге, повна інтеграція в європейський освітній простір, забезпечення мобільності викладацького складу є неможливим без гармонізації структури посад академічного персоналу. В європейських країнах немає такої градації посад, яка існує в Україні, де молодший викладацький склад обіймає в собі кілька посад – старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист. При цьому звернення до опису професійних кваліфікацій засвідчує, що для викладача і старшого викладача вони єдині, а вимоги до асистента практично є аналогічними та майже не відрізняються; викладач-стажист не згадується взагалі. Враховуючи це, видається доцільним структурувати склад викладачів ЗВО за трьома рівнями – *старший (професор), середній (доцент) та молодший (викладач)*. Такий підхід гармонізує з європейською системою градації посад академічного персоналу.

Окремої уваги варте питання про обмеження щодо зайняття посад НПП. Як ми зазначали вище, ні на рівні законодавства, ні на рівні локальних нормативно-правових актів не встановлено обмежень (негативних умов) щодо зайняття посад НПП; за винятком ректора. Водночас у переліку посад НПП, крім ректора, є інші посади, пов'язані з управлінською діяльністю – декан/директор, завідувач кафедри, аспірантури, докторантури; директор бібліотеки, музею. При цьому завданнями НПП

на всіх посадах є виховна діяльність, яка є несумісною з асоціальною поведінкою особи, яка виконує такі функції. Тому, на нашу думку, доцільно було б поширити обмеження про неможливість обіймати будь-які посади НПП особами, які: визнані судом недієздатними або обмежені в дієздатності; або мають медичні протипоказання чи перебувають на обліку в наркологічних реабілітаційних та/або психіатричних закладах; або мають непогашену (не зняту в законному порядку) судимість; або позбавлені права обіймати певні посади; або визнані судом винними у корупційному правопорушенні чи мають адміністративні стягнення за таке правопорушення; в останньому випадку – протягом одного року з моменту набрання законної сили відповідним актом суду. Норми про це слід закріпити в Законі України «Про вищу освіту».

У процесі модернізації правового регулювання виникнення трудових правовідносин з участю НПП має бути належно унормоване питання про *підвищення кваліфікації*. На міжнародному рівні професійний розвиток працівників розглядається як частина навчання протягом життя/безперервного навчання. МОП визначає безперервне навчання як всю навчальну діяльність, що здійснюється протягом усього життя для розвитку компетентностей і кваліфікації. У звіті «Робота для кращого майбутнього» 2019 р. [285] МОП наголошує, що навчання протягом життя охоплює формальне та неформальне навчання від базової освіти до навчання дорослих, поєднуючи навички базові, соціальні та когнітивні, а також навички, необхідні для певних робіт, професій або секторів.

Безперервний професійний розвиток НПП втілюється у підвищенні не рідше одного разу на п'ять років їх кваліфікації (стажуванні), яке, як ми вже зазначали, відповідно до п. 9 ч. 1 ст. 57 Закону України «Про вищу освіту» є *правом* НПП, а згідно з Порядком підвищення кваліфікації [255] – їх *обов'язком*. У практиці ЗВО сформовано підхід, за яким підвищення кваліфікації є обов'язком НПП, тому при заміщенні вакантних посад за конкурсом ЗВО вимагають документ про підвищення кваліфікації за останні 5 років. Для усунення цієї колізії нормативно має бути закріплено обов'язок

НПП підвищувати свою кваліфікацію та обов'язок керівника ЗВО створювати умови для підвищення кваліфікації.

Поряд із цим, слід враховувати, що напрями діяльності НПП щодо проведення наукових досліджень і викладання повинні цінуватися на однаковому рівні, професійний розвиток має відбуватись в обох напрямках та бути збалансованим (Декларація 13 сесії Об'єднаного комітету експертів МОП-ЮНЕСКО, 2018) [286]. Згідно з Європейськими принципами навчання та викладання [287], НПП має мати здобутки і в навчальній, і в науковій сферах; а основою академічних практик є компетентність викладання, що має враховувати ЗВО при доборі персоналу на викладацькі посади. Незалежно від виду посади НПП має демонструвати постійне професійне зростання (підвищення кваліфікації), а розвиток цих практик має відповідати мінливим обставинам життя.

А отже підвищення кваліфікації має відбуватися в розрізі і наукової, і педагогічної діяльності. Тому видається доцільним передбачити у відповідному нормативно-правовому акті (Порядку) підвищення кваліфікації НПП у сфері наукової та окремо педагогічної діяльності в рівному обсязі (по 90 кредитів).

У процесі вдосконалення процедур відбору на посади НПП варто вирішити питання про *спеціальну педагогічну підготовку НПП*. Вимога про таку підготовку діє практично в усіх європейських ЗВО. У зв'язку з цим серед критеріїв добору на посади НПП слід передбачити підтвердження факту саме педагогічної кваліфікації, а також обов'язкову педагогічну підготовку НПП у ЗВО (підрозділах закладів) педагогічного напрямку.

Наступне питання, яке заслуговує уваги в контексті модернізації виникнення трудових правовідносин з НПП, стосується *оцінювання попередньої науково-педагогічної діяльності* претендента на посаду. У практиці ЗВО України склався підхід, за яким для зайняття посад завідувача кафедри, професора, доцента необхідно мати відповідний досвід роботи на посадах НПП в ЗВО. Якщо претендент на посаду вже працює в ЗВО, який оголосив конкурс на посаду НПП, то оцінка попередньої

діяльності цього претендента відображається у звіті за останні 5 років, який доводиться до відома конкурсної комісії та всіх суб'єктів прийняття рішень. У разі ж, якщо претендент не є працівником того ЗВО, який проводить конкурс, то оцінювання його попередньої діяльності практично є умовним; для перевірки його кваліфікації йому може бути запропоновано провести пробні заняття (лекції, практичні заняття), однак останні не завжди є показниками якості попереднього досвіду. Як наслідок оцінка попередньої викладацької діяльності при оцінюванні кандидата на посаду не враховується взагалі.

Для вирішення цієї проблеми варто звернутися до досвіду європейських країн, де в більшості ЗВО оцінка попереднього досвіду є обов'язковим критерієм добору на посади академічного персоналу. Взявши за приклад досвід Тартуського університету, пропонуємо встановити вимогу про те, щоб претенденти на старші посади викладачів ЗВО (професора і доцента) зазначали імена двох фахівців, які мають кваліфікацію, що дорівнює або є вищою за ту, яка вимагається для посади, що заміщується за конкурсом, до яких можна звернутися за інформацією про попередню науково-педагогічну діяльність претендента в інших ЗВО.

У процесі модернізації процедури і підстав виникнення трудових правовідносин з НПП необхідно звернутися до питання *трудового договору/контракту з НПП*. Важливо, що Проєкт ТКУ [138] містить окрему статтю щодо процедури укладення трудового договору за результатами конкурсу; ст. 52 передбачає, що з переможцем конкурсу укладається трудовий договір. Строк укладення такого договору визначається умовами конкурсу, а якщо в умовах він не визначений, то трудовий договір укладається в наступний після оголошення результатів конкурсу робочий день. За відмови переможця конкурсу від укладення трудового договору протягом одного тижня після закінчення зазначеного строку роботодавець має право відмовити такій особі у прийнятті на роботу.

А згідно з приписами Прикінцевих і перехідних положень Проєкту ТКУ з дня набрання кодексом чинності трудові договори у формі контракту, які укладені раніше,

мають вважатися трудовими договорами, що укладені на визначений у них строк. Отже в проєкті основного акту законодавства про працю поняття контракту також зведене до виключно строкового трудового договору. Такий підхід звужує розуміння контракту як особливого виду трудового договору, ігнорує ті можливості для сторін трудових правовідносин, які закон відкриває для них через концепт контракту: визначення особливих умов праці, специфічних обов'язків працівника, оптимізація інтересів сторін тощо. Саме завдяки трудовому договору/контракту існує можливість визначати індивідуальні умови праці для конкретного НПП, які відрізняються від умов праці іншого такого працівника на аналогічній посаді. Потребу в диференційованому правовому регулюванні такої праці обумовлює специфіка науково-педагогічної діяльності.

Вкрай важливим є і питання *строків дії трудового договору/контракту з НПП*. Як ми вже зазначали, після завершення строку дії договору НПП зобов'язаний повторно проходити конкурс навіть на ту саму посаду, яку раніше обійняв за результатами конкурсу. Практика ж ЗВО дедалі більше схиляється до короткострокових трудових договорів з НПП, часом особа має проходити конкурс на одну й ту саму посаду щорічно. Це явище критично сприймається і на практиці, і в науковому світі. Учені зазначають, що такий підхід порушує низку гарантій НПП, включаючи сприяння у збереженні місця роботи [288, с. 81-82], порушує засади стабільності трудових відносин, і пропонують закріпити в законодавстві вимогу щодо одноразового проходження конкурсу на посаду НПП та укласти після завершення строку контракту безстроковий трудовий договір з НПП, якщо він належно виконував свої обов'язки на посаді [132, с. 77-78].

Саме таке вирішення проблеми строків трудових договорів з НПП видається не дуже перспективним, передусім, тому, що законодавство вимагає виконання НПП вимог Ліцензійних умов, які мають підтверджуватися за кожні 5 років. На нашу думку, з метою модернізації процедур виникнення трудових правовідносин з НПП необхідно закріпити в законодавстві рекомендований та мінімальний строки дії трудових

договорів/контрактів з НПП. Ідеться про ті посади НПП, для яких закон поки що не визначає конкретних строків дії – посади викладачів ЗВО (від професора до асистента).

Рекомендований строк дії такого контракту доцільно визначити в п'ять років, а мінімальний – не менше трьох років (визначений законом період для обов'язкового підвищення кваліфікації НПП) [289, с. 41]. При цьому у кожному випадку конкретний строк дії трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником має корелюватися з поняттям розумних строків, які визначаються індивідуально, з урахуванням наявних особистих здобутків переможця конкурсу, з яким укладається трудовий договір/контракт, функціональних обов'язків за посадою, додаткових умов та персональних зобов'язань такого працівника за трудовим договором/контрактом.

Разом із тим, варто врахувати досвід європейських країн, в яких строки контрактів залежать від посади; як правило, професор, який пройшов процедури відбору, отримує безстроковий контракт з університетом або контракт, більш тривалої дії, аніж на нижчих посадах. Зважаючи на те, що посада професора є найвищою серед посад викладачів ЗВО в усіх системах вищої освіти, включаючи Україну, до претендентів на цю посаду ставляться високі вимоги щодо освітньої і професійної кваліфікації та досвіду роботи, вважаємо за доцільне визначити мінімальний строк контракту з НПП на посаді професора – сім років.

Відповідно пропонуємо доповнити ч. 7 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» другим абзацом такого змісту: *«За результатами конкурсного відбору заклад вищої освіти укладає з науково-педагогічним працівником трудовий договір/контракт. Рекомендований строк дії трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником – п'ять років. Строк дії трудового договору/контракту не може бути меншим трьох років, а для посади професора – семи років».*

Важливим аспектом, який впливає на статус НПП як учасника трудових правовідносин є *соціально-правові гарантії* для таких працівників. Враховуючи досвід зарубіжних країн, у процесі вдосконалення законодавства, яке регулює такі гарантії, доцільно передбачити в законодавстві можливість продовження дії трудового

договору/контракту з НПП у межах строків: а) тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (усиновленням дитини); б) відпустки по догляду за дитиною; в) відпустки у зв'язку з хворобою або нещасним випадком на виробництві; г) творчої відпустки для завершення роботи над дисертацією, монографією.

У контексті модернізації виникнення трудових правовідносин з НПП варто звернути увагу і на питання про *заміщення посад НПП поза конкурсом*. Цікавими видаються приписи ст. 332 Проекту ТКУ [138], згідно з якими працівника, який успішно пройшов і закінчив стажування, може бути переведено на вищу посаду, що має заміщуватися за конкурсом, *без конкурсного відбору*. У разі ухвалення цієї норми виникає колізія трудового законодавства з нормами законодавства про освіту, яке передбачає безумовний добір на посади та укладення контракту з НПП виключно за результатами конкурсу. Уникнення такої колізії можливе було б шляхом коригування редакції ст. 332 Проекту Трудового кодексу України та доповнення її частини першої після слів «без конкурсного відбору» словами «якщо інше не передбачено законом». Однак, враховуючи проблему, яку ми розглядаємо, а також зміст зазначеної норми Проекту ТКУ, що спрямована на захист трудових прав та гарантії їх реалізації, вважаємо за доцільне закріпити подібну норму і щодо посад НПП і доповнити зміст ч. 1 ст. 332 Проекту ТКУ положенням про те, що з НПП, який успішно пройшов підвищення кваліфікації (стажування) та має належні показники наукової та професійної активності, може бути укладено трудовий договір/контракт на ту саму посаду на тих самих умовах без конкурсного відбору; така вимога може стосуватися, наприклад, старших посад (професора, доцента). Враховуючи засади автономії, ЗВО право визначити, який саме орган компетентний вирішувати таке питання, має належати колегіальному керівному органу ЗВО.

Аналогічну норму варто відтворити в Законі України «Про вищу освіту», доповнивши ч. 8 ст. 55 абзацом другим такого змісту: «З науково-педагогічним працівником на посаді професора або доцента, який успішно пройшов підвищення кваліфікації (стажування) та має належні показники наукової та професійної

активності, після завершення строку дії трудового договору/контракту за рішенням вченої ради закладу вищої освіти може укладається трудовий договір/контракт на ту саму посаду на тих самих умовах без конкурсного відбору».

Модернізація процедур добору на посади НПП в Україні є необхідною умовою для підтримки престижу академічної професії, яка, за висновками вчених, вже не розглядається як престижна та зазнає уражень статусу; у деяких країнах професура практично втратила свій високий рейтинг серед професій, спостерігаються відносні втрати доходів, а молодші посади НПП стають дедалі ризикованішими і менш оплачуваними. В окремих державах асигнування на викладацький склад збільшилися, але базові фінансування досліджень ЗВО скоротилися, стало поширеним відчуття збідніння вищої освіти [283, с. 14].

Наразі в Україні модернізація процедур добору на посади НПП є вимогою часу; адже формування професійної академічної кар'єри НПП вимагає надвеликих затрат часу й зусиль, але не завжди пропонує переваги, щоб компенсувати ту надзвичайну особисту відданість, якої вимагає. На сьогодні працівники і на старших, і на молодих посадах НПП стикаються з проблемами контрактної невизначеності, нестабільності свого трудового статусу.

Висновки до розділу 3

1. Процедури виникнення трудових правовідносин з участю НПП та конкурсного відбору на посади академічного персоналу у європейських країнах істотно відрізняються від українського досвіду. Європейським процедурам притаманні: а) обов'язкова участь в оцінюванні претендента незалежних зовнішніх, зокрема, зарубіжних експертів; б) обов'язкова педагогічна підготовка претендентів на посади НПП; в) обов'язкове оцінювання попереднього досвіду претендента на академічних посадах; г) прийняття рішень щодо кандидатур переможців конкурсу комісіями з призначення або керівником ЗВО на підставі пропозиції комісій з призначення;

д) укладення безстрокових трудових договорів/контрактів, які переважають на старших штатних посадах НПП.

2. Найпоширенішою вимогою до претендентів на посади академічного персоналу в європейських країнах є вимога про наявність наукового ступеня, однак вона не є загальновизнаною. Тоді як обов'язковою є професійна підготовка до академічного викладання, що є передумовою допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю.

3. Законодавство європейських та деяких пострадянських країн містить приписи про підстави недопуску до діяльності на посадах НПП, якими визнано: а) позбавлення права здійснювати професійну діяльність відповідно до вироку суду, що набрав законної сили; б) визнання особи недієздатною, обмежено дієздатною; в) наявність медичних протипоказань, перебування на обліку в наркологічних реабілітаційних та/або психіатричних закладах; г) відсутність документів про вищу освіту; інші обмеження.

4. Переважна більшість пострадянських держав успадкувала радянську систему градації посад НПП; за винятком освітньої системи Грузії. Передумовою виникненню трудових правовідносин з НПП у цих державах, зазвичай, є процедура обрання на посади за конкурсом. На законодавчому рівні, як правило, встановлюються мінімальні вимоги до претендента на посаду НПП. У деяких країнах керівний склад державних ЗВО формується без конкурсного відбору шляхом призначення на посади відповідними органами держави, що не відповідає сучасним європейським стандартам.

5. Враховуючи європейський досвід градації посад академічного персоналу та опис професійних кваліфікацій посад викладачів ЗВО у Професійному стандарті, доцільно структурувати склад викладачів ЗВО за трьома рівнями посад – *старший (професор), середній (доцент) та молодший (викладач)*.

6. Модернізація процедур виникнення трудових правовідносин з НПП в Україні має здійснюватися за такими напрямками: впорядкування системи посад НПП та підвищення рівня правового регулювання їх переліку; нормативне закріплення підстав

для обмеження зайняття науково-педагогічної діяльності; вдосконалення критеріїв добору на посади і включення до них підвищення кваліфікації, у тому числі педагогічної компетентності, та оцінювання попередньої науково-педагогічної діяльності; перегляд нормативного визначення строків дії трудових договорів/контрактів з НПП; розширення соціально-правових гарантій для НПП а також підстав для заміщення посад поза конкурсом.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз історико-правових аспектів дозволив виокремити чотири періоди розвитку правового інституту добору науково-педагогічних працівників ЗВО: 1) імперський період (до 1917 р. – зайняття посад нерозривне зі здобуттям наукових ступенів і вчених звань); 2) період «радянської» доби (1918-1991 рр. – підготовка НПП у рамках аспірантури та інституту здобувачів); 3) початковий період незалежної України (1992-2014 рр. – закріплення демократичних засад добору на посади НПП за процедурою конкурсного відбору); 4) новітній період незалежної України – (з 2014 р. – теперішній час – введення в дію Закону України «Про вищу освіту», законодавче закріплення автономії ЗВО та вимог до наукової і професійної активності НПП).

2. Критерії допуску до зайняття науково-педагогічною діяльністю — це нормативно визначені характеристики, що обумовлені особливостями трудової функції НПП та визначаються законодавством про вищу освіту і локальними нормативно-правовими актами ЗВО. До них відносяться позитивні умови (вимоги до претендентів) та для керівників ЗВО – негативні умови (обставини, що унеможливають зайняття посади), які доцільно поширити на всі посади НПП. Критерії, визначені в Ліцензійних умовах, відображають міжнародні стандарти, сформовані в рамках Болонського процесу та Європейські принципи навчання і викладання.

3. Конкурсний відбір на посади НПП – це передбачена законодавством про працю та про вищу освіту процедура заміщення вакантних посад, яка включає перевірку відповідності претендентів вимогам, оцінювання їх професійних якостей, публічне обговорення кандидатур та колегіальне прийняття рішення. Ця процедура складається з кількох стадій, і відсутність будь-якого елемента фактичного складу конкурсного заміщення унеможливує виникнення трудових правовідносин з НПП.

4. Трудовий договір/контракт є підставою виникнення та засобом регулювання трудових правовідносин з НПП. Перемога в конкурсі надає претенденту право на укладення трудового договору/контракту із ЗВО, що має бути законодавчо закріпленим

обов'язком. Зміст трудового договору/контракту з науково-педагогічним працівником – це сукупність погоджених сторонами умов, що визначають трудову функцію (навчальну, методичну, наукову й організаційну діяльність), права, обов'язки, відповідальність сторін, умови оплати праці, строк дії на підставі припинення трудових відносин з урахуванням спеціального правового статусу такого працівника. Зміст трудового договору/контракту визначається звичайними (загальними та галузевими) та особливими (корпоративними та персоніфікованими) умовами, серед яких ключовою є умова про посаду НПП, визначена результатами конкурсного відбору.

5. Законодавство України передбачає систему спеціальних соціально-правових гарантій НПП. До таких гарантій належать: забезпечення належних умов праці, у тому числі умов для підвищення кваліфікації та професійного розвитку; доплати за наукові ступені й вчені звання; надання спеціальних відпусток. Своєрідність цих гарантій полягає в їх спеціальному галузевому характері, оскільки вони спрямовані не лише на забезпечення трудових прав НПП, а й на підтримання належного рівня професійної, наукової та педагогічної спроможності таких працівників.

6. Міжнародно-правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками формується під впливом положень Болонського процесу, Європейських принципів навчання і викладання, а також міжнародних стандартів у сфері вищої освіти й академічної праці. Їх вплив проявляється у гармонізації критеріїв допуску до науково-педагогічної діяльності, вимог до професійної та наукової компетентності НПП, що знайшло відображення у законодавстві України про вищу освіту та Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності.

7. Процедура виникнення трудових правовідносин з НПП та конкурсного відбору в країнах ЄС (Австрії, Естонії, Німеччини, Фінляндії, Франції, Мальти, Швеції, Греції, Румунії, Італії, Польщі, Латвії, Нідерландів, Словаччини, Португалії) і пострадянського простору відрізняються від українського досвіду особливостями правового регулювання, вимогами до претендентів та порядком заміщення посад. Для

європейських країн характерними є обов'язкова участь незалежних зовнішніх експертів, педагогічна підготовка претендентів, оцінювання попереднього професійного досвіду та укладення безстрокових трудових договорів/контрактів на старших штатних посадах.

8. Модернізація процедур виникнення трудових правовідносин з НПП в Україні має здійснюватися за такими напрямками: впорядкування системи посад НПП та підвищення рівня правового регулювання їх переліку; нормативне закріплення підстав для обмеження зайняття науково-педагогічної діяльності; вдосконалення критеріїв добору на посади і включення до них підвищення кваліфікації, у тому числі педагогічної компетентності, та оцінювання попередньої науково-педагогічної діяльності; перегляд нормативного визначення строків дії трудових договорів/контрактів з НПП; розширення соціально-правових гарантій для НПП а також підстав для заміщення посад поза конкурсом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Тищенко О. В. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти: сучасні тенденції в Україні. *Проблемні питання та перспективи розвитку вищої освіти та науки в Україні в умовах воєнного стану*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів – м. Торунь, 27 верес. 2025 р.). Львів ; Торунь : Liha-Pres, 2025. С. 147–151. URL: <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/411/13455/30270-1> (дата звернення: 25.05.2026).
2. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с. URL: <https://surl.li/cmwrny>.
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Законодавство України / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.03.2024).
- 4 Про освіту : Закон України від 23 трав. 1991 р. № 1060-XII (втратив чинність). *Законодавство України / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 19.05.2024).
5. Про порядок введення в дію Закону Української РСР «Про освіту» : Постанова Верховної Ради Української РСР від 4 черв. 1991 р. № 1144-XII. *Законодавство України / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1144-12> (дата звернення: 27.05.2024).
6. Про народну освіту : Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки від 28 черв. 1974 р. № 2778-VIII (втратив чинність). *Інформаційно-правова система LIGA ZAKON*. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T742778> (дата звернення: 27.05.2024).
7. Про затвердження Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про народну освіту : Закон Союзу РСР від 19 лип. 1973 р. № 4536-VIII (втратив чинність). *Економіка та право* : [сайт].

URL: <https://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex14639.htm> (дата звернення: 27.05.2024).

8. Положення про вищі навчальні заклади СРСР : затверджене постановою Ради Міністрів СРСР від 22 січ. 1969 р. № 64 (втратило чинність). *Законодавство СРСР* : [бібліотека нормативно-правових актів СРСР]. URL: <https://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex15196.htm> (дата звернення: 27.05.2024).

9. Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади СРСР : Постанова Ради Міністрів СРСР від 21 берез. 1961 р. № 251 (втратила чинність). *Законодавство СРСР* : [бібліотека нормативно-правових актів СРСР]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9053534> (дата звернення: 15.05.2024).

10. Усенко І. Б. Кодекс законів про народну освіту УСРР 1922. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20 т. Харків : Право, 2016. Т. 1 : Історія держави і права України. С. 369–370. URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/SENMK/Goncharenko370.pdf (дата звернення: 15.05.2024).

11. Ряппо Я. П. Система народної освіти на Україні. Харків : Держ. вид-во України, 1926. 124 с.

12. Кузьменко М. М. Науково-педагогічна інтелігенція в УСРР 20–30-х років: соціально-професійний статус та освітньо-культурний рівень. Донецьк : НОРД-ПРЕСС, 2004. 456 с.

13. Про вищу освіту : Закон України від 17 січ. 2002 р. № 2984-III (втратив чинність). *Законодавство України* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2984-14> (дата звернення: 17.06.2024).

14. Міхневич Л.В. Юридична освіта та наука в Україні поза класичними університетами (XIX ст. – 30-ті роки XX ст.): монографія. Київ: Четверта хвиля, 2019. 748 с.

15. Міхневич Л. В. Юридична освіта та наука в некласичних навчальних закладах України (XIX – 30-ті рр. XX ст.) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2021. 650 с.

16. Кахнич В. С. Становлення і розвиток правової освіти та науки на юридичному факультеті Львівського університету (XVII–XX ст.) : історико-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Кахнич Володимир Степанович ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2012. – 256 с.

17. Міхневич Л. В. Волинський (Кременецький) ліцей: внесок до спадку вітчизняної правової освіти. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. Вип. 75. С. 23–32. URL: <https://apdp.in.ua/v75/6.pdf> (дата звернення: 10.01.2025).

18. Міхневич Л. В. Новоросійський (Одеський) міжнародний інститут – вища школа підготовки юристів-міжнародників (1914–1920 рр.). *Часопис Київського університету права*. 2016. № 3. С. 45–48. URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/issue/view/60/3-2016-pdf> (дата звернення: 12.01.2025).

19. Міхневич Л. В. Підготовка викладачів-юристів в утилітарних навчальних закладах юридичного профілю в XIX ст. *Право і суспільство*. 2014. № 2. С. 20–26. URL: https://www.pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2014/2_2014.pdf (дата звернення: 12.01.2025).

20. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки // Історія української конституції / упоряд.: А. Г. Слісаренко, М. В. Томенко. – Київ : Т-во «Знання» України, 1993. – С. 129–133.

21. Калініченко Т. М. Формування нової моделі вищої освіти в Україні в умовах радянської тоталітарної системи (20-ті роки XX ст.). *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 69. Т. 1. С. 14–18. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a327e7ad-8587-4d54-9b26-3f3aa7388c95/content> (дата звернення: 23.05.2024).

22. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Гоц Оксана Василівна ; Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2002. 180 с.

23. Міхневич Л. В. Правовий факультет Одеського інституту народного господарства: з історії юридичної освіти. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Т. 20. С. 117–125. URL: <https://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom20/15.pdf> (дата звернення: 23.01.2025).

24. Чуткий А. І. Київський комерційний інститут (1906–1920 рр.): становлення та еволюція в контексті інтелектуальної, економічної та політичної історії України : дис. ... докт. іст. наук : 07.00.01 / Чуткий Андрій Ігорович ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2013. 523 с.

25. Про Положення про порядок заміщення посад і атестації професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах : наказ Міністерства вищої та середньої спеціальної освіти СРСР від 10 черв. 1987 р. № 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0500400-87> (дата звернення: 29.10.2024).

26. Про Положення про формування педагогічного персоналу вищих навчальних закладів : наказ Міністерства вищої освіти Української РСР від 29 січ. 1992 р. № 21. *ЦДАВО України*. Ф. 166. Оп. 15. Спр. 124. Арк. 1–8.

27. Про порядок наймання і звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності : наказ Міністерства освіти України від 05 серп. 1993 р. № 293 (втратив чинність). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0104-93#Text> (дата звернення: 12.05.2024).

28. Про впровадження у закладах освіти України, що є у загальнодержавній власності, контрактної форми наймання керівників та порядок її застосування : наказ Міністерства освіти України від 27 квіт. 1993 р. № 116 (втратив чинність). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0038-93#Text> (дата звернення: 14.05.2024).

29. Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів

акредитації : наказ Міністерства освіти і науки України від 24 груд. 2002 р. № 744 (втратив чинність). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0600-03#Text> (дата звернення: 15.05.2024).

30. Верхолаз К.О. Особливості виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: підстави та умови. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. № 6. С. 27-31. <https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/352751/339418> (дата звернення: 16.05.2024).

31. Пижов О. М., Пижова М. О. Щодо питання зайнятості випускників закладів вищої освіти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 12. С. 229–232. URL: http://www.lsej.org.ua/12_2022/51.pdf (дата звернення: 16.05.2024).

32. Вапнярчук Б. В. Наукові працівники як спеціальні суб'єкти трудового права : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Харків : Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2025. 232 с. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/11747> (дата звернення: 28.05.2026).

33. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26 листоп. 2015 р. № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#top> (дата звернення: 29.03.2026).

34. Красюк Т. В. Визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2016. С. 158–161.

35. Про вищу освіту : Закон України від 01 лип. 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 29.03.2026).

36. Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічного) працівників : монографія / Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, А. В. Скоробагатько та ін. ; під ред. Н. М. Хуторян. Київ : Юридична думка, 2005. 240 с. (дата звернення: 11.03.2024).

37. Словник іншомовних слів / за ред. І. В. Льохіна, Ф. М. Петрова. Київ : Держполітвидав, 1955. 834 с.

38. Тлумачний термінологічний словник з конституційного права / за заг. ред. Л. Р. Наливайко. Київ : Хай-Тек Пресс, 2016. 628 с.

39. Поповський Ю. Б. Компоненти, критерії і показники сформованості готовності майбутніх економістів до використання автоматизованої системи опитування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка, соціальна робота.* 2013. Вип. 29. С. 170–173. URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=iJ5MIIeAAAJ&citation_for_view=iJ5MIIeAAAJ:d1gkVwhDpl0C (дата звернення: 15.02.2024).

40. Кононенко В. А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 23 с. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5edd5dcf-022a-42f3-82e0-53a11c1e7b67/content> (дата звернення: 17.06.2025).

41. Про затвердження Професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» : наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23 берез. 2021 р. № 610. URL: <https://mon.gov.ua/news/zatverdzheno-standart-na-grupu-profesiy-vikladachi-zakladiv-vishchoi-osviti> (дата звернення: 17.04.2026).

42. Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти : Закон України від 06 черв. 2024 р. № 3788-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3791-20#Text> (дата звернення: 16.03.2025).

43. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 14 черв. 2000 р. № 963. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.05.2025).

44. 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 від 05 жовт. 2015 р. № 1005 (у редакції наказу МОН України від 26 листоп. 2015 р. № 1230). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15#Text> (дата звернення: 28.05.2026).

45. Красюк Т. В. Диференціація посад науково-педагогічних працівників ВНЗ: проблемні питання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 153–157. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8b413f53-091f-4fda-a46d-fcb1b2c8570e/content> (дата звернення: 28.08.2024).

46. Статут Київського національного університету імені Тараса Шевченка : затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 28 листоп. 2022 р. № 1061. URL: <https://knu.ua/pdfs/statut/statut-22-11-28.pdf> (дата звернення: 03.04.2024).

47. Про очищення влади : Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text> (дата звернення: 25.05.2025).

48. Статут Національного університету «Львівська політехніка». Затверджено наказом Міністра освіти і науки України від 25 травня 2022 р. № 464. Офіційний веб-сайт Національного університету «Львівська політехніка». URL: <https://lpnu.ua/statut-universytetu> (дата звернення: 10.05.2023).

49. Статут Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна : затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 18 берез. 2026 р. № 473. URL: https://karazin.ua/storage/documents/319_0wVEycIPIDS92YtkAPLpuA3QE.pdf (дата звернення: 28.07.2024).

50. Статут Одеського національного університету імені І. І. Мечникова (нова редакція) : затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 10 січ. 2017 р. № 30. URL: <https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/documents/statut-onu-2017.pdf> (дата звернення: 28.07.2024).

51. Про забезпечення функціонування української мови як державної : Закон України від 25 квіт. 2019 р. № 2704-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text> (дата звернення: 31.05.2025).

52. Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Одеського національного університету імені І. І. Мечникова та укладання з ними трудових договорів (контрактів) : затв. рішенням Вченої ради Одеського національного університету імені І. І. Мечникова від 25 жовт. 2022 р.

URL: https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/documents/polozennya/polozennya_konkursnogo_vidboru_nauk-ped-pracivnykiv_2022.pdf (дата звернення: 05.05.2025).

53. Порядок конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка : затверджено Вченою радою Київського національного університету імені Тараса Шевченка від 11 жовт. 2021 р. (протокол № 4). URL: https://senate.knu.ua/wp-content/uploads/2021/10/poryadok_konkursnogo_vidboru_npp.pdf (дата звернення: 22.05.2025).

54. Положення про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна : затверджене Вченою радою університету від 29 серпня 2022 р. (протокол № 13). *Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна : офіційний вебсайт*. URL: https://karazin.ua/storage/documents/942_jpfUQ7cAeBtcw42v4xI0Yz3Nh.pdf (дата звернення: 23.05.2025).

55. Положення про конкурсний відбір претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників у Національному університеті «Львівська політехніка» : затв. рішенням Вченої ради Нац. ун-ту «Львівська політехніка» від 15 листоп. 2022 р. (зі змінами від 21 черв. 2023 р. та 03 квіт. 2024 р.). URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/pages/3884/p.pdf> (дата звернення: 20.05.2024).

56. Степашко В. О. Програмні засоби для відбору і формування викладацького персоналу закладу вищої освіти. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2018. Т. 66, № 4. С. 260–271. URL: <https://doi.org/10.33407/itlt.v66i4.2395> (дата звернення: 22.06.2025).

57. Вавженчук С. Я., Жмака В. О. Проблеми захисту трудових прав під час прийняття на роботу з використанням алгоритмів штучного інтелекту. *Проблеми законності*. 2024. Вип. 164. С. 19–38. URL: <http://plaw.nlu.edu.ua/article/view/288964/293682> (дата звернення: 17.04.2025).

58. Пленюк М., Коструба А. Юридичні факти в доктрині приватного права України : монографія. Київ : НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2018. 288 с. URL: <https://lib-repo.pnu.edu.ua/bitstream/123456789/13981/1/Monograf.pdf> (дата звернення: 19.02.2024).

59. Бородкін М. В. Ознаки юридичних фактів у праві соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2017. Вип. 42. С. 132–135. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2020/12/No.42.pdf> (дата звернення: 19.09.2024).

60. ILO Constitution. *NORMLEX : Information System on International Labour Standards*. International Labour Organization. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (дата звернення: 28.05.2025).

61. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 : Конвенція Міжнар. орг. праці від 28 черв. 1930 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text (дата звернення: 30.05.2025).

62. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 : Конвенція Міжнар. орг. праці від 29 черв. 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 30.05.2025).

63. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : Конвенція Міжнар. орг. праці від 25 черв. 1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 29.05.2025).

64. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень № 47 : Конвенція Міжнар. орг. праці від 22 черв. 1935 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text (дата звернення: 29.05.2025).

65. Конвенція про оплачувані відпустки № 132 (переглянута) : Конвенція Міжнар. орг. праці від 24 черв. 1970 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text (дата звернення: 01.06.2025).

66. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131 : Конвенція Міжнар. орг. праці від 22 черв. 1970 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_149 (дата звернення: 01.06.2025).

67. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 : Конвенція Міжнар. орг. праці від 09 лип. 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 25.08.2025).

68. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 : Конвенція Міжнар. орг. праці від 01 лип. 1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 30.08.2025).

69. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 трав. 1996 р. № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 17.10.2025).

70. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 верес. 2006 р. № 137-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16/print> (дата звернення: 11.06.2025).

71. Золотарьова О. А. Міжнародне трудове право : електрон. навч.-метод. посіб. для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Одес. ін-ту МАУП. Одеса : ОІ МАУП, 2021. 45 с. URL: [https://odesa.maur.com.ua/upload/editor/files/Електронний%20посібник%20Міжнар%20одно-правове%20регулювання%20праці%20\(2\).pdf](https://odesa.maur.com.ua/upload/editor/files/Електронний%20посібник%20Міжнар%20одно-правове%20регулювання%20праці%20(2).pdf).

72. Про охорону праці : Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 22.07.2024).

73. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 лип. 1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 22.07.2024).

74. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.05.2025).

75. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. № 504/96-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 14.05.2025).

76. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 берез. 1998 р. № 137/98-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.05.2025).

77. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 19.05.2024).

78. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05 жовт. 2000 р. № 2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text> (дата звернення: 28.05.2025).

79. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Міжнар. угода від 27 черв. 2014 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 15.05.2024).

80. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship.
URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31991L0533> (дата звернення: 28.03.2026).

81. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework agreement on part-time work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081> (дата звернення: 28.03.2026).

82. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>(дата звернення: 28.03.2026).

83. De Witte B. From a Common Principle of Equality to European Antidiscrimination Law. *American Behavioral Scientist*. 2010. Vol. 53, iss. 12. P. 1715–1730. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0002764210368093> (дата звернення: 30.03.2026).

84. Xenidis R. European Regulatory Private Law: The Transformation of European Private Law from Autonomy to Functionalism in Competition and Regulation (ERPL). *EUI Working Paper LAW*. 2017. No. 04. 24 p. URL: <https://cadmus.eui.eu/server/api/core/bitstreams/16b2cc58-0af2-5286-a1c5-b0756a161d99/content> (дата звернення: 30.03.2026).

85. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078&qid=1779959844121> (дата звернення: 30.03.2026).

86. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043> (дата звернення: 30.03.2026).

87. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (дата звернення: 30.03.2026).

88. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. 596 с.

URL: https://www.researchgate.net/publication/353076069_Trudove_pravo_Evropskogo_Souzu_monografia.

89. Framework Agreement on telework (16/07/2002). URL: http://erc-online.eu/wp_content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf (дата звернення: 01.04.2026).

90. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. *Official Journal of the European Communities*. 1999. L 175. P. 43–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070> (дата звернення: 01.04.2026).

91. Андріїв В. М. Щодо нормативного закріплення індивідуальних трудових прав працівників. *Трудове законодавство: шляхи реформування*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2013. С. 13–17.

92. Андропова В. А. Форма трудового договору як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: порівняльний аналіз чинного трудового законодавства та проєкту Трудового кодексу України. / *Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.)* ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2013. С. 151-154.

93. Нариси з міжнародного та зарубіжного трудового права і права соціального забезпечення : монографія / В. М. Бесчастний, М. М. Клемпарський, О. В. Назимко ; за заг. ред. проф. В. М. Бесчастного ; Донец. юрид. ін-т. Харків : Право, 2017. 169 с. URL: <https://rep.dnuvs.ukr.education/server/api/core/bitstreams/be8ec22c-abbf-4c1b-b81c-28bc892ef05a/content>.

94. Бутинська Н. Я. Роль і значення актів Організації Об'єднаних Націй і Міжнародної організації праці як джерел трудового права: досвід США. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 5. С. 109–112. URL: http://www.lsej.org.ua/5_2019/26.pdf (дата звернення: 01.04.2025).

95. Волохов О. С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 346–351. URL: <https://nasplib.isofts.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/79b3ba73-d478-42ab-a915-77d461dc3cd6/content> (дата звернення: 01.04.2025).

96. Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право : підручник. Київ : ДІА, 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.

97. Гніденко В. І. Правове регулювання неповної зайнятості: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 2 (36). С. 169–178. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/379/360> (дата звернення: 01.04.2025).

98. Довгерт А. С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03 / Київ. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 1995. 49 с.

99. Довжук О. В. Правове регулювання міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі (матеріально-правовий аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2006. 17 с.

100. Івчук Ю. Ю. Стандарти міжнародної організації праці у сфері охорони праці. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2013. С. 118–121. URL: <https://lib.univd.edu.ua> (дата звернення: 01.04.2025).

101. Іншин М. І. Вектори ідеологічних змін у сучасному трудовому праві. *Приватне та публічне право*. 2017. № 3. С. 63–77. URL: https://pp-law.in.ua/archive/3_2017/16.pdf (дата звернення: 05.04.2025).

102. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного та договірною регулювання трудових відносин : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Київ. нац.

ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 39 с.
URL: https://scc.knu.ua/upload/iblock/763/dis_Kyseliova%20O.I..pdf.

103. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2008. 20 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2873501e-8577-4ad4-9366-b063aa73abc8/content>.

104. Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / відп. ред. Т. М. Мельник. Київ : Логос, 2001. 70 с.
URL: https://gender.org.ua/images/lib/trudove_zakonodavstvo_lavri.pdf.

105. Лукаш С. С. Проблеми імплементації міжнародних норм щодо регулювання трудових відносин у законодавство України. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2013. С. 114–118.
URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/268> (дата звернення: 28.05.2024).

106. Могілевський Л. В. Місце та значення міжнародних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права України. *Юридична наука*. 2020. № 5 (107). Т. 2. С. 203–209. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6ddc9c10-0b4a-4274-a25e-3e9674d7ecb8/content>(дата звернення: 13.05.2024).

107. Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса, 2013. 20 с.

108. Радчук О. П. Трудові відносини: міжнародно-правовий аспект. *Форум права*. 2012. № 3. С. 590–595. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=njuu_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=I=&S21STR=EJ000026%2F2012%2F3 (дата звернення: 28.09.2025).

109. Сіроха Д. І. Щодо питань новітнього розвитку українського законодавства з охорони праці. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2013. С. 72–75 (дата звернення: 28.09.2025).

110. Чижмарь Ю. В. Адміністративно-правові засади реформування державної служби в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 36 с.

111. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. 328 с.

112. Юрченко А. А. Принципи трудового права України в сучасних ринкових умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. пр. Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2011. № 20. С. 547–554 (дата звернення: 28.09.2025).

113. The Bologna Declaration of 19 June 1999 : Joint declaration of the European Ministers of Education. *European Higher Education Area and Bologna Process*. 1999. URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/Ministerial_conferences/02/8/1999_Bologna_Declaration_English_553028.pdf (дата звернення: 13.04.2026).

114. Magna Charta Universitatum : Fundamental values and rights of universities. *Observatory Magna Charta Universitatum*. Bologna, 1988. URL: <https://www.magna-charta.org/magna-charta/en/magna-charta-universitatum/mcu-1988> (дата звернення: 13.04.2026).

115. Magna Charta Universitatum 2020 : MCU 2020. *Observatory Magna Charta Universitatum*. Bologna, 2020. URL: <https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu2020> (дата звернення: 13.04.2026).

116. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності : постанова Кабінету Міністрів України від 30 груд. 2015 р. № 1187. *Законодавство України* / Верхована Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.05.2024).

117. Субіна О. О. Формування соціальної компетентності майбутніх викладачів гуманітарних спеціальностей в умовах магістратури. Дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.04. Київ, НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2015. 248 с. https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/D_26.053.01/dis_Subina.pdf

118. Improving the quality of teacher education : Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Brussels : European Commission, 2007. 16 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0392> (дата звернення: 14.05.2025).

119. Teachers' Professional Development: Europe in international comparison : An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS). Luxembourg : Office for Official Publications of the European Union, 2010. 154 p. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7454deec-f2ec-4537-845c-ce01f8c1317b/language-en> (дата звернення: 14.05.2025).

120. Sorbonne Joint Declaration on harmonisation of the architecture of the European higher education system by the four Ministers in charge for France, Germany, Italy and the United Kingdom. Paris, the Sorbonne, May 25, 1998. *European Higher Education Area and Bologna Process*. URL: [https://iqaa.org/images/doc/Bologna/The%20Sorbonne%20Declaration%20\(1998\).pdf](https://iqaa.org/images/doc/Bologna/The%20Sorbonne%20Declaration%20(1998).pdf) (дата звернення: 14.05.2025).

121. The Bologna Declaration : Joint declaration of the European Ministers of Education Convened in Bologna on the 19th of June 1999. *The European Higher Education Area*. 2001. URL: <https://www.upv.es/upl/U0450829.pdf> (дата звернення: 14.05.2025).

122. Salamanca Convention 2001 : Shaping the European Higher Education Area. *European University Association*. Salamanca, 2001. URL: <https://www.eua.eu/downloads/publications/salamanca%20convention%202001%20the%20bologna%20process%20and%20the%20european%20higher%20education%20area%20en%20fr%20de%20es.pdf> (дата звернення: 14.05.2025).

123. Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам : наказ Міністерства освіти і науки України від 14 січ. 2016 р. № 13. *Законодавство України* / Верхована Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16> (дата звернення: 16.05.2024).

124. Gaebel M., Zhang E., Bunescu L., Stoeber H. Learning and teaching in the European Higher Education Area : Trends 2018. Brussels : European University Association, 2018. 109 p. URL: <https://eua.eu/downloads/publications/trends-2018-learning-and-teaching-in-the-european-higher-education-area.pdf> (дата звернення: 14.05.2025).

125. Rediscovering Teaching in University: A Scoping Review of Teacher Effectiveness in Higher Education / S. Mastrokoulou, A. Kaliris, V. Donche et al. *Frontiers in Education*. 2022. Vol. 7. P. 1–16. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.861458/full> (дата звернення: 14.05.2025).

126. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels, Belgium : EURASHE, 2015. 32 p. URL: https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf (дата звернення: 14.05.2025).

127. The ESG in the changing landscape of higher education : Statement by the E4 Group. Brussels : The European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), 2020. 4 p. URL: https://enqa.eu/wp-content/uploads/2020/08/E4-statement_The-ESG-in-the-changing-landscape-of-higher-education_Final.pdf (дата звернення: 17.05.2025).

128. Enhancing the education mission of European universities: A proactive response to change : Ten European principles for the enhancement of learning and teaching. Brussels : European University Association, 2017. 4 p. URL: <https://www.eua.eu/downloads/content/ten%20european%20principles%20for%20the%20enhancement%20of%20learning%20and%20teaching16102017.pdf> (дата звернення: 14.05.2025).

129. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2005. 220 с.

130. Вавженчук С. Я. Предмет трудового права (частина 1: постановка проблеми). *Публічне право*. 2023. № 1 (49). С. 81–87. URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/49/10.pdf> (дата звернення: 06.05.2024).

131. Нагребельний В. П. Конкурс. *Юридична енциклопедія* : у 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) [та ін.]. Київ : Укр. енцикл. ім. М. П. Бажана, 2001. Т. 3 : К–М. С. 268–269.

132. Кононенко В. А. Конкурс як підстава виникнення правовідносин із науково-педагогічними працівниками. *Юридичний бюлетень*. 2017. Вип. 5. С. 72–79. URL: http://www.lawbulletin.oduvs.od.ua/archive/2017/5_2017/13.pdf (дата звернення: 28.05.2025).

133. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України : підручник. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.

134. 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. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/02/No.60.pdf> (дата звернення: 12.02.2024).

135. Вишновецька С. В., Вишновецький В. М. До питання про особливості трудової функції науково-педагогічних працівників. *Наукові праці Київського авіаційного інституту. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2026. № 1 (78). С. 89–95. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.78.21140> (дата звернення: 28.05.2026).

136. Верхолаз К. О. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: проблемні аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 3. С. 224–226. URL: https://lsej.org.ua/3_2025/54.pdf (дата звернення: 28.10.2025).

137. Вапнярчук Б. В. Особливості прийняття на посади наукових працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 69. С. 196–200. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/03/35-1.pdf> (дата звернення: 28.05.2025).

138. Трудовий кодекс України : проєкт закону від 08 листоп. 2019 р. № 2410. *Офіційний вебпортал Верховної Ради України*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 28.03.2026).

139. Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 20 лип. 2024 р. № 1026. *Законодавство України / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1013-24#Text> (дата звернення: 28.03.2025).

140. Методичні рекомендації для експертів Національного агентства щодо застосування Критеріїв оцінювання якості освітньої програми : затв. рішенням Нац. агентства із забезпечення якості вищої освіти від 29 серп. 2019 р. (протокол № 9). *Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти*. URL: https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2019/09/Методичні-рекомендації_для-експертів.pdf.

141. Єрмоменко В. В. Конкурс як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин з державними службовцями. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 41–48. URL: <https://pti.org.ua/ndipzir/uk/article/view/372/322> (дата звернення: 01.01.2025).

142. Зеленський В. М. Порівняльно-правова характеристика конкурсного відбору та випробування в трудовому праві України / В. М. Зеленський. *Право та інновації*. 2015. № 2. С. 104-108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2015_2_19. (дата звернення: 30.05.2025).

143. Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Київ : Вентурі, 1996. 224 с.

144. Солодовник Л. В. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харків. худож.-пром. ін-т. Харків, 2004. 19 с.

145. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса, 2014. 22 с.

146. Кононенко В. А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 209 с.

147. Гордєєв В. В. Фактичний склад: поняття, зміст і критерії класифікації. *Держава і право. Юридичні і політичні науки* : зб. наук. пр. 2012. Вип. 55. С. 48–54. URL: <https://nasplib.isofts.kiev.ua/handle/123456789/59567> (дата звернення: 30.05.2024).

148. Кучма О. Л. Право науково-педагогічного працівника-військовослужбовця на перенесення щорічної відпустки. *Наукові записки. Серія: Право*. 2026. Вип. 19. С. 51–55. DOI: <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2025-19-51-55> (дата звернення: 30.05.2026).

149. Оголошення про конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників Київського національного університету імені Тараса Шевченка // Урядовий кур'єр. – 2024. – 27 квіт. (№ 86 (7746)). – URL: <https://senate.knu.ua/?p=2669> (дата звернення: 31.05.2025).

150. Про оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників : Наказ Житомирського державного університету імені Івана Франка № 589-К від 10 жовт. 2023 р. *Житомирський державний університет імені Івана Франка* : офіц. веб-сайт. URL: <https://zu.edu.ua/offic/vakantni.pdf> (дата звернення: 27.12.2024).

151. Красюк Т. В. Проблемні аспекти визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Право і суспільство*. 2015. № 6, ч. 2. С. 89–95. URL: https://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2015/6_2_2015/part_2/19.pdf (дата звернення: 31.05.2025).

152. Пижова М. О., Пижов О. М. Стаж наукової роботи: проблема визначення. *Юридичний вісник*. 2024. № 4. С. 95–101. URL: <https://doi.org/10.32782/yuv.v4.2024.12> (дата звернення: 17.06.2025).

153. Про затвердження Положення про Єдину державну електронну базу з питань освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 08 черв. 2018 р. № 620 : зареєстр. в М-ві юстиції України 05 жовт. 2018 р. за № 1132/32584. *Законодавство України* / Верховної Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1132-18#Text> (дата звернення: 17.06.2025).

154. Манжак Б. С. До питання трудо-правового статусу працівника органу державної виконавчої служби. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 75, ч. 3. С. 55–59. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/03/11-2.pdf> (дата звернення: 15.08.2024).

155. Клемпарський М. М. Співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами як суб'єкта інших галузей права (на прикладі статусу державного службовця). *Форум права*. 2010. № 4. С. 462–469. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/001c09da-4bbc-416b-a4ef-09cc2dbd2d14/content> (дата звернення: 15.08.2024).

156. Кучма О. Л. Конфлікт інтересів у трудових відносинах із науково-педагогічним працівником-сумісником. *Art of Justice*. 2025. Вип. 1 (32). С. 142–149. URL: <https://aj.ukd.edu.ua/index.php/journal/article/view/18/16> (дата звернення: 05.03.2026).

157. Львівська політехніка оголошує конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників кафедр. 3 травня 2024 р. *Національний університет «Львівська політехніка» : офіційний вебсайт*. URL: <https://lpnu.ua/news/lvivska-politekhnika-oholoshuie-konkurs-na-zamishchennia-vakantnykh-posad-naukovo-1> (дата звернення: 31.06.2024).

158. Конкурсні справи 2023/2024. *Одеський національний університет імені І. І. Мечникова* : офіц. веб-сайт. URL: <https://onu.edu.ua/uk/acad-office/vakansii>.

159. Баранюк Ю. В. Особливості змісту трудових контрактів. *Право України*. 1998. № 9. С. 74–78.

160. Гаврилук О. В. Контракт в трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 1998. 17 с.

161. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2004. 23 с.

162. Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. Київ, 2008. 195 с.

163. Попова-Коряк К. О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників : дис. ... доктора філософії : 081 / Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків, 2019. 249 с.

164. Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудовий договір» і «контракт» у трудовому праві України. *Вісник Академії правових наук України*. 1995. № 3. С. 109–117.

165. Прилипко С. М. Трудовий контракт за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національна юридична академія України. Харків, 1995. 14 с.

166. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Харків, 2001. 20 с.

167. Тищенко О. В., Черноус С. М., Дунаєвська Л. Г. Особливі види трудового договору за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 356–360. URL: https://lsej.org.ua/11_2022/84.pdf (дата звернення: 31.03.2025).

168. Верхолаз (Бондаренко) К. О. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. Вип. 2. С. 116–118. URL: https://lsej.org.ua/2_2021/29.pdf (дата звернення: 03.06.2024).

169. Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: Право*. Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 39–48.

170. Новіков Д. О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків, 2013. 214 с.

171. Коляда Т. А. Поняття диференціації правового регулювання праці. *Право і безпека*. 2003. № 2'3. С. 93–97. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Pib_2003_2_3_26(дата звернення: 31.05.2024).

172. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 169 с.

173. Красюк Т. В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Харків, 2008. 207 с.

174. Кучма О. Л. Соціальне страхування у трудових відносинах із науково-педагогічним працівником : окремі питання. *Соціальне право*. 2025. № 3. С. 69–76. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1294> (дата звернення: 26.02.2026).

175. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національний університет внутрішніх справ. Харків, 2004. 19 с.

176. Гоц О. В. Підстави диференціації норм трудового права. *Право : збірник наукових праць Харківського державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*. Харків, 2002. Вип. 2. С. 64–70.

177. Коваленко Р. І., Мацюк В. Я. Академічна свобода як гарантія реалізації права на працю науково-педагогічними працівниками. *Право.ua*. 2025. № 2. С. 422–425. URL: https://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/Pravo-ua-2025-2/Pravo_ua_2025_2_422.pdf (дата звернення: 15.01.2026).

178. Про освіту : Закон України від 05 вересня 2017 р. № 2145-VIII. *Законодавство України / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 20.01.2026).

179. Бопко І. З. Особливості та проблеми наукової діяльності викладача університету. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні та психологічні науки*. Хмельницький, 2014. № 3 (72). С. 44–52.

180. Якса Н. В. Основи педагогічних знань : навчальний посібник. Київ : Знання, 2007. 358 с. URL: <http://catalog.puet.edu.ua/opacunicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:187117/Source:default> (дата звернення: 15.05.2024).

181. Поліхроніді А. Г. Підготовка майбутніх учителів музичного мистецтва до професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2021. 241 с.

182. Волкова Н. П. Педагогіка : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2007. 616 с. URL: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/library/volkova.pdf> (дата звернення: 31.05.2024).

183. Ягупов В. В. Педагогіка : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2003. 560 с. URL: https://eduknigi.com/ped_view.php?id=23.

184. Методологія наукової діяльності : навчальний посібник / Д. В. Чернілевський, О. Є. Антонова, Л. В. Барановська та ін. ; за ред. Д. В. Чернілевського. Вінниця : Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки, 2010. 484 с.

185. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін. ; за ред. І. А. Зязюна. Київ : Вища школа, 2004. 422 с.

186. Таможська І. В. Зміст поняття «науково-педагогічна діяльність» в контексті сучасної парадигми освіти. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. Педагогічні науки*. 2021. № 2 (22). С. 42–47. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2021/2/6.pdf> (дата звернення: 11.10.2025).

187. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

188. Вишновецька С. В., Вишновецький В. М. Особливості трудових відносин науково-педагогічних працівників. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. Вип. 02, ч. 1. С. 425–431. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.64> (дата звернення: 31.05.2026).

189. Про затвердження Рекомендованого переліку видів навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи для науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників : наказ Міністерства освіти і науки України від 16 лют. 2022 р. № 186. *Міністерство освіти і науки України : офіційний вебсайт*. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-rekomendovanogo-pereliku-vidiv-navchalnoyi-metodichnoyi-naukovoyi-ta-organizacijnoyi-roboti-dlya-naukovo-pedagogichnih-naukovih-i-pekiv> (дата звернення: 01.06.2026).

190. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.

191. Олійник К. М. Поняття та значення умов трудового договору в правовому регулюванні трудових правовідносин. *Європейські перспективи*. 2015. № 1. С. 178–183. URL: <https://ep.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/EP-2015-1/EP-2015-1.pdf> (дата звернення: 29.08.2024).

192. Марченко В. В. Особливості правового регулювання зміни істотних умов праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Харків, 2014. 19 с.

193. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2005. 9 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0405U001462> (дата звернення: 29.08.2024).

194. Дейнека В. С. Істотні умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2019. Вип. 58, т. 1. С. 160–163. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2020/12/No.58-1.pdf> (дата звернення: 31.05.2026).

195. Трудове право України : підручник / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. 376 с.

196. Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 20 с.

197. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 13.05.2025).

198. Васильєва В. А. Проблеми регулювання цивільно-правового договору: теоретичні та практичні аспекти. *Право України*. 2019. № 2. С. 14-24. URL: <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0000976286> (дата звернення: 13.06.2025).

199. Штефан А. С. Концепт «істотні умови договору». *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали VI Міжнар. наук.-практичн. конфер., присвяченої 95-річчю від дня народження чл.-кор. НАПрН України, д. ю. н., проф. О. І. Процевського (Ломжа – Харків, 29 березня 2024 року) / наук. ред.: А. Енглєр-Якуб'як, О. Коваленко, П. Якуб'як. Ломжа : Міжнародна Академія Прикладних Наук в Ломжі ; Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2024. С. 332–334. URL: https://www.researchgate.net/publication/380940645_Koncept_istotni_umovi_dogovoru (дата звернення: 27.05.2026).

200. Вишновецька С. В., Кириченко В. В. Окремі проблеми судової практики у справах про встановлення факту трудових відносин. *Юридичний вісник*. 2023. № 2 (67). С. 128–135. URL: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.67.17853> (дата звернення: 27.04.2025).

201. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 22 травня 2019 р. у справі № 757/49315/16-ц. *Аналітично-правова система ZakonOnline*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-practice/show/7191> (дата звернення: 01.10.2025).

202. Контракт з науково-педагогічним працівником. *Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника : офіційний вебсайт*. URL: <https://cnu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/06/Контракт-з-науково-педагогічним-працівником.pdf> (дата звернення: 01.10.2025).

203. Типова форма контракту з науково-педагогічним працівником, який пройшов конкурсний відбір. *Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» : офіційний вебсайт*. URL: https://document.kpi.ua/files/2021_HY-32.pdf (дата звернення: 01.10.2025).

204. Контракт з науково-педагогічним працівником Сумського державного університету. *Сумський державний університет : офіційний вебсайт*. URL: <https://document.sumdu.edu.ua/template/doc?id=ca23564d-5c76-e511-950d-001a4be6d04a> (дата звернення: 01.10.2025).

205. Контракт із професором (доцентом, старшим викладачем) кафедри. *Національний університет «Львівська політехніка» : офіційний вебсайт*. URL: https://lpnu.ua/sites/default/files/2024/pages/28875/kontraktizdocentomkafedri_1.pdf (дата звернення: 15.05.2026).

206. Бутинська Р. Я. Проблеми трудового права та соціального захисту : навчальний посібник. Львів : Растр-7, 2023. 288 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6507/1/Навчальний_Посібник_Бутинська.pdf (дата звернення: 28.05.2024).

207. Бондар О. С. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 248–252. URL: <https://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/1-1.pdf> (дата звернення: 18.05.2024).

208. Сільченко С. О. Юридичні особливості строкового трудового договору. *Проблеми законності*. 2004. Вип. 66. С. 58–64. URL: <http://www.nbuv.gov.ua> (дата звернення: 31.05.2024).

209. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 24 червня 2022 р. у справі № 463/1166/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104921949> (дата звернення: 11.04.2024).

210. Дріжчана С. В. Аспекти правової природи контракту. *Право України*. 1992. № 8. С. 10–12. URL: <http://www.nbuv.gov.ua> (дата звернення: 01.03.2025).

211. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ : КНУ ім. Тараса Шевченка, 2004. 194 с.

212. Шумило М. М. Адаптивний працівник. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / редкол.: В. В. Жернаков (голова) та ін. Харків : Право, 2018. 776 с. URL: <https://jurkniga.ua/contents/velika-ukrainska-yuridichna-entsiklopediya-u-20-ti-tomakh-tom-11-trudove-pravo.pdf>.

213. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2016. 560 с. URL: https://pravo-izdat.com.ua/image/data/Files/214/1-22.pdf?srsId=AfmBOOpPwskZXyPDkxzBeai4uWOrTZk3dJrSHxXV1FO_K-wRnfVAbkrE (дата звернення: 18.05.2024).

214. Єрмоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 2009. № 5. С. 132–138.

215. Яцкевич І. І. Поняття та ознаки юридичних гарантій у трудовому праві України. *Публічне право*. 2014. № 3 (15). С. 137–144. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pp_2014_3_21.pdf (дата звернення: 02.08.2025).

216. Добріогло О. В. Поняття і сутність трудових гарантій прав працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 2. С. 170–172. URL: http://lsej.org.ua/2_2020/46.pdf (дата звернення: 04.08.2025).

217. Пижова М. О. Проблеми реалізації та захисту прав суб'єктів у сфері праці та соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2021. № 1 (33). С. 41–45. URL: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://pti.org.ua/ndipzir/uk/article/download/697/604/1516&ved=2ahUKEwiEj6DxyOOUAxVuSvEDHVFSA LwQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw0JUVHWC1_XeCLrvrRHTdKq (дата звернення: 04.08.2025).

218. Тищенко О. В. Державні соціальні стандарти та гарантії як основа соціального забезпечення в Україні. *Юридичний вісник*. 2013. № 4 (29). С. 99–104. URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/6530/7301> (дата звернення: 04.08.2025).

219. Тищенко О. В. Концептуальні основи становлення сучасного права соціального забезпечення : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2014. 449 с.

220. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / КНУ ім. Тараса Шевченка. Київ, 2013. 35 с.

221. Трудове право України: основи теорії трудового права : навч. посіб. / В. В. Бонтлаб та ін. ; за заг. ред. В. Л. Костюка ; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія» та ін. Київ : Промінь, 2010. 280 с.

222. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17> (дата звернення: 10.08.2025).

223. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 11.08.2025).

224. Комаров В. А. Про державні гарантії у трудових відносинах в Україні. *Наукові праці МАУП*. 2014. Вип. 42(3). С. 84–89.

225. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : авторефер. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2008. 21 с.

226. Вишновецька С. В. Забезпечення рівності прав і можливостей працівників в умовах цифровізації. *Соціально-трудова права і виклики цифровізації : монографія / кол. авт. ; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила*. Київ : Ніка-Центр, 2023. 348 с. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-viklikic-zifrovizaczii.pdf> (дата звернення: 31.05.2025).

227. Тищенко О. В., Черноус С. М., Дунаєвська Л. Г. Окремі аспекти укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками за законодавством України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Вип. 6, ч. 2. С. 80–87. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/12/15-1.pdf> (дата звернення: 30.03.2026).

228. Пижова М. О. Контракт із науково-педагогічними працівниками: європейський та міжнародний досвід. *Київський часопис права*. 2024. № 2. С. 171–176. URL: https://www.researchgate.net/publication/395902474_KONTRAKT_IZ_NAUKOVO_PEDAGOGICNIMI_PRACIVNIKAMI_EVROPEJSKIJ_TA_MIZNARODNIJ_DOSVID (дата звернення: 11.05.2025).

229. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Діса плюс, 2013. 510 с.

230. Волощук Т. В. Правове регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / КНУ ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 184 с.

231. Ждан М. Д. Особливості реалізації права на пенсію науковими (науково-педагогічними) працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2007. 182 с.

232. Крічфалушій-Степанова К. М. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Донецький юридичний інститут МВС України. Маріуполь, 2021. 197 с.

233. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2009. 16 с.

234. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливую оплату праці : монографія. Київ : Вид-во «Наукова столиця», 2021. 376 с.

235. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / КНУ ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 471 с.

236. Німак М. О., Каптур В. І. Захист честі, гідності і ділової репутації: понятійний апарат та основні способи захисту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 127–130. URL: http://lsej.org.ua/7_2020/33.pdf (дата звернення: 13.05.2025).

237. Гончаренко О. А. Особливості захисту честі, гідності та ділової репутації в мережі Інтернет: практичний аспект. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 34. С. 116–129. URL: <https://dbms.institute/files/dbms/34.pdf> (дата звернення: 11.05.2025).

238. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту) : монографія. Київ : КНТ, 2008. 625 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/325812208_Stefancuk_RO_Osobisti_nemajnovi_prava_fizicnih_osib_ponatta_zmist_sistema_osoblivosti_zdijsnenna_ta_zahistu_monografia_NAN_Ukraini_Institut_derzavi_i_prava_im_VMKoreckogo_-_K_KNT_2008_-_625_s.

239. Гаращенко Л. П. Право працівників на гідність та її захист в актах ЄС та законодавстві країн-членів ЄС. *Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції* : монографія / Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 68–79.

240. Шеляженко Ю. Автономія суб'єктів трудового права у контексті практики Європейського Суду з прав людини та проекту Трудового кодексу України. *Проблеми забезпечення прав і свобод людини, їх захисту в країнах Європи* : зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 9 груд. 2016 р.) / уклад. Л. М. Джурак. Луцьк : Вежа-Друк, 2016. С. 105–108.

241. Davidov G. A Purposive Approach to Labour Law. New York : Oxford University Press, 2016. 270 p. URL: <https://global.oup.com/academic/product/a-purposive-approach-to-labour-law-9780198824244?cc=ua&lang=en&> (дата звернення: 12.05.2026).

242. Шеляженко Ю. В. Правові основи особистої автономії приватних осіб та організацій: теоретичний аспект : дис. ... докт. філософії : 081 / Університет економіки та права «КРОК». Київ, 2021. 261 с.

243. Charter of Fundamental Rights of the European Union. 7 December 2000 / European Parliament. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (дата звернення: 12.05.2026).

244. Коваленко Р. І., Мацюк Р. Я. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників у Німеччині. *Європейські Перспективи*. 2025. № 2. С. 434–437. URL: https://ep.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/EP-2025-2/EP_2025_2_434.pdf (дата звернення: 01.04.2026).

245. Мірошніченко О. А. Особливості правового регулювання строкових трудових відносин з науково-педагогічними працівниками у чинному законодавстві та проекті Трудового кодексу України. *Юридична Україна*. 2010. № 12. С. 66–72.

246. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 10 грудня 2018 р. у справі № 556/2094/17. *Аналітично-*

правова система ZakonOnline. URL: <https://zakononline.com.ua/court-practice/show/155> (дата звернення: 01.04.2026).

247. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13 грудня 2023 р. у справі № 757/22437/22-ц. *Аналітично-правова система ZakonOnline*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-practice/show/23905> (дата звернення: 01.04.2026).

248. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 15 квітня 2021 р. у справі № 274/6853/18. *Аналітично-правова система ZakonOnline*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-practice/show/19696> (дата звернення: 01.04.2026).

249. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 12 травня 2022 р. у справі № 756/13167/16-ц. *Аналітично-правова система ZakonOnline*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/104330177> (дата звернення: 05.04.2026).

250. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22 січня 2020 р. у справі № 607/18964/18. *Аналітично-правова система ZakonOnline*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87115229> (дата звернення: 05.04.2026).

251. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 12 липня 2023 р. у справі № 380/4112/22. *Аналітично-правова система ZakonOnline*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-practice/show/23294> (дата звернення: 05.04.2026).

252. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. № 8073-X. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/conv#n209> (дата звернення: 05.06.2025).

253. Тищенко О. В. Проблеми правового регулювання виплати пенсій за віком громадянам України, які виїхали на постійне місце проживання за кордон. *Бюлетень*

Міністерства юстиції України. 2013. № 5. С. 66–72.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bmju_2013_5_12 (дата звернення: 05.04.2024).

254. Тищенко О. В. Соціальні стандарти в Україні: проблеми євроінтеграції. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 172–182.
<https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/36> (дата звернення: 01.10.2024).

255. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 21 серп. 2019 р. № 800. *Офіційний вебпортал парламенту України*.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF> (дата звернення: 10.08.2025).

256. Положення про порядок проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) в Українському державному університеті імені Михайла Драгоманова : затверджено Вченою радою УДУ ім. Михайла Драгоманова 27 квіт. 2023 р. *Офіційний веб-сайт Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. URL: <https://udu.edu.ua/resursy/normatyvni-dokumenty/> (дата звернення: 11.09.2024).

257. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 вересня 2020 р. у справі № 420/3453/19. *Аналітично-правова система ZakonOnline*.
URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/91998643?from=420%2F3453%2F19> (дата звернення: 01.10.2024).

258. Сахарук І. С. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України: проблеми правового регулювання. *Соціальне право*. 2022. № 4. С. 33–44.
URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1055/642> (дата звернення: 13.03.2024).

259. Пижова М. О. Правове регулювання професійного розвитку викладача: актуальні питання. *Права людини та публічне врядування в сучасних умовах* : наук. монографія. Рига, Латвія : Baltija Publishing, 2023. 952 с.

260. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : наказ Міністерства освіти і науки України від 26 верес. 2005 р. № 557. *Законодавство України* : офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05#top> (дата звернення: 01.06.2026).

261. Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки : постанова Кабінету Міністрів України від 10 лип. 2019 р. № 822. *Законодавство України* : офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/822-2019-%D0%BF#top> (дата звернення: 01.04.2026).

262. Деякі питання оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 8 листоп. 2024 р. № 1286. *Законодавство України* : офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1286-2024-%D0%BF#n9> (дата звернення: 01.04.2026).

263. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 21 грудня 2023 р. у справі № 380/16427/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115877677> (дата звернення: 10.04.2026).

264. Волощук Т. В. Правове регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Волощук Т. В. ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 184 с. URL: https://uacademic.info/ua/document/0415U006634#google_vignette.

265. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: постанова Кабінету Міністрів України від 19 січ. 1998 р. №

45. *Законодавство України: офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF#top> (дата звернення: 01.10.2025).

266. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам : постанова Кабінету Міністрів України від 14 квіт. 1997 р. № 346. *Законодавство України : офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.04.2025).

267. Тищенко О. В., Дунаєвська Л. Г. Особливості соціального захисту самозайнятих осіб у Латвійській Республіці. *Juris Europensis Scientia*. 2023. Вип. 6. С. 62–68. URL: https://jes.nuoua.od.ua/archive/6_2023/14.pdf (дата звернення: 13.04.2026).

268. Eurydice report on Higher Education staff in Europe: job security is no longer the norm in the academic world. *European Trade Union Committee for Education*. URL: <https://www.csee-etu.org/en/news/2134-eurydice-report-on-higher-education-staff-in-europe-job-security-is-no-longer-the-norm-in-the-academic-world> (дата звернення: 11.09.2025).

269. Умови праці у вищій освіті в Європі – Звіт «Eurydice». *Профспілка працівників освіти і науки України : офіційний веб-сайт*. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5738-umovi-prac-u-vischy-osvt-v-yevrop-zvt-eurydice.html> (дата звернення: 01.05.2025).

270. The European Higher Education Area in 2024: Bologna Process Implementation Report. Chapter 1: European Higher Education Area key data / European Commission, EACEA, Eurydice. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2024. 34 p. URL: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/2024-05/Chapter_1_European_Higher_Education_Area_key_data_0.pdf (дата звернення: 01.05.2025).

271. Federal Act on the Organisation of Universities and their Studies (Universities Act 2002 – UG) : Federal Law Gazette I No. 120/2002. *Das Rechtsinformationssystem des Bundes* (RIS). URL:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Erv&Dokumentnummer=ERV_2002_1_120 (дата звернення: 01.05.2025).

272. Conditions of Service for Academic Staff Working in Higher Education: Austria / European Commission, EACEA, Eurydice. *Eurydice*. URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/austria/conditions-service-academic-staff-working-higher-education> (дата звернення: 03.04.2026).

273. Code de l'éducation. Dernière modification: 2025-03-26. Version en vigueur au 02 avril 2025. *Légifrance: Le service public de la diffusion du droit*. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006071191/ (дата звернення: 03.04.2026).

274. A Guide for Teacher-Researchers. Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Published September 28, 2023 / Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ; La Recherche. Paris, 2023. 48 p. URL: https://recherche.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/2023-12/2023-09-28_-_paris1pantheonsorbonne-hrs4r-guideenseignantchercheur_en.pdf (дата звернення: 03.02.2026).

275. Regulations for Recruitment of Academic Staff : Regulation of the Senate of the University of Tartu no. 12 of 20 December 2013 (as amended by Regulation no. 2 of 30 April 2021). *University of Tartu*. URL: https://sisu.ut.ee/wp-content/uploads/sites/172/regulations_for_recruitment_of_academic_staff.pdf (дата звернення: 03.02.2024).

276. Tenure system positions. Tallinn University. URL: <https://www.tlu.ee/en/tenure-system-positions#tenure-system-positions-to-be-filled-by-public-competitions-2022-2025> (дата звернення: 19.10.2025).

277. Recommendations on general learning outcomes for the teaching qualifications required for employment as academic teacher and on mutual recognition. 14 April, 2016 /

Karlstads Universitet. *Keep on Teaching: Frameworks and rules for teaching at a university*. URL: <https://sola.kau.se/keeponteaching/frameworks-and-rules-for-teaching-at-a-university-national-end-european-level/?lang=en> (дата звернення: 19.10.2025).

278. The Higher Education Ordinance (1993:100) : contains amendments up to and including (2024:166) / Ministry of Education and Research, Sweden. *Swedish Council for Higher Education (UHR)*. URL: <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/#chapter4> (дата звернення: 19.10.2025).

279. Gesetz vom 25. November 2004 über das Hochschulwesen (Hochschulgesetz; HSG) : LGBI. 2005.002. *Gesetzestexte der Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein*. URL: <https://www.gesetze.li/konso/pdf/2005002000?version=3> (дата звернення: 19.10.2025).

280. Gesetz vom 25. November 2004 über die Universität Liechtenstein (Universität Liechtenstein-Gesetz; LUG) : LGBI. 2005.003. *Gesetzestexte der Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein*. URL: <https://www.gesetze.li/konso/pdf/2005003000?version=4> (дата звернення: 01.04.2026).

281. Verordnung vom 16. August 2011 über das Hochschulwesen (Hochschulverordnung; HSV) : LGBI. 2011.337. *Gesetzestexte der Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein*. URL: <https://www.gesetze.li/konso/pdf/2011337000?version=2> (дата звернення: 01.04.2026).

282. Legislation and official policy documents: Montenegro. Last update: 20 March 2025/European Commission, EACEA, Eurydice. *Eurydice*. URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/euryperia/montenegro/legislation-and-official-policy-documents> (дата звернення: 01.01.2026).

283. Enders J. Employment and Working Conditions of Academic Staff in the European Union. *International Higher Education*. 1999. March (No. 14). P. 12–16.

284. Коваленко Р. І., Мацюк В. Я. Загрози звуження трудових прав науково-педагогічних працівників у контексті зменшення навчального навантаження. *Наше*

Право. 2024. № 2. С. 406–409. URL: https://nashe-pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/NP-2024-2/NP_2024_2_406.pdf (дата звернення: 01.10.2025).

285. Work for a brighter future : Global Commission on the Future of Work / International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. 78 p. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm (дата звернення: 01.01.2026).

286. Declaration on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel : on the occasion of the 50th anniversary of the Joint Committee and World Teachers' Day 2018 / International Labour Organization; UNESCO. Geneva; Paris, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/meetingdocument/wcms_646338.pdf (дата звернення: 01.01.2026).

287. Enhancing the education mission of European universities: A proactive response to change / European Forum for Enhanced Collaboration in Teaching. *European University Association (EUA)*. URL: <https://eua.eu/101-projects/560-effect.html> (дата звернення: 01.01.2026).

288. Попова-Коряк К. О. Особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників: сучасність і перспективи правового регулювання крізь призму міжнародних стандартів прав людини. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 11. С. 79–84. URL: <https://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/11/17.pdf> (дата звернення: 28.03.2025).

289. Верхолаз К. О. Напрями вдосконалення правового механізму виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. Вип. 1. С. 38–42. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2026/02/7-1.pdf> (дата звернення: 28.05.2026).

290. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union EUR-Lex. Access to European Union Law. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152> (дата звернення: 17.05.2025).

291. Верхолаз К. О. Щодо проблем законодавчого визначення поняття науково-педагогічний працівник / *Проблемні питання та перспективи розвитку вищої освіти та науки в Україні в умовах воєнного стану: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*, 27 вересня 2025 р. Львів - Торунь : Liha-Pres, 2025. С. 45-48.

292. Верхолаз (Бондаренко) К. О. Правові засади соціального захисту науково-педагогічних працівників України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції. (22 листопада 2019 року) Київ, Україна, 2019. С. 191-194.

293. Верхолаз К. О. Академічна свобода та трудові права науково-педагогічних працівників: правові межі та гарантії. *Modern Perspectives on Science and Economic Progress*. 3-тя Міжнародна науково-практична конференція. (29 квітня - 1 травня 2026 року) Вільнюс, Литва, 2026. С. 266-269.

294. Верхолаз (Бондаренко) К. О. Державні гарантії, як додаткові права для науково-педагогічних працівників: шляхи вдосконалення. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. (06 листопада 2020 року) м. Київ, Україна. 2020. С. 98-101.

ДОДАТКИ

Статті у наукових фахових виданнях України (категорія «Б»):

1. Верхолаз К. О. Особливості виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: підстави та умови. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. № 6. С. 27-31. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.6.5>
2. Верхолаз К. О. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 2. С. 116-118. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-2/27>
3. Верхолаз К. О. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: проблемні аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 3. С. 224-226. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-3/52>
4. Верхолаз К. О. Напрями вдосконалення правового механізму виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками в Україні. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2026. № 01 (ч. 1). С. 38-42. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.5>

Тези, опубліковані за матеріалами конференцій:

5. Верхолаз (Бондаренко) К. О. Правові засади соціального захисту науково-педагогічних працівників України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції. (22 листопада 2019 року) Київ, Україна, 2019. С. 191-194.
6. Верхолаз (Бондаренко) К. О. Державні гарантії, як додаткові права для науково-педагогічних працівників: шляхи вдосконалення. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. (06 листопада 2020 року) м. Київ, Україна. 2020. С. 98-101.

7. Верхолаз К. О. Щодо проблем законодавчого визначення поняття науково-педагогічний працівник. *Юридична наука та сучасність: актуальні питання*. Матеріали науково-практичної конференції. (11-12 квітня 2025 року) Одеса, Україна, 2025. С. 45-48.

8. Верхолаз К. О. Академічна свобода та трудові права науково-педагогічних працівників: правові межі та гарантії. *Modern Perspectives on Science and Economic Progress*. 3-тя Міжнародна науково-практична конференція. (29 квітня - 1 травня 2026 року) Вільнюс, Литва, 2026. С. 266-269.