

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.5>

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В УКРАЇНІ

Верхолаз К.О.,

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

ORCID: 0009-0006-1441-1291

Верхолаз К.О. Напрями вдосконалення правового механізму виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками в Україні.

У статті проаналізовано сучасний стан правового регулювання праці науково-педагогічних працівників в Україні та визначено перспективні напрями його реформування. Розкрито специфіку правового статусу науково-педагогічних працівників як суб'єктів, що забезпечують виконання суспільно важливих завдань у сфері вищої освіти.

Досліджено особливості правового механізму регулювання трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками, проаналізовано норми чинного трудового й освітнього законодавства та виявлено основні проблеми їх застосування в умовах реформування системи вищої освіти та євроінтеграційних процесів.

Обґрунтовано напрями вдосконалення правового регулювання, зокрема щодо підвищення кваліфікації та спеціальної педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників, оцінювання їхньої попередньої науково-педагогічної діяльності, укладення та строків дії трудового договору/контракту, соціально-правових гарантій, а також заміщення посад науково-педагогічних працівників поза конкурсом.

У статті особливу увагу приділено співвідношенню норм трудового законодавства та спеціального освітнього законодавства у сфері регулювання праці науково-педагогічних працівників, а також проблемам правової визначеності їхнього трудового статусу. Наголошено на необхідності гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами у сфері академічної праці, забезпечення принципів академічної свободи, стабільності трудових відносин та належного рівня соціального захисту.

Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання праці науково-педагогічних працівників з урахуванням сучасних викликів розвитку вищої освіти, цифровізації освітнього процесу та підвищення вимог до якості науково-педагогічної діяльності.

Акцентовано увагу на необхідності запровадження чітких та прозорих критеріїв оцінювання результатів науково-педагогічної діяльності, що сприятиме підвищенню якості освітніх і наукових послуг.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання у правотворчій діяльності, правозастосовній практиці закладів вищої освіти, а також у подальших наукових дослідженнях проблем трудового права та освітнього законодавства.

Ключові слова: виникнення трудових правовідносин, науково-педагогічні працівники, правовий механізм, трудовий договір/контракт, вища освіта, трудове законодавство.

Verkholaz K.O. Areas for improving the legal mechanism of the emergence of employment relationships with scientific and pedagogical workers in Ukraine.

The article analyzes the current state of legal regulation of the work of scientific and pedagogical workers in Ukraine and identifies promising directions for its reform. The specifics of the legal status of scientific and pedagogical workers as subjects ensuring the fulfillment of socially important tasks in the field of higher education are disclosed.

Peculiarities of the legal mechanism for regulating labor relations with scientific and pedagogical workers were studied, the norms of the current labor and educational legislation were analyzed, and the main problems of their application in the context of the reform of the higher education system and European integration processes were identified.

The areas of improvement of legal regulation are substantiated, in particular regarding qualification improvement and special pedagogical training of scientific and pedagogical workers, evaluation of their previous scientific and pedagogical activities, conclusion and terms of validity of the employment

contract/contract, social and legal guarantees, as well as replacement of positions of scientific and pedagogical workers outside the competition.

In the article, special attention is paid to the relationship between the norms of labor legislation and special educational legislation in the sphere of regulating the work of scientific and pedagogical workers, as well as the problems of legal certainty of their labor status. The need to harmonize national legislation with European standards in the field of academic work, to ensure the principles of academic freedom, stability of labor relations and an appropriate level of social protection was emphasized.

Proposals for improving the regulatory and legal regulation of the work of scientific and pedagogical workers, taking into account the modern challenges of the development of higher education, digitalization of the educational process and increasing the requirements for the quality of scientific and pedagogical activities, have been formulated.

Attention is focused on the need to introduce clear and transparent criteria for evaluating the results of scientific and pedagogical activities, which will contribute to the improvement of the quality of educational and scientific services.

The practical significance of the obtained results lies in the possibility of their use in law-making activities, law-enforcement practice of institutions of higher education, as well as in further scientific studies of problems of labor law and educational legislation.

Key words: emergence of labor relations, scientific and pedagogical workers, legal mechanism, labor agreement/contract, higher education, labor legislation.

Постановка проблеми. Освіта та наука є ключовими напрямками діяльності держави, що відображають актуальні тенденції суспільного розвитку та рівень ефективності реалізації соціальної політики. Впродовж останніх десятиліть проблема правового статусу науково-педагогічних працівників (далі - НПП) набуває особливої актуальності не лише в Україні, а й у європейських державах. Це зумовлено трансформаційними процесами у системі вищої освіти, реформуванням трудового законодавства, посиленням вимог до якості освітньої та наукової діяльності, а також інтеграцією України до Європейського простору вищої освіти.

За таких умов особливої значущості набуває проблема належного правового врегулювання порядку виникнення трудових правовідносин із НПП, що безпосередньо впливає на стабільність їхнього правового статусу та ефективність професійної діяльності. Чинний правовий механізм виникнення трудових правовідносин з НПП характеризується поєднанням норм трудового та спеціального освітнього законодавства, що нерідко призводить до колізій, прогалин і неоднозначності правозастосовної практики. Зокрема, проблемними залишаються питання конкурсного добору, укладення та продовження строкових трудових договорів/контрактів, оцінювання професійної придатності й результатів попередньої науково-педагогічної діяльності, а також заміщення посад поза конкурсом.

З огляду на зазначене постає необхідність системного наукового аналізу та подальшого вдосконалення правового механізму виникнення трудових правовідносин із НПП в інтересах усіх суб'єктів таких правовідносин. Це передбачає розроблення чітких, прозорих і юридично врегульованих механізмів добору на посади НПП, гармонізованих із європейськими стандартами академічної праці та принципами академічної свободи й соціальної справедливості.

Метою статті є комплексний аналіз чинного правового механізму виникнення трудових правовідносин з НПП в Україні, виявлення його проблемних аспектів та обґрунтування основних напрямів удосконалення законодавчого й інституційного забезпечення укладення трудових договорів/контрактів з урахуванням потреб розвитку вищої освіти, європейських стандартів академічної праці, принципів академічної свободи, прозорості, рівності та соціальної справедливості.

Стан опрацювання проблематики. Проблематика правового механізму виникнення трудових правовідносин з НПП в Україні неодноразово ставала об'єктом дослідження вітчизняних науковців у галузі трудового та освітнього права. Проблеми трудових правовідносин з НПП постійно перебувають у центрі уваги науковців, адже ефективне й належне правове регулювання їхньої праці та забезпечення соціальних гарантій є необхідною умовою розвитку наукових досліджень як одного з ключових стратегічних напрямів сталого функціонування держави. Зокрема, дану тематику розглядали у своїх працях такі науковці: Б.В. Вапнярчук, Р.І. Коваленко, В.А. Кононенко, В.Я. Мацюк, М.О. Пижова, К.О. Попова-Коряк, О.В. Тищенко, С.М. Черноус. Водночас, незважаючи на значний науковий доробок, у працях українських учених переважно досліджуються окремі елементи правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, тоді як питання цілісного правового механізму виникнення трудових правовідносин і напрямів його системного вдосконалення з урахуванням європейських стандартів академічної праці залишаються недостатньо розробленими. Це зумовлює актуальність подальших наукових пошуків у зазначеному напрямі.

Виклад основного матеріалу. Упродовж останніх десятиліть проблема правового статусу НПП набуває дедалі більшої актуальності не лише в Україні, а й у державах Європи загалом. Виникнення трудових правовідносин з НПП в Україні має складний правовий характер, що зумовлено поєднанням норм трудового, освітнього та адміністративного законодавства. Основними юридичними фактами, з якими закон пов'язує виникнення таких правовідносин, є проходження конкурсного відбору, обрання або призначення на посаду та укладення трудового договору/контракту. Водночас чинний правовий механізм не завжди забезпечує належний рівень правової визначеності, передбачуваності та рівного доступу до зайняття посад науково-педагогічних працівників, що актуалізує потребу його подальшого вдосконалення.

Однією з ключових проблем є фрагментарність нормативно-правового регулювання. Порядок виникнення трудових правовідносин з НПП визначається законами, підзаконними нормативно-правовими актами, а також локальними актами закладів вищої освіти. Така багаторівнева система регулювання нерідко призводить до колізій і різнотлумачень, особливо у питаннях строковості трудових договорів/контрактів, застосування контрактної форми найму та правових наслідків непроходження конкурсу. Наведені чинники разом з іншими недоліками регулювання процесу правового механізму виникнення трудових правовідносин з НПП мають бути враховані під час оновлення трудового законодавства, що стосується процедур добору на відповідні посади та формування трудових правовідносин за їх участю. Виявлені й проаналізовані проблеми дають змогу окреслити декілька ключових напрямів вдосконалення правового механізму.

Насамперед, зміни повинні стосуватися визначення та уточнення переліку посад НПП. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (редакція на основі Закону від 6 червня 2024 р. [1]) відбулося звуження нормативної визначеності щодо переліку посад НПП. Оскільки з чинної редакції Закону вилучено перелік посад НПП, на відміну від попередньої редакції ч. 1 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», у якій було закріплено основні такі посади, виникає об'єктивна необхідність перегляду та уточнення цього переліку [2]. Як зазначають науковці Коваленко Р.І. та Мацюк В.Я., у своїй статті, що Закон від 6 червня 2024 р., легітимізував поділ науково-педагогічних працівників на дві касти: викладачі-дослідники (власне науково-педагогічні працівники) та викладачі (педагогічні працівники). Для НПП встановлюється різне аудиторне навантаження, яке істотно відрізняється за обсягом, а для викладачів при цьому відсутні вимоги про наукову роботу [3, с. 408].

Під час формування оновленого переліку посад НПП необхідно, по-перше, зважати на те, що за чинними підходами до нього включаються посади керівного складу закладів вищої освіти, пов'язані з виконанням переважно адміністративно-управлінських функцій, що не відповідає законодавчій дефініції НПП. Підтвердженням цього є ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту», згідно статті, то науково-педагогічні працівники провадять у закладах вищої освіти навчальну, наукову (мистецьку), методичну та організаційну роботу [2], а щодо управлінської функції то вона не належить до жодного із визначених видів діяльності відповідно до рекомендованого Міністерством освіти і науки України переліку видів діяльності НПП [4]. Таким чином, посади керівників закладів вищої освіти та їх заступників, очільників факультетів чи інститутів, а також інші адміністративні посади в закладах вищої освіти, що не передбачають безпосереднього поєднання наукової й педагогічної діяльності, доцільно вилучити з переліку посад НПП.

По-друге, повноцінна інтеграція України до європейського освітнього простору та забезпечення академічної мобільності викладачів потребують узгодження структури посад академічного персоналу з європейськими підходами. В Україні зберігається надмірно деталізована градація посад молодшого викладацького складу, яка не має істотних відмінностей за кваліфікаційними вимогами та не завжди є нормативно обґрунтованою. З огляду на це доцільним видається впорядкування посад викладачів закладів вищої освіти за трирівневою моделлю – старший, середній і молодший рівні, що відповідатиме європейській системі академічних посад.

Особливого розгляду потребує також питання встановлення обмежень щодо зайняття посад НПП. Ані законодавство, ані локальні нормативно-правові акти закладів вищої освіти не передбачають обмежень чи негативних умов для зайняття посад НПП, за винятком посади ректора. Тому, доцільно встановити заборону на законодавчому рівні на зайняття посад НПП для осіб, визнаних недієздатними або обмежено дієздатними та мають медичні протипоказання чи непогашену судимість, позбавлені права обіймати відповідні посади, а також притягнуті до відповідальності за корупційні правопорушення (упродовж року з дня набрання рішенням суду законної сили), закріпивши такі положення в Законі України «Про вищу освіту».

У ході модернізації правового регулювання трудових правовідносин за участю НПП необхідно належним чином врегулювати питання про підвищення кваліфікації НПП. Безперервний професійний розвиток НПП реалізується через обов'язкове підвищення кваліфікації або проходження стажування не рідше ніж один раз на п'ять років. Відповідно до п. 9 ч. 1 ст. 57 Закону України «Про

вищу освіту» [2] дане твердження є правом НПП, а згідно із Порядком підвищення кваліфікації [5] – їх обов'язком.

Щоб усунути колізію, в законодавстві має бути закріплено обов'язок НПП підвищувати свою кваліфікацію та обов'язок керівника створювати умови для підвищення кваліфікації. Відтак підвищення кваліфікації повинно здійснюватися з урахуванням як наукової, так і педагогічної діяльності.

У ході вдосконалення процедур добору на посади НПП, доцільно врегулювати питання їх спеціальної педагогічної підготовки. Як зазначає О. В. Тищенко, 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 [6, с. 150]. З огляду на це, серед критеріїв відбору на посади НПП слід закріпити необхідність підтвердження педагогічної кваліфікації, а також передбачити обов'язкову педагогічну підготовку у закладах або структурних підрозділах педагогічного спрямування.

Наступне питання, яке заслуговує уваги в контексті напрямів вдосконалення правового механізму є трудовий договір/контракт з НПП. Б. В. Вапнярчука, зазначає що через контрактну форму трудового договору 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 [7, с. 73].

Проект Трудового кодексу України [8] передбачає окрему норму, присвячену порядку укладення трудового договору за результатами конкурсного відбору, а також згідно із ст. 52, трудовий договір укладається з особою, яка визнана переможцем конкурсу. Строк укладення трудового договору з переможцем конкурсу визначається умовами конкурсу, а за їх відсутності договір укладається в перший робочий день після оголошення результатів а у разі відмови переможця роботодавець вправі відмовити в прийнятті на роботу. Водночас, Проект Трудового кодексу України ототожнює контракт зі строковим трудовим договором, визнаючи раніше укладені контракти такими, що діють на визначений строк. Такий підхід звужує правову природу контракту, позбавляючи сторони можливості встановлювати індивідуальні умови праці, що є особливо важливим з огляду на специфіку науково-педагогічної діяльності.

Надзвичайно важливим є також питання строку дії трудового договору/контракту з НПП. Як уже зазначалося, після спливу строку такого договору НПП зобов'язаний знову брати участь у конкурсному відборі навіть для обіймання тієї самої посади, на яку він був призначений за попередніми конкурсними результатами. Науковці підкреслюють, що такий підхід призводить до порушення низки трудових гарантій НПП, зокрема гарантії збереження робочого місця [9, 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 науково-педагогічними працівниками, якщо він належно виконував свої обов'язки на посаді [10, с. 77-78].

З метою оновлення механізмів виникнення трудових правовідносин з НПП доцільно законодавчо встановити рекомендований і мінімальний строки дії трудових договорів/контрактів з НПП. Йдеться про посади НПП, щодо яких чинне законодавство наразі не передбачає конкретної тривалості договорів, зокрема про посади викладачів закладів вищої освіти – від професора до асистента. Оптимальним видається визначення рекомендованого строку контракту тривалістю п'ять років, а мінімального – не менше трьох років.

У зв'язку з цим пропонується доповнити ч. 7 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» другим абзацом такого змісту: «За підсумками конкурсного відбору, заклад вищої освіти укладає контракт із науково-педагогічним працівником. Оптимальна тривалість контракту з науково-педагогічним працівником становить п'ять років. При цьому строк дії контракту не може бути меншим ніж три роки».

Варто також звернути увагу і на питання про заміщення посад НПП поза конкурсом. Заслуговує на увагу положення ст. 332 Проекту ТКУ відповідно до якого працівник, який успішно пройшов стажування та завершив його, може бути переведений на вищу посаду, що має заміщуватися за конкурсом, без конкурсного відбору [8]. Якщо ухвалити таку норму, то виникне колізія в трудовому законодавстві. Щоб уникнути колізій, потрібно підкоригувати редакцію ст. 332 Проекту Трудового кодексу України та доповнити в частині першій словами «якщо інше не передбачено законом» після слів «без конкурсного відбору». А також доповнити ч. 1 ст. 332 Проекту ТКУ положенням відповідно до якого з науково-педагогічним працівником, що успішно пройшов підвищення кваліфікації (стажування) та має належні показники наукової й професійної діяльності, може бути укладено трудовий договір (контракт) на тій самій посаді та на тих самих умовах без проведення конкурсного відбору; зазначена вимога може поширюватися, зокрема, на старші посади (професора, доцента).

Висновки. На сьогодні в Україні оновлення процедур добору на посади НПП є нагальною потребою, оскільки вибудовування професійної академічної кар'єри НПП потребує значних витрат часу

та зусиль, але не завжди забезпечує належні переваги для компенсації рівня особистої відданості, якого вона вимагає. Водночас, як працівники старших, так і молодших посад НПП стикаються з проблемами контрактної невизначеності та нестабільності свого трудового статусу. Виникнення трудових правовідносин із НПП в Україні має відбуватися за кількома ключовими напрямками: упорядкування системи посад НПП та підвищення рівня нормативного регулювання їх переліку; законодавче визначення підстав для обмеження права на здійснення науково-педагогічної діяльності; удосконалення вимог до добору на посади шляхом включення критеріїв підвищення кваліфікації, зокрема розвитку педагогічної компетентності, а також оцінювання результатів попередньої науково-педагогічної роботи; перегляд підходів до нормативного встановлення строків дії контрактів із НПП; розширення соціально-правових гарантій для НПП і переліку підстав для заміщення посад без проведення конкурсного відбору.

Таким чином, напрями вдосконалення правового механізму трудових правовідносин із НПП потребує комплексного та системного підходу, спрямованого на підвищення правової визначеності, стабільності трудового статусу НПП і створення належних умов для їх професійного розвитку та ефективної реалізації науково-педагогічної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти: Закон України від 6 червня 2024 р. Офіційний веб-сайт Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3791-20#n7>.
2. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
3. 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.
4. Про затвердження Рекомендованого переліку видів навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи для науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників: наказ Міністерства освіти і науки України № 186 від 16 лютого 2022 р. Міністерство освіти і науки України. Офіційний веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-rekomendovanogo-pereliku-vidiv-navchalnoyi-metodichnoyi-naukovoyi-ta-organizacijnoyi-roboti-dlya-naukovo-pedagogichnih-naukovih-i-pekiv>.
5. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>.
6. 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.. С. 147-151.
7. Вапнярчук Б.В. Наукові працівники як спеціальні суб'єкти трудового права: дис.... д-р філософії, спец. 081 «Право». *Харків. Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого* (2025). 232 с.
8. Трудовий кодекс України. Проект закону № 2410 від 8 листопада 2019 р. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
9. 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. Вип. 11. С. 80-82. <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/11/17.pdf>.
10. Кононенко В.А. Конкурс як підстава виникнення правовідносин із науково-педагогічними працівниками. *Юридичний бюлетень*. 2017. Вип. 5. С. 72-29. http://lsej.org.ua/3_2025/54.pdf.

Дата першого надходження рукопису до видання: 10.01.2026
 Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026
 Дата публікації: 2.02.2026