

**ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ: ПІДСТАВИ ТА УМОВИ**

**PECULIARITIES THE EMERGENCE OF LABOR RELATIONSHIPS
WITH SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL WORKERS: GROUNDS AND CONDITIONS**

Праця є природною здатністю людини й необхідною умовою її життя. Завдяки праці людина створює матеріальні цінності, що забезпечують належне існування для неї та її родини. У статті аналізуються нормативно правові акти, наукові погляди й підходи стосовно виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. Проаналізовано проблематику особливостей виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. Розглянуто підстави й умови виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. З'ясовано специфіку підстав виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. Окреслено підходи до визначення підстав та умов виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. Виявлено колізії та прогалини в правовому регулюванні під час прийняття на роботу науково-педагогічних працівників. Діяльність науково-педагогічних працівників має свої особливості. Науково-педагогічні працівники реалізують право на працю, укладаючи трудовий договір, у тому числі трудовий договір у формі контракту. Захищеність науково-педагогічних працівників у соціальному плані являє собою наявність правових гарантій, матеріальних і соціальних умов під час реалізації законних прав і свобод, які їм надаються. Для підвищення трудової дисципліни сторони мають можливість встановлювати додаткові заходи щодо взаємної відповідальності з одночасним наданням пільг і переваг, які мають бути зафіксовані в контракті, що не буде розглядатися в контексті погіршення становища працівника порівняно із чинним законодавством України. Головною особливістю роботи науково-педагогічних працівників є те, що насамперед це вид творчої діяльності, висококваліфікована робота й підготовка фахівців вищої кваліфікації. Праця науково-педагогічних працівників пов'язана з процесом наукового й творчого мислення, результатом якого є проведення навчальної, науково-дослідної або науково-методичної роботи відповідно до встановлених навчальних планів. Професійна діяльність науково-педагогічних працівників суттєво відрізняє їх від інших категорій працівників і має свої особливості. Тому для втілення ними права на працю науково-педагогічний працівник має бути професіоналом, а держава повинна вдосконалювати нормативно-правову базу й забезпечувати соціальні й правові гарантії їхньої професійної діяльності.

Ключові слова: трудові правовідносини, конкурс, науково-педагогічний працівник, вакантні посади, право на працю, вища освіта.

Work is a natural human ability and a necessary condition of his life. Through work, a person creates material values that ensure a proper existence for himself and his family. The article analyzes the legal acts, scientific views and approaches to the emergence of labor relations with scientific-pedagogical workers. The problems of peculiarities of labor legal relations with scientific-pedagogical workers are analyzed. The grounds and conditions of labor relations with scientific-pedagogical workers are considered. The specifics of the grounds for the emergence of labor relations with scientific-pedagogical workers have been clarified. Approaches to determining the grounds and conditions

of labor relations with scientific-pedagogical workers are outlined. Conflicts and gaps in the legal regulation in hiring scientific-pedagogical workers have been identified. The activity of scientific-pedagogical workers has its own peculiarities. Scientific-pedagogical workers exercise the right to work by concluding an employment contract, including an employment contract in the form of a contract. Social security of scientific-pedagogical workers is the availability of legal guarantees, material and social conditions during the implementation of legal rights and freedoms granted to them. To increase labor discipline, the parties have the opportunity to establish additional measures of mutual responsibility while providing benefits and advantages to be fixed in the contract, which will not be considered in the context of deteriorating employee status compared to current legislation of Ukraine. The main feature of the work of scientific-pedagogical workers is that, above all, it is a kind of creative activity, highly qualified work and training of highly qualified specialists. The work of scientific-pedagogical workers is related to the process of scientific and creative thinking, the result of which is the conduct of educational, research or scientific-methodological work in accordance with established curricula. The professional activity of scientific-pedagogical workers significantly distinguishes them from other categories of workers and has its own peculiarities. Therefore, in order to exercise their right to work, a research and teaching worker must be a professional, and the state must improve the legal framework and provide social and legal guarantees for their professional activities.

Key words: *labor relations, competition, scientific-pedagogical workers, vacant posts, the right to work, higher education.*

Вступ. Натепер в Україні йде реформування вищої освіти, а тому постає потреба приведення у відповідність до вимог сьогодення законодавства про освіту в частині виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками як особливої категорії працівників, діяльність яких має вагомe значення для держави. Норми трудового права втілюються в життя лише через трудові правовідносини. Юридичні підстави трудових правовідносин науково-педагогічних працівників виникають через форми реалізації права на працю.

Теоретичну основу статті становлять праці вчених, які присвячували наукові дослідження особливостям виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. Зокрема використовуються напрацювання О.В. Тищенко, М.І. Іншина, Р.І. Шабанова, В.Я. Киян, В.А. Кононенко, М.Л. Смолярова, А.М. Куліш, П.Д. Пилипенко, В.В. Єрьоменко, К.Ю. Мельник, О.В. Гоц та інших. Розвиток суспільних відносин вимагає переосмислення багатьох усталених позицій і підходів у контексті реформи системи освіти України.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз особливостей виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками шляхом визначення підстав та умов під час прийняття на роботу й розроблення конкретних пропозицій, спрямованих на вдосконалення норм щодо трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками.

Результати дослідження. Право на працю є одним з основних прав людини. Воно закріплене Конституцією України, а саме статтею 43, в якій указується, що: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. Тому під «правом на працю» слід розуміти, що людина заробляє собі на життя працею, яку вона вільно обрала й на яку вільно погодилася.

Схоже визначення трактується в Кодексі законів про працю України статтею 2. У ній регламентується, що: «Право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективного зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» [2]. Таке право є обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його втілення.

Вірною є думка Р.І. Шабанова, що такі положення Конституції історичні, бо ними визначається новий підхід до розуміння права на працю [10, с. 24], воно встановлене саме як право людини, а не як її обов'язок [11, с. 64].

Учасниками освітнього процесу в закладах вищої освіти є науково-педагогічні працівники. Так, нормативною базою, яка регулює професійну діяльність науково-педагогічних працівників,

є Конституція України [1], Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [2], Закон України «Про освіту» [3], Закон України «Про вищу освіту» [4], Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [5] і Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [6]. Поняття «науково-педагогічний працівник» визначається в Законах України «Про вищу освіту» й «Про наукову і науково-технічну діяльність». Так, відповідно до статті 53 Закону України «Про вищу освіту» передбачено, що «Науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи в закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність» [4]. Тут ми бачимо, що науково-педагогічні працівники провадять не тільки навчальну, а й інші види діяльності.

Також Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» у статті 1 визначається, що «Науково-педагогічний працівник – це вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну й наукову або науково-педагогічну діяльність і має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством» [5]. Якщо порівнювати поняття, яке дає нам Закон України «Про вищу освіту» [4] і Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [5], то варто зазначити, що в останньому поняття «науково-педагогічний працівник» передбачається як науково-педагогічний працівник, який має провадити науково-педагогічну діяльність відповідно до трудового договору (контракту).

Відповідно до частини 3 статті 21 КЗпП України контракт передбачається як особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [2]. Але КЗпП України не містить положень про особливості регулювання праці науково-педагогічних працівників, а тому під час дослідження підстав та умов у разі виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками слід звертатися до спеціальних Законів України.

Трудові відносини з науково-педагогічним працівником виникають за наявності певних підстав та умов і взаємопов'язані один з одним, і тільки після такої взаємодії виникають трудові правовідносини.

П.Д. Пилипенко вказує, що КЗпП України передбачає фактично дві підстави виникнення трудових правовідносин: трудовий договір і контракт. [7, с. 30–124].

В.В. Єрмоєнко до підстав виникнення трудових правовідносин відносить: укладення трудового договору (контракту); обрання на посаду; обрання за конкурсом; призначення на посаду; прийняття на роботу молодих фахівців; направлення на роботу внаслідок броні (квоти); прийом (вступ) у члени, якщо членство зумовлено обов'язковістю особистої праці [8, с. 68–78, 170].

К.Ю. Мельник підставами виникнення трудових правовідносин крім трудових договорів вважає акти призначення на посаду, обрання на посаду, затвердження на посаді, результат конкурсу й рішення суду [9, с. 233].

Варто дослідити умови виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками відповідно до Закону України «Про вищу освіту». Так, пунктом 9 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» передбачено, що «посади науково-педагогічних працівників можуть обіймати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра» [4].

Також частина 11 статті 55 вищезазначеного закону регламентує, що «під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів укладенню трудового договору (контракту) передусім конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти» [4]. Тому конкурс є однією з умов виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками, а підставою є відповідне рішення про допуск особи на участь в конкурсі.

Вчена О.В. Гоц зазначає, що умови й підстави виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками – це нормативно визначена система правових явищ, які в комплексі породжують такі правовідносини між їх учасниками [12, с. 70]. Також вона стверджує, що конкурс є основною умовою, а контракт – підставою виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками [12, с. 9]. Ураховуючи вищезазначене, цілком можна погодитися з таким твердженням дослідниці.

Проаналізувавши Закон України «Про вищу освіту», можна дійти висновку, що контракт укладається лише з особами, серед яких наявний керівник вищого навчального закладу (частина 3 статті 42), керівник факультету (навчально-наукового інституту) (частина 1 статті 43), керівник кафедри (частина 6 статті 35) [4].

Разом із цим у пункті 4 статті 9 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» є можливість застосування контрактної форми роботи з обраним керівником державної наукової установи в зазначеному порядку протягом одного місяця з дня обрання на строк, визначений статутом (положенням) такої державної наукової установи, але не більш як на п'ять років [5].

Варто зазначити особливості контракту:

- а) він завжди укладається в письмовій формі;
- б) у ньому можна передбачити додаткові, не передбачені чинним законодавством обов'язки й права як роботодавця, так працівника, в тому числі й підстави для припинення трудових відносин;
- в) сторони можуть передбачити в контракті можливість відшкодування моральної шкоди;
- г) сферу застосування контракту визначено в законі [13, с. 45–46].

А от щодо Проекту Трудового кодексу України, то в ньому взагалі немає такого поняття, як «контракт», і не передбачається можливість його укладення [14]. Тому, на нашу думку, рішення такого роду немає місця, тому що виключення такого різновиду трудового договору, як контракт, спричинить різного роду розбіжності на практиці. Таке рішення не обґрунтоване й потребує дальшого дослідження.

Отже, підставою виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками під час прийняття на роботу є укладення контракту. А підставами для укладення контракту можуть бути:

- а) успішне проходження конкурсу й рекомендація вченої ради для укладення контракту;
- б) обрання на посаду;
- в) призначення на посаду.

Висновки. Виходячи з аналізу опрацьованих джерел і чинного трудового законодавства у сфері виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками, можна зробити висновок, що є прогалини в чинному законодавстві. Уважаємо, що доцільним буде закріпити в Проекті Трудового кодексу України контрактну форму договору з науково-педагогічними працівниками й викласти поняття в такому форматі: «Контрактна форма договору – це угода (взаємне зобов'язання), яка застосовується в письмовій формі й між двома сторонами». Отже, всі прогалини під час упорядкування трудових відносин із такими працівниками повинні бути враховані під час прийняття проекту Трудового кодексу України.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Про освіту : Закон України від 05 вересня 2017 р. № 2145-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
4. Про вищу освіту : Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
5. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848- VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>.
6. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>.
7. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ : Знання, 2003. 146 с.
8. Срьомченко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. Харків. 1998. 195 с.
9. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. 360 с.
10. Шабанов Р.І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття. Харків : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 360 с.

11. Шабанов Р.І. Право на зайнятість як суб'єктивне право громадян у сфері соціального захисту від безробіття. *Право України*. 2016. № 8. С. 63–70.
12. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 181 с.
13. Киян В.Я. Особливості застосування контрактної форми трудового договору з науково-педагогічними працівниками. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2016. № 2 (52). С. 45–46.
14. Проект Трудового кодексу України від 20 травня 2015 р. № 1658 (доопрацьований). *ЛігаЗакон* : вебсайт. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH1A200B.html.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.6.6>

ГАНЖА О.О.

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ В ПОЛІЦІЇ

PROMISING WAYS TO IMPROVE THE REGULATION OF CAREER IN THE POLICE

Актуальність статті полягає в тому, що аналіз норм чинного законодавства й правозастосовної практики дає змогу констатувати той факт, що нормативно-правове забезпечення службової кар'єри в органах Національної поліції України має низку прогалин і недоліків. У такому контексті необхідно відзначити, що прогалини наявні як у загальному, так і в спеціальному трудовому законодавстві. Ключовим способом подолання прогалин є нормотворчість, адже вона дозволяє не тільки розробити нові нормативно-правові джерела, які дозвольть якісно врегулювати відповідні правовідносини, а й забезпечить покращення вже чинного законодавства шляхом внесення до нього змін і доповнень. Метою статті є опрацювання перспективних напрямів покращення нормативно-правового регулювання службової кар'єри в поліції. У роботі, спираючись на аналіз наукових поглядів учених і норм чинного законодавства, окреслено ключові проблеми у сфері нормативно-правового регулювання службової кар'єри в поліції. Запропоновано напрями розв'язання вказаних проблем. Відзначено, що запропоновані в статті кроки покращення нормативно-правового регулювання службової кар'єри в органах поліції дозволять не тільки якісно вдосконалити процес проходження служби поліцейськими, а й забезпечать їм можливість для подальшого кар'єрного зростання. Зроблено висновок, що найперспективнішими кроками вдосконалення правового регулювання атестації працівників поліції як важливого чиннику їх службової кар'єри є такі: по-перше, слід переглянути Інструкцію про порядок проведення атестування поліцейських, зокрема в частині визначення правового статусу атестаційних комісій, а також відповідальності її членів за не виконання та неналежне виконання своїх обов'язків; по-друге, вбачається доцільним переглянути значення окремих етапів атестації, зокрема співбесіди, адже можливість винесення рішення про звільнення, пониження чи невідповідність лише на її основі, без урахування інших двох етапів, не справедлива; по-третє, необхідно збільшити роль громадських інститутів у процесі проведення атестації працівників поліції. Таким чином, підбиваючи підсумки представленого наукового дослідження, слід відзначити, що запропоновані нами кроки покращення нормативно-правового регулювання службової кар'єри