

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.13>

ОКРЕМІ АСПЕКТИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Тищенко О.В.,

*доктор юридичних наук., професор,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0002-3859-3046*

Черноус С.М.,

*кандидат юридичних наук., доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0003-0226-1696*

Дунаєвська Л.Г.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри кримінального процесу та криміналістики,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0001-7547-8146*

Тищенко О.В., Черноус С.М., Дунаєвська Л.Г. Окремі аспекти укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками за законодавством України.

В статті розглядаються особливості правового регулювання виникнення трудових правових відносин з науково-педагогічними працівниками як особливою категорією працівників, які виконують суспільно-значущу трудову функцію у сфері освіти.

Акцентується увага на проблемах формування українського освітянського законодавства у частині визначенні критеріїв допуску до занять науково-педагогічною діяльністю. Вказується, що до науково-педагогічної діяльності згідно ст. 54 першої редакції Закону України «Про освіту», прийнятого у 1991 році, могли допускатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки тощо. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, у тому числі за контрактом як особливим видом трудового договору.

Наголошується, що приєднання України у 2005 році до Болонського процесу поставило перед нашою державою завдання нагальної модернізації освітянського законодавства, зокрема у частині правового регулювання праці науково-педагогічних працівників.

Досліджуються переваги та недоліки правового регулювання конкурсного заміщення посад науково-педагогічних працівників. Зазначаються позитивні тенденції останніх змін у законодавстві щодо формування конкурсної комісії для здійснення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників.

Піднімається питання доцільності відмови у сучасних умовах від контракту з науково-педагогічними працівниками. Вивчається проблематика заміни контракту з науково-педагогічними працівниками на «класичний» строковий трудовий договір.

Аналізується відповідність загальним засадам захисту трудових прав працівників практика відмови від безстрокових трудових договорів з науково-педагогічними працівниками. Обстоюється позиція, що, базуючись на позиціях, викладених в окремих Рішеннях Конституційного Суду України стосовно застосування строкових трудових договорів у сфері освіти, потребує перегляду та переосмислення усталений підхід обмеження реалізації науково-педагогічними працівниками укладання трудового договору на невизначений строк.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, трудовий договір з науково-педагогічними працівниками, конкурсне заміщення посад науково-педагогічних працівників, контракт як вид трудового договору, строковий трудовий договір з науково-педагогічними працівниками.

Tyshchenko O.V., Chernous S.M., Dunaievskia L.H. Certain aspects of concluding an employment contract with scientific and pedagogical workers under the legislation of Ukraine.

The article examines the features of legal regulation of the emergence of labor legal relations with scientific and pedagogical workers as a special category of employees who perform a socially significant labor function in the field of education.

The attention is focused on the problems of formation of Ukrainian educational legislation in terms of defining criteria for admission to scientific and pedagogical activities. It is indicated that scientific and pedagogical activities, according to Art. 54 of the first edition of the Law of Ukraine «On Education», adopted in 1991, could be admitted to persons with high moral qualities, who have appropriate education, professional and practical training, whose physical condition allows them to perform official duties, etc. Scientific and pedagogical workers are hired by concluding an employment contract, including a contract as a special type of employment contract.

It is emphasized that Ukraine's accession to the Bologna Process in 2005 has set our state the task of urgent modernization of educational legislation, in particular in terms of legal regulation of the work of scientific and pedagogical workers. The advantages and disadvantages of legal regulation of competitive filling of scientific and pedagogical positions are studied. Positive trends in recent changes in legislation regarding the formation of a competitive commission for competitive selection when filling vacant positions of scientific and pedagogical workers are noted.

The question of the expediency of refusing a contract with scientific and pedagogical workers in modern conditions is raised. The issue of replacing a contract with scientific and pedagogical workers with a «classical» fixed-term employment contract is studied.

The compliance of the practice of refusing indefinite employment contracts with scientific and pedagogical workers with the general principles of protection of labor rights of employees is analyzed. The position is defended that, based on the positions set forth in separate Decisions of the Constitutional Court of Ukraine regarding the application of fixed-term employment contracts in the field of education, the established approach of the impossibility of concluding an employment contract for an indefinite period by scientific and pedagogical workers requires revision and rethinking.

Key words: scientific and pedagogical workers, employment contract with scientific and pedagogical workers, competitive filling of positions of scientific and pedagogical workers, contract as a type of employment contract, fixed-term employment contract with scientific and pedagogical workers.

Постановка проблеми. Сфера освіти та науки є важливі складові діяльності держави, які вказують на сучасні тенденції та перспективи соціального розвитку та ефективності соціальної політики. В преамбулі Закону України «Про освіту» від 09.05.2017 р. № 2145-VIII (у редакції станом на 22.09.2025 р.) проголошено, що, метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [1]. Тож, для реалізації цих засадничих ідей в державі має бути сформовано сучасне освітянське законодавство в основу якого закладений дієвий правовий механізм визначення специфіки трудової діяльності науково-педагогічних працівників, як категорії освітян, діяльність яких охоплює педагогічну і наукову сфери як стратегічно значущі для теперішнього і подальшого суспільного розвитку України.

Разом з тим, імплементація базисних європейських принципів в науково-педагогічну діяльність, таких, як-от: автономія, академічна свобода, безпечне освітнє середовище, можлива лише за умов налагодження такої освітньої діяльності, зокрема у закладах вищої освіти, основою якої є активне впровадження оптимальної моделі трудових відносин з науково-педагогічними працівниками, яка спрямована на втілення гуманістичних європейських традицій у сфері освіти і науки. Утім, процеси, які відбуваються у науково-педагогічній сфері (неналежне фінансування, певна незбалансованість наукової та викладацької діяльності, не завжди адаптовані до сучасних реалій вимоги щодо допуску до занять професійною діяльністю тощо) безпосередньо впливають на формування якісної освітньої діяльності від чого потерпає не лише сфера освіти, а й державна соціальна політика загалом. Це спонукає відшукувати нові більш прогресивні підходи у розвитку освітянського законодавства, зокрема в частині вдосконалення правового регулювання укладання трудового договору з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти України.

Мета статті розглянути деякі характерні ознаки укладання трудового договору з науково-педагогічними працівниками з визначенням їх сучасних особливостей.

Стан опрацювання проблематики. Питання проблематики трудових відносин з науково-педагогічними працівниками завжди цікавило представників наукової спільноти, оскільки запорукою досконалого правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, їх соціального захисту є успішний розвиток наукових досліджень як стратегічного напрямку перспективного функціонування держави. Особливості виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками у своїх працях розглядали такі українські вчені, як-от: Вапнярчук Б., Гоц О., Гук Б., Коваленко Р., Кучма О., Купіна Л., Пастухов В., Попова-Коряк К., Погорелова О., Пижова М., Сімутіна Я., Смолярова М., Скиба Ю., Ярошенко О. та ін. Проте, з огляду на новітні виклики, які спостерігаються в освітянському середовищі, виникає потреба їх системного аналізу та пошуку оптимальних шляхів для провадження наукової та науково-педагогічної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Перші спроби упорядкування правового регулювання прийняття на роботу науково-педагогічних працівників у незалежній Україні датуються 1991 роком, коли було прийнято Закон «Про освіту», статтею 54 якого визначалось кадрове забезпечення сфери освіти, а саме встановлювалося, що: «1. Педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки.

2. Педагогічну діяльність у навчальних закладах здійснюють педагогічні працівники, у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації та закладах післядипломної освіти – науково-педагогічні працівники.

Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників встановлюється Кабінетом Міністрів України.

3. Педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору» [2]. Базуючись на цьому, наказом Міністерства освіти України від 05.08.1993 року № 293 було затверджено Положення про порядок наймання і звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності. Згідно п. 4.1. даного Положення, встановлювалося, що на науково-педагогічну роботу у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації можуть найматись громадяни України, інші особи, які, крім відповідної освіти, моральних якостей, мають глибокі професійні знання, практичну підготовку, наукові досягнення відповідати вимогам Закону України «Про державну таємницю» [3]. Тобто, з самого початку наголошувалося на значущості науково-педагогічної діяльності для суспільства і держави до якої мають допускатися особи, які відповідають визначеним у законодавстві критеріям.

Обрання у 2005 році демократичних освітянських засад Болонського процесу поставило перед Українською державою потребу оновлення всієї вітчизняної системи освіти у відповідності до принципів існування загальноєвропейського освітянського простору. Як вказувалося у Комюніке конференції Міністрів країн Європи, відповідальних за сферу вищої освіти «Загальноєвропейський простір вищої освіти – Досягнення цілей», підписаному у м. Бергені 20 травня 2005 р., «ключове місце у Болонському процесі відводиться вищим навчальним закладам, їх співробітникам та студентам. Їхня роль у реалізації Болонського процесу наразі стає ще більш важливою і, оскільки необхідні законодавчі перетворення вже переважно завершені, ми закликаємо активізувати роботу щодо створення Загальноєвропейського простору вищої освіти. Ми вітаємо зусилля, пов'язані з реалізацією Болонського процесу, яких вочевидь докладають вищі навчальні заклади по всій Європі. До того ж, ми розуміємо, що потрібен час для оптимізації впливу структурних змін на навчальні плани та, відповідно, для забезпечення надання та отримання знань на інноваційній основі, чого і потребує Європа» [4]. Виходячи з цього, перед Україною постало нагальне завдання вибудувати оновлену модель освітянських відносин відповідну європейській системі вищої освіти.

Головним поштовхом до активного втілення цих завдань мало стати осучаснення підходів щодо правового регулювання праці у сфері вищої освіти. Насамперед, у частині виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками, які провадять науково-педагогічну діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю. Прийняття у 2014 році нового Закону України «Про вищу освіту» не тільки не сприяло покращенню ситуації, а додало нових проблем, які істотно позначилися і на фінансуванні, і на загальному погіршенні ситуації у цій сфері. Постали проблеми фінансування та подальшої долі вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, формування переліку галузей знань і спеціальностей, діяльності аспірантури та підготовки докторів філософії, присвоєння вчених звань, стипендіального забезпечення студентів тощо. У системі вищої освіти через відсутність базового фінансування наукових досліджень, сучасного наукового і навчально-лабораторного обладнання, новітніх інформаційно-комунікаційних технологій навчання, не на-

лагодження ефективної співпраці з роботодавцями, низький рівень оплати праці професорсько-викладацького складу не забезпечується належна якість підготовки конкурентоспроможних фахівців і проведення наукових досліджень [5].

Як звертає увагу Гук Б., особливостями правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників є те, що його механізм унормований не тільки Кодексом законів про працю України, але й відповідними нормами законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», а також низкою інших законів і підзаконних нормативно-правових актів, які різною мірою впливають на кадрове забезпечення освітнього процесу [6]. Згідно п. 25. ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII (у редакції станом на 27.09.2025 р.), науково-педагогічним працівником вважається 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 [7]. Аналізуючи особливості правового регулювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників, Смолярова М. наголошує, що за своїм змістом і призначенням праця науково-педагогічних працівників потребує від викладачів особливих зусиль, що втілюються у процесі розумової праці з метою засвоєння, використання й формування системи знань у відповідній галузі та з метою досягнення спроможності науково-педагогічних працівників донести свої знання й уміння до учасників навчально-виховного процесу, а також реалізувати використання ними цих знань й умінь в майбутній професії [8]. Слід у цій частині також погодитись з думкою Грищенка І., що особистість викладача та рівень його фахової підготовки відіграють важливу роль в освіті. Відтак без високопрофесійного педагога не можна виплекати якісно підготовленого студента. Тому сучасний викладач вищого навчального закладу (ВНЗ) повинен володіти цілою низкою професійних і культурних компетенцій, бути обізнаним з новими теоріями й технологіями та застосовувати їх не лише у своїй предметній галузі, а й у педагогічній та інноваційній сферах [9]. Як бачимо, суспільна значущість та специфіка праці науково-педагогічних працівників зумовлює необхідність визначення такого рівня критеріїв та вимог для допуску до цього виду діяльності, щоб ця діяльність була результативною та високопрофесійною.

Саме для здійснення конструктивного добору осіб, які здатні до провадження наукової та педагогічної діяльності у закладах вищої освіти існує конкурсний відбір, який має проводитися на демократичних засадах. Варто звернути увагу, що донедавна діяли Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджені наказом Міністерства освіти науки України 05.10.2015 р. № 1005 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України 26.11.2015 р. № 1230) (далі – Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників). Відповідно до частини 2 Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників, було рекомендовано дотримуватись вимог частини третьої статті 54 Закону України «Про освіту», якою визначено, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

Також рекомендувалось враховувати, що конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

Перелік вакантних посад науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які заміщуються в порядку конкурсного відбору, визначений частиною одинадцятою статті 55 Закону: завідувачі (начальники) кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі [10]. Утім, як на підставі дослідження вітчизняних практик працевлаштування науково-педагогічних працівників в умовах кадрової автономії університету, констатує Скиба Ю., результати анонімного опитування науково-педагогічних працівників щодо самостійного визначення університетом вимог до претендентів на посади засвідчили неготовність запровадження цього інструменту кадрової автономії. Близько половина респондентів висловили застереги щодо прозорості та відкритості його реалізації [11]. Тобто, практика конкурсного заміщення посад науково-педагогічних працівників вказувала на необхідність суттєвого реформування з метою подальшого вдосконалення. З метою виправлення цієї ситуації, наказом Міністерства освіти науки України 28.07.2021 р. № 864 були затверджені Методичні рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів вищої освіти та укладання з ними

трудових договорів (контрактів), де більш ретельно виписані рекомендації щодо визначення у вищих закладах освіти правового порядку проведення конкурсного відбору на посади науково-педагогічних, педагогічних працівників, зокрема особлива увага приділена порядку утворення конкурсної комісії. Як записано в п.п. 9, 11 Методичних рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів вищої освіти та укладання з ними трудових договорів (контрактів): «9. Для організації та проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних, педагогічних працівників наказом керівника закладу вищої освіти рекомендується утворити одну або декілька конкурсних комісій, кожна у складі не менше п'яти та не більше дев'яти членів, включаючи голову, заступника голову та секретаря. 11. Рекомендується рішення конкурсної комісії ухвалювати більшістю голосів за умови присутності на засіданні не менше двох третин від загальної кількості членів конкурсної комісії, а у разі рівної кількості голосів «за» та «проти», ухвалювати рішення, яке підтримав головуючий на засіданні» [12]. Разом з тим, слід звернути увагу, що у процесі розробки у закладах вищої освіти положень, які регулюють порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), необхідно чітко дотримуватися вимог чинного законодавства, не допускаючи погіршення становища науково-педагогічних працівників. Обґрунтованою є точка зору Вапнярчука Б., який відмічає, що незважаючи на те, що конкурс стає дедалі поширенішим під час прийняття на роботу, Кодекс законів про працю України не розкриває зміст конкурсу, не вказує на умови та порядок його проведення, що має негативний характер, оскільки для забезпечення належного регулювання суспільних відносин у сфері праці, реалізації та захисту прав, свобод та законних інтересів громадян законодавець має наводити правильні, чіткі визначення категоріям, якими він оперує в нормативно-правових актах, та, які адекватно відображали б їх особливості [13]. Також, слід погодитися з Поповою-Коряк К., яка досліджуючи особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників вказує, що «реалізація автономії ВНЗ через можливість самостійно розробити і прийняти своє Положення про обрання за конкурсом науково-педагогічних працівників має протилежні до мети освітньої реформи наслідки у вигляді погіршення становища основних суб'єктів науково-педагогічної діяльності – науково-педагогічних працівників» [14]. Інакше кажучи, постає питання про те, наскільки чітко можна окреслити межі у визначенні критеріїв допуску до науково-педагогічної діяльності, і чи не створює це ризик для проявів суб'єктивізму.

Особливо це питання гостро постає в умовах поступового вилучення з законодавства про працю контракту як виду трудового договору і заміни його строковим трудовим договором. Дійсно, контракт, як вид трудового договору, тривалий час не виправдовував очікування щодо його ефективності для врегулювання інтересів сторін трудових правовідносин, оскільки недосконале правове регулювання, відсутність фахових знань щодо специфіки укладання контракту суттєво вплинули на його значення і нівелювали його сутність як особливого виду трудового договору; контракт став ототожнюватися виключно з строковим трудовим договором, що укладається у письмовій формі. Відповідно, виникла проблема сенсу існування контракту в трудових правовідносинах, про що засвідчують останні проекти кодифікованого акту про працю, де відсутній такий вид трудового договору як контракт. Проте, вважаємо, що в сучасних умовах, з огляду на потенційні можливості, які надає контракт сторонам трудового договору, відмовлятися від такого виду договору не варто [15]. До речі, у останньому Проекті Трудового кодексу України контракт як вид трудового договору теж відсутній. У зв'язку з цим, виникає питання, чи доцільно у сучасних умовах відмовлятися від контракту як особливого виду трудового договору при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників? При цьому, слід пам'ятати, що свого часу впровадження у 2003 р. контрактної форми прийому на роботу керівників вищих навчальних закладів дозволило зробити більш демократичною і прозорою процедуру наймання та продовження термінів контрактів, враховуючи думку трудових колективів та органів місцевої виконавчої влади. Загалом все це сприяло підвищенню відповідальності керівників навчальних закладів за стан справ у навчальних закладах, залученню до керівництва молодих перспективних докторів наук, професорів [16]. Вивчаючи європейський та міжнародний досвід застосування контрактів з науково-педагогічними працівниками, Пижова М. констатує, що «укладення контрактів з НПП це є необхідністю, оскільки безстрокові трудові договори породжують пасивність НПП і психологічно закладають підвалини бездіяльності фахівців, що є великою перепорою для професійного розвитку академічних фахівців» [17]. Тобто, як бачимо, контракт з науково-педагогічними працівниками розглядається як стимул до професійного зростання та активізації наукової діяльності. При цьому, на нашу думку, значення контракту з науково-педагогічними працівниками було знівельовано фактичною відсутністю у його змісті соціально-захисної складової, ніяких додаткових пільг і гарантій, які б спонукати до продуктивної і творчої праці. Поступово головними вирізняючими ознаками контракту з науково-педагогічними

працівниками став його строк і вимоги щодо публікаційної активності науково-педагогічного працівника. Таким чином, контракт залишився класичним строковим трудовим договором без визначення його особливості як виду трудового договору з науково-педагогічним працівником.

Торкаючись проблематики строкових трудових договорів з науково-педагогічними працівниками, слід звернути увагу, що сучасні тенденції прийняття на роботу науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти характеризуються порушеннями трудових прав науково-педагогічних працівників, зокрема у частині безальтернативної повсемісної відмови закладів вищої освіти від укладання безстрокових трудових договорів з цією категорією працівників, що порушує їх право на працю [18]. Необґрунтована відмова від укладання безстрокових трудових договорів з науково-педагогічними працівниками, на нашу думку, порушує принцип стабільності трудових правовідносин. Швець В., досліджуючи проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин, доводить, що «Гармонійна стабільність трудових правовідносин в Україні, як і в інших сучасних правових державах, на сьогоднішній день досягається в результаті функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Таким механізмом є врегульована чинним законодавством система збалансованих основних і допоміжних елементів, що у своєму функціональному вияві інтегровані та організовані, спрямовані на законне, послідовне, науково обґрунтоване й ефективне забезпечення належного стану перебігу трудових правовідносин, які узгоджені правом працівника та роботодавця на стабільні трудові правовідносини» [19]. Аналізуючи укладення строкових трудових договорів у сфері освіти, Сімутіна Я. слушно зауважує, що зважаючи на принцип стабільності трудових правовідносин та загальне правило щодо обмеженої сфери укладання трудового договору на невизначений термін (ч. 2 ст. 23 КЗпП України), строковий трудовий договір є таким, що погіршує правове становище працівника, робить його менш вигідним порівняно з договором на невизначений строк, адже щоразу зі спливом строку дії трудового договору подальше існування трудових правовідносин залежить від рішення роботодавця [20]. Підтримуючи вказану позицію, ми вважаємо, що повсемісне укладання строкового трудового договору з науково-педагогічними працівниками у сучасних умовах перетворилося на своєрідний засіб тиску, коли переукладення трудового договору обумовлюється не професійними якостями працівників, а виключно суб'єктивним фактором.

Вагоме значення для переосмислення проблем поширення строкових трудових договорів у сфері освіти має Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 7 лютого 2023 року № 1-р/2023. У якому констатовано, що «установлення для педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та отримують пенсію за віком, можливості укладення з ними виключно строкових трудових договорів, на відміну від педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які не досягли пенсійного віку та не отримують пенсії за віком, становить безпідставне та необґрунтоване обмеження прав цих осіб у трудових відносинах за ознакою віку та юридичним фактом отримання пенсії за віком. До того ж оспорювані приписи Закону ставлять педагогічних працівників у нерівне, невідповідне і вразливе становище залежно від наявності у них певного виду власності (пенсійних виплат) та форми власності відповідного закладу загальної середньої освіти: ці приписи Закону поширюються на педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, однак не поширюються на педагогічних працівників тих закладів загальної середньої освіти, що не належать до державної або комунальної власності. Тому приписи абзацу третього частини другої статті 22 Закону не відповідають частинам першій, другій статті 24 Конституції України» [21]. І хоча цитоване вище Рішення КСУ стосується педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, воно спрямовує на роздуми і переосмислення підходів щодо особливостей трудового договору з науково-педагогічними працівниками як категорією працівників, які з огляду на специфіку і значення їх діяльності потребують реалізації стабільності трудових відносин як вагомої складової захисту їх трудових прав.

Висновки. Розглядаючи окремі проблеми укладання трудового договору з науково-педагогічними працівниками за законодавством України, ми прийшли до таких висновків.

З 90-х років в Україні почала формуватися національна модель освітянського законодавства, в якому закріплювалися особливі критерії та вимоги допуску до занять науково-педагогічною діяльністю (високі моральні якості, відповідна освіта, глибокі професійні знання, наукові здобутки, відповідний фізичний стан тощо). З метою ефективної реалізації добору науково-педагогічних працівників було запроваджено конкурсне заміщення посад і закріплено застосування контрактного виду трудового договору для цієї категорії працівників. Означені ініціативи насамперед були спрямовані на формування сучасного освітянського законодавства, яке базується на демократичних засадах європейської спільноти.

Долучення у 2005 році України до Болонського процесу спонукало активізувати дії нашої держави у напрямку подальшої модернізації освітянського законодавства, у тому числі у частині оновлення підходів щодо правового регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками. У цих умовах постала потреба вдосконалення порядку проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників з метою посилення рівня його незалежності та незаангажованості. Саме тому було уточнено порядок формування конкурсних комісій, що важливо і необхідно.

Практика застосування контракту як особливого виду трудового договору з науково-педагогічними працівниками засвідчила про те, що здебільшого укладання контракту не підкріплювалося додатковими соціальними гарантіями для науково-педагогічних працівників, а, по суті, контракт з науково-педагогічними працівниками перетворився у класичний строковий трудовий договір, де крім обов'язкових умов, визначалися додаткові умови лише щодо публікаційної активності науково-педагогічного працівника у сфері його досліджень. Означена ситуація призвела до того, що нещодавно з науково-педагогічними працівниками почали укладати не контракт, а строковий трудовий договір. Крім всього, такий підхід зумовлений тенденціями поступової відмови від контракту як виду трудового договору у всіх сферах діяльності, про що засвідчує зміст останніх проєктів Трудового кодексу України, які були представлені для обговорення.

Формування в Україні практики застосування лише строкових трудових договорів з науково-педагогічними працівниками порушує принцип стабільності трудових правовідносин і обмежує цю категорію працівників у можливості працювати за трудовим договором, укладеним на невизначений строк. Хоча, у більшості випадків діяльність науково-педагогічних працівників є постійною і не носить тимчасовий характер. Загальнопоширене застосування строкових трудових договорів з науково-педагогічними працівниками створює умови суттєвої залежності науково-педагогічного працівника від визначеного на підставі суб'єктивних критеріїв строку трудового договору, як вагомого фактору, що впливає на можливість реалізації права на працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про освіту: Закон України від 09.05.2017 р. № 2145-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
2. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. URL. <https://ips.ligazakon.net/document/T106000?an=1>.
3. Положення про порядок наймання і звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності: затверджено наказом Міністерства освіти України від 05.08.1993 року № 293. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0104-93#Text>.
4. Загальноєвропейський простір вищої освіти – Досягнення цілей: Комюніке конференції Міністрів країн Європи, відповідальних за сферу вищої освіти, підписане у м. Бергені 20 травня 2005 р. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_576#Text.
5. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні»: схвалено Постановою Верховної Ради України від 12 липня 2017 року № 2133-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2133-19#Text>.
6. Гук Б.М. Сучасні проблеми правового регулювання викладацької діяльності керівника закладу вищої освіти України на умовах внутрішнього сумісництва. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2023. Серія ПРАВО. Випуск 79: частина 1. С. 305–311. URL. <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/10/53.pdf>.
7. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>.
8. Смолярова М. Особливості правового регулювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників. *Право та державне управління*. Збірник наукових праць. 2011. № 1. С. 27–30. URL. <https://eir.zp.edu.ua/server/api/core/bitstreams/cc0e8b4e-c396-4e02-9b5a-1c196a4ef6fb/content>.
9. Грищенко І.М. Оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. *Вісник КНУТД. Спецвипуск*. Серія «Економічні науки». 2017. С. 154–168. URL. https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/7652/1/20171006_Effect_P154-168.pdf.
10. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджені наказом Міністерства освіти науки України 05.10.2015 р. № 1005. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15#Text>.

11. Скиба Ю. Працевлаштування науково-педагогічних працівників в умовах кадрової автономії університету: вітчизняні практики. *Educological discourse*, 2021, № 3 (34). С. 15–31. URL. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731028/2/866-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2679-1-10-20211001.pdf>.
12. Методичні рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів вищої освіти та укладання з ними трудових договорів (контрактів): затверджені наказом Міністерства освіти науки України 28.07.2021 р. № 864. URL. https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/Metodichni_rekomendatsiyi_MON_shhodo_provedennya_konkursnogo_vidboru_dlya_zamishhennya_vakantnih_posad_NPP_diyut_z_serpnaya_2021_roku.pdf.
13. Вапнярчук Б.В. Особливості прийняття на посади наукових працівників. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Серія ПРАВО. Випуск 69. С. 196–200. URL. <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/03/35-1.pdf>.
14. Попова-Коряк К. Особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників: сучасність і перспективи правового регулювання крізь призму міжнародних стандартів прав людини. *Підприємство, господарство і право*. № 11. 2017. С. 79–84. URL. <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/11/17.pdf>.
15. Тищенко О.В., Черноус С.М., Дунаєвська Л.Г. Особливі види трудового договору за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 11. 2022. С. 356–360. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-11/84>.
16. 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: Міжнародна науково-практична конференція. Науково-дослідний інститут публічного права, 27 вересня 2025 р. Львів–Торунь: Liha-Pres, 2025 р. (176 с.). С. 147–151. URL. <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/411/13455/30270-1>.
17. Пижова М.О. Контракт із науково-педагогічними працівниками: європейський та міжнародний досвід. *Київський часопис права*. 2025. № 2. С. 171–176. URL. <https://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/643/611>.
18. 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: Міжнародна науково-практична конференція. Науково-дослідний інститут публічного права, 27 вересня 2025 р. Львів–Торунь: Liha-Pres, 2025 р. (176 с.). С. 147–151. DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-532-0-36> URL. <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/411/13455/30270-1>.
19. Швець В.О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 445 с. URL. <https://openarchive.pure.ua/server/api/core/bitstreams/3f35079d-8c95-45ae-8343-5e1b3652404c/content>.
20. Сімутіна Я.В. Укладення строкових трудових договорів із педагогічними працівниками пенсійного віку: диференціація чи дискримінація? *Підприємство, господарство і право*. 2020/11. С. 73–79. URL. <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/11/13.pdf>.
21. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 7 лютого 2023 року № 1-п/2023. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-23#Text>.