

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ВАПНЯРЧУК БОГДАН В'ЯЧЕСЛАВОВИЧ

УДК 349.22:

ДИСЕРТАЦІЯ

**НАУКОВІ ПРАЦІВНИКИ ЯК СПЕЦІАЛЬНІ
СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

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



Б. В. Вапнярчук

Науковий керівник –
Бурнягіна Юлія Миколаївна,
кандидатка юридичних наук, доцентка

Харків – 2025

АНОТАЦІЯ

Ванячрук Б. В. Наукові працівники як спеціальні суб'єкти трудового права. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2025.

У дисертації розглянуто наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права (фізична особа, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює наукову, науково-технічну, науково-організаційну або науково-педагогічну діяльність на підставі трудового договору (контракту) відповідно до норм трудового та спеціального законодавства, та на якого поширюються юридичні гарантії, притаманні суб'єктам трудового права загалом) та охарактеризовано за такими особливостями: 1) особливим видом трудової діяльності є наукова, науково-технічна, науково-організаційна або науково-педагогічна; 2) правове регулювання діяльності наукових працівників забезпечується як нормами спеціального, так і загального законодавства; 3) правовий статус наукового працівника як суб'єкта здійснення наукової діяльності доповнюється ознаками правового статусу працівника; 4) розуміння наукового працівника як фізичної особи; 5) особливий характер завдань і функцій наукового працівника; 6) особливий процес оформлення трудових правовідносин наукового працівника; 7) поширення на наукового працівника юридичних гарантій, притаманних суб'єктам трудового права загалом.

Трудоправовий статус наукових працівників як суб'єктів наукової діяльності визначається як нормативно закріплена сукупність прав та обов'язків, гарантованих державою, що регулюються положеннями загального та спеціального законодавства. До змісту цього статусу належать такі складові, як трудова правосуб'єктність, суб'єктивні трудові права та

юридичні обов'язки, які виникають у процесі здійснення ними наукової діяльності.

Зроблено висновок, що особливості трудово-правового статусу наукових працівників, які відрізняють їх від інших категорій працівників, полягають у необхідності проходження конкурсного відбору для зайняття посади; обов'язковості періодичної атестації; вимозі щодо підвищення кваліфікації та проходження стажування, що виступає ефективним механізмом удосконалення їх професійної компетентності тощо. До визначальних характеристик наукових працівників, які мають правове значення в контексті їх трудово-правового статусу, віднесено такі: особа є науковцем, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня; здійснює наукову, науково-технічну, науково-організаційну або науково-педагогічну діяльність на професійному рівні відповідно до умов трудового договору (контракту); незалежно від наявності наукового ступеня чи вченого звання володіє відповідною кваліфікацією, що підтверджується результатами атестації.

Зазначено, що забезпечення реалізації права на працю науковими працівниками здійснюється завдяки багатоелементному та багатоаспектному механізму, однією із ключових складових якого є гарантії, надання яких дає можливість науковцю відчувати себе захищеним від будь-яких негативних проявів та є необхідною умовою здійснення ним своєї професійної діяльності. Умовно передбачені юридичні гарантії для наукових працівників запропоновано поділити на гарантії, що забезпечують: (а) їхній вступ у трудові відносини; (б) безперешкодне здійснення ними трудових прав у трудових та пов'язаних з ними інших правовідносинах; (в) право на відновлення порушених трудових прав. Внесено пропозицію в ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» серед основних прав наукових працівників передбачити право на гідні умови праці та закріпити на законодавчому рівні гарантії забезпечення гідної праці у науковій сфері.

Проаналізувавши міжнародний рівень правової регламентації трудової діяльності наукових працівників в Європейському Союзі та Україні зроблено

висновок, що важливим завданням для українських законодавців є побудова якісно нової законодавчої бази у сфері трудового права, яка б відповідала європейським стандартам праці, у тому числі й щодо питання організації праці наукових працівників. При цьому особливого значення повинно бути приділено правовому забезпеченню здійснення наукової діяльності не тільки на загальному рівні, а й на локальному. З огляду на те, що на сьогодні правове регулювання наукової діяльності в Європейському Союзі є більш розвиненим, ніж в Україні, оскільки нормотворчі повноваження наукових установ в Україні законодавчо обмежені, локальні акти не можуть змінювати положення нормативно-правових актів вищої юридичної сили. Водночас у Європейському Союзі дослідницькі інфраструктури мають можливість самостійно врегульовувати правовідносини з науковцями без обов'язкової кореляції з національним законодавством. Це зумовлено міжнародним характером зазначених інфраструктур, які формуються за участю кількох держав-учасниць та здійснюють свою діяльність на територіях кількох держав відповідно.

Зазначено, що особливістю правового регулювання трудових відносин наукових працівників є поєднання централізованого регулювання з локальним, яке здійснюється кожною науковою установою окремо. Основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини наукових працівників, є Кодекс законів про працю України. Проте його норми, які містять лише загальні положення, не враховують специфіку відносин з працівниками в науковій сфері. Це обґрунтовує наявність низки спеціальних законодавчих актів, таких як закони України «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та інших, а також підзаконних нормативно-правових актів. Констатовано, що не дивлячись на достатнє законодавче врегулювання трудових правовідносин наукових працівників, багато норм носять лише декларативний характер та не виконуються в повній мірі, тобто частина з них і до нині залишилася лише на папері. І як результат відсутнє комплексне оновлення правового забезпечення науки, відтак і

система управління наукової сфери є неефективною. Одним із ключових аспектів державної політики має стати підвищення соціального статусу науковців і посилення їхньої державної та суспільної підтримки.

Встановлено, що для виникнення трудових правовідносин наукових працівників необхідна наявність сукупності визначених юридичних фактів, оскільки поодинокий правовий факт не є достатньою підставою для їх виникнення. Відтак трудові правовідносини наукових працівників виникають зі складних юридичних фактичних складів, до яких слід віднести: обрання за конкурсом, укладення трудового договору (контракту), видання наказу або розпорядження роботодавця (уповноваженої ним особи) про допущення до роботи працівника та початок роботи, тобто виконання працівником своєї трудової функції. Водночас якщо хоча б один юридичний факт відсутній із перерахованих, трудові правовідносини наукових працівників можуть не виникнути.

Аргументовано, що особливою формою трудового договору у сфері праці наукових працівників повинен бути контракт, оскільки він дає змогу максимально індивідуалізувати кожен конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права й обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови. Його застосування у науковій сфері спрямовано передусім на забезпечення правової та соціальної захищеності наукових працівників, його умови становлять додаткові гарантії забезпечення їх трудових прав. Висловлено пропозицію, що у випадку, якщо після закінчення строку дії контракту науковий працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки і керівник наукової установи проти цього не заперечує, контракт вважається подовженим на строк, який устанавлювався при його укладанні.

Зроблено висновок, що конкурс як особлива форма оцінювання професійних якостей наукових працівників відіграє важливу роль у процесі забезпечення ефективного та якісного відбору кадрів у наукових установах.

Такий механізм призначення на посаду дозволяє працевлаштовувати осіб з високою кваліфікацією, глибокими професійними знаннями, творчим і науковим потенціалом, високими інтелектуальними здібностями та досягненнями у відповідній сфері. Для керівника наукової установи він слугує гарантією призначення на посаду наукового працівника з найкращими діловими якостями, для наукового працівника виступає гарантією дотримання рівності в реалізації ним права на працю, стимулює до професійного зростання та постійного вдосконалення своїх навичок.

Зазначено, що підставами припинення трудових відносин наукових працівників можуть бути як ініціативи самого наукового працівника, так і ініціативи керівника наукової установи, а також за угодою сторін, та внаслідок обставин, незалежних від волі сторін, наприклад закінчення строку дії трудового договору (контракту). Запропоновано надати працівникові, який не згоден з результатами атестації, право оскаржити висновок атестаційної комісії в суді. При цьому заборонити роботодавцю звільняти його з роботи до ухвалення відповідного судового рішення.

Наголошено, що трудова діяльність наукових працівників має свої особливості, головна з яких полягає в тому, що передусім це різновид творчої діяльності, висококваліфікована розумова праця, яка вимагає наявності достатньої відповідної кваліфікації, певного досвіду роботи. Їм притаманна специфічна трудова функція, виконуючи яку вони сприяють розвитку наукової сфери в конкретній галузі та напрямі, хоча окрім однієї галузі знань науковці можуть проводити дослідження і в іншій. Оскільки накопичення та використання науковцями знань є стимулом для розвитку системи науки й освіти, суспільства та держави.

Під трудовою функцією наукового працівника, яка виступає однією із обов'язкових умов трудового договору (контракту), запропоновано розуміти конкретну роботу, передбачену трудовим договором (контрактом), з урахуванням його професії, спеціальності, кваліфікації та займаної посади. Зміст трудової функції охоплює визначене коло обов'язків наукового

працівника, які регламентуються нормами трудового та спеціального законодавства, кваліфікаційними вимогами, посадовою інструкцією, а також узгоджуються сторонами трудового договору (контракту). При цьому враховуються, з одного боку, особливості наукової діяльності, а з іншого – професійні компетенції та індивідуальні характеристики працівника.

Під робочим часом наукового працівника запропоновано розуміти певний проміжок часу, протягом якого він відповідно до трудового та спеціального законодавства, колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи, трудового договору (контракту) повинен перебувати у визначеному йому місці для виконання наукової, науково-педагогічної, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших обов'язків, обумовлених трудовим договором (контрактом).

Час відпочинку наукового працівника визначено як установлений трудовим і спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом), правилами внутрішнього трудового розпорядку проміжок часу, протягом якого науковий працівник увільняється від виконання трудових обов'язків, пов'язаних з науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю, та може використовувати його на власний розсуд.

Його характерними рисами названо: (а) відпочинок як форма відновлення та активізації працездатності наукових працівників є обов'язковою умовою підвищення потенціалу науково-творчої діяльності в наукових установах, спрямованої на розвиток науки в Україні; (б) наукові працівники мають право на всі види відпочинку, передбачені законодавством, а специфіка їх трудової діяльності зумовила їх особливості, що виявилось у наданні подовженої щорічної відпустки; (в) для цієї категорії працівників законодавством також передбачена творча відпустка, метою якої є підготовка підручників, закінчення наукового дослідження та інших видів робіт, закріплених законодавством, що є дієвим механізмом підвищення науково-

творчого потенціалу працівників наукових установ; (г) реалізація права на відпочинок наукових працівників регулюються нормами як загального, так і спеціального законодавства; (д) час відпочинку встановлюється трудовим і спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом), правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Наголошено, що рівень оплати праці наукових працівників має відповідати європейським стандартам, що передбачає забезпечення належної матеріальної винагороди за їх висококваліфіковану інтелектуальну діяльність. Винагорода має відображати належну оцінку їхнього внеску в розвиток науки та суспільного прогресу з боку держави та суспільства. Достатній рівень заробітної плати наукових працівників повинен стати основою для попередження соціальної деградації та умовою економічного зростання України, щоб заробітна плата мотивувала працівників наукової сфери та не провокувала їх до переходу в інші види діяльності та виїзду за межі країни. Внесено пропозиції по вдосконаленню оплати праці у науковій сфері.

Запропоновано на законодавчому рівні закріпити критерії гідної праці в науці, зокрема доповнивши окремою статтею Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність», де передбачити основні критерії гідної праці в науковій сфері. Також внесено пропозицію щодо розроблення та затвердження Концепції впровадження критеріїв гідної праці у науковій сфері. Реалізація зазначеної Концепції сприятиме формуванню ідеологічного підходу, орієнтованого на людину, який слугуватиме основою для перегляду та вдосконалення чинного законодавства. Зокрема, це стосуватиметься правового регулювання умов праці науковців, забезпечення справедливої оплати їх праці, а також недопущення подальшого зниження встановлених стандартів. Визначено основні завдання даної Концепції, реалізація яких сприятиме підвищенню престижу наукової діяльності, створенню конкурентоспроможних умов праці для науковців та забезпеченню соціальної стабільності у сфері науки.

Практичне значення одержаних результатів виявляється в тому, що рекомендації та висновки, викладені в дисертації, можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень, зокрема науково-теоретичних розробок з питання правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права, вдосконалення їх трудово-правового статусу, умов праці та її оплати;

– у навчальному процесі – під час вивчення в юридичних освітніх закладах навчальних дисциплін «Трудове право», «Правове регулювання управління персоналом», підготовки робочих програм і планів, написання підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій роботі аспірантів, студентів, курсантів;

– у правотворчості – у процесі розробки й удосконалення національного законодавства, гармонізації вітчизняного законодавства з міжнародно-правовими нормами, що регулюють трудову діяльність наукових працівників у царині науки;

– у правозастосуванні – при використанні напрацювань цього дослідження в судовій практиці та діяльності наукових установ.

Ключові слова: наукова діяльність, наукова установа, науковий працівник, суб'єкт трудового права, правовий статус, трудова функція, трудові відносини, трудовий договір, контракт, конкурс, атестація, робочий час, оплата праці, час відпочинку, гарантії.

ANNOTATION

Vapniarchuk B. V. Scientific Employees as Special Subjects of Labor Law. – Qualification research paper on the rights of manuscript.

Dissertation for the Doctor of Philosophy degree in Law (Specialty 081). – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2025.

This dissertation examines a scientific employee as a special subject of labor law (defined as a natural person with specialized labor legal capacity who conducts scientific, technical, organizational, or pedagogical research activities under an employment contract in accordance with labor and specialized legislation, and to whom general labor law protections apply). The research characterizes scientific employees through the following features: 1) engagement in specialized scientific, technical, organizational, or pedagogical work; 2) regulation through both specialized and general legislation; 3) a legal status combining scientific activity rights with standard employee protections; 4) recognition as natural persons under law; 5) distinct professional duties and functions; 6) specialized employment relationship procedures; 7) access to standard labor law protections.

The labor law status of scientific employees as subjects of scientific activity is established as a legally defined framework of state-guaranteed rights and obligations, governed by both general and specialized legislation. This status encompasses labor legal capacity, subjective labor rights, and legal obligations arising from scientific activities.

The research identifies distinctive features of scientific workers' labor law status that differentiate them from other employee categories, including mandatory competitive selection procedures, regular performance attestation, and professional development requirements that serve as mechanisms for maintaining professional competence. The defining legal characteristics of scientific employees include: possession of at least a master's degree, engagement in professional-level scientific, technical, organizational, or pedagogical activities under employment contract terms, and demonstrated competence through attestation regardless of academic credentials.

It is noted that the implementation of scientific workers' right to work is facilitated through a complex, multi-faceted mechanism, with legal guarantees as a key component. These guarantees enable scientists to feel protected from adverse circumstances and constitute a necessary condition for their professional activities. The legal guarantees for scientific employees are proposed to be categorized into those ensuring: (a) entry into employment relations; (b) unhindered exercise of labor rights in employment and related legal relations; (c) right to restoration of violated labor rights. A proposal has been made to amend the Law of Ukraine "On Scientific and Scientific-Technical Activity" to include the right to decent working conditions among the fundamental rights of scientific workers and to establish legislative guarantees ensuring decent work in the scientific sphere.

The analysis of international legal regulation of scientific workers' labor activities in the European Union and Ukraine concludes that Ukrainian legislators face the important task of constructing a qualitatively new legislative framework in labor law that would align with European labor standards, including the organization of scientific workers' labor. Special attention should be paid to legal support for scientific activities at both general and local levels. Given that current legal regulation of scientific activity in the European Union is more developed than in Ukraine, as the rule-making powers of scientific institutions in Ukraine are legally limited, local acts cannot modify provisions of higher legal force. Meanwhile, in the European Union, research infrastructures can independently regulate legal relations with scientists without mandatory correlation with national legislation, due to the international nature of these infrastructures formed with the participation of several member states.

The analysis notes that scientific workers' labor relations are uniquely regulated through a combination of centralized and local governance, with each scientific institution maintaining some regulatory autonomy. While the Labor Code of Ukraine serves as the primary regulatory framework, its general provisions do not fully address the specifics of scientific sector employment. This necessitates additional specialized legislation, including the Laws of Ukraine "On Scientific and

Scientific-Technical Activity," "On Higher Education," and various subsidiary regulatory acts. Despite comprehensive legislative coverage of scientific workers' labor relations, many provisions remain declarative and incompletely implemented. This has resulted in inadequate modernization of scientific legal frameworks and ineffective sector management. A key policy priority should be enhancing scientists' social status and strengthening their state and social support.

The research establishes that scientific workers' labor relations require a combination of specific legal facts, as no single legal fact suffices for their establishment. These relations emerge from complex legal factual compositions, including: competitive selection, employment contract execution, employer's order or directive on work admission, and commencement of work duties. The absence of any of these elements may prevent the establishment of labor relations.

The study argues that employment contracts should be the preferred form of labor agreement for scientific workers, as they allow maximum individualization of each specific labor agreement with detailed content: comprehensive regulation of rights and obligations, work and rest schedules, social conditions, compensation forms and amounts, and additional terms. Their application in the scientific sphere primarily aims to ensure legal and social protection of scientific workers, with contract conditions providing additional guarantees for their labor rights. It is proposed that if a scientific worker continues performing duties after contract expiration without objection from the scientific institution's management, the contract should be considered extended for its original term.

The research concludes that competitive selection, as a specialized form of evaluating scientific workers' professional qualifications, plays a crucial role in ensuring effective and quality personnel selection in scientific institutions. This appointment mechanism enables the employment of highly qualified individuals with deep professional knowledge, creative and scientific potential, superior intellectual capabilities, and achievements in relevant fields. For scientific institution leaders, it guarantees appointment of workers with optimal professional qualities;

for scientific workers, it ensures equality in exercising their right to work and stimulates professional growth and continuous skill improvement.

The study identifies that scientific workers' labor relations may be terminated through various means: worker initiative, scientific institution management initiative, mutual agreement, or circumstances independent of parties' will, such as contract expiration. It proposes granting workers who disagree with attestation results the right to challenge attestation commission conclusions in court, with employers prohibited from termination until court decision.

The research emphasizes that scientific workers' labor activity has distinct characteristics, primarily being a form of creative, highly qualified intellectual work requiring appropriate qualifications and relevant experience. Their specific labor function contributes to scientific development in particular fields and directions, with scientists often conducting research across multiple disciplines. The accumulation and application of knowledge by scientists serves as a catalyst for developing scientific and educational systems, society, and the state.

The scientific worker's labor function, a mandatory condition of the employment contract, is defined as specific work outlined in the employment agreement, considering their profession, specialization, qualification, and position. The labor function encompasses defined responsibilities regulated by labor and special legislation, qualification requirements, job descriptions, and mutual agreement between contract parties. This considers both the specifics of scientific activity and the worker's professional competencies and individual characteristics.

A scientific worker's working time is proposed to be defined as the period during which, according to labor and special legislation, collective agreement, internal labor regulations, work schedule, and employment contract, they must be present at a designated location to perform scientific, pedagogical, research, consultative, expert, organizational work, and other contractual obligations.

Rest time for scientific workers is defined as the period established by labor and special legislation, collective agreement, employment contract, and internal labor regulations during which the scientific worker is released from scientific,

technical, organizational, or pedagogical duties and may use this time at their discretion.

Its characteristic features include: (a) rest as a form of recovery and activation of scientific workers' capacity is mandatory for enhancing scientific-creative potential in research institutions aimed at developing science in Ukraine; (b) scientific workers are entitled to all types of rest provided by legislation, with their specific work nature resulting in extended annual leave; (c) this category of workers is also entitled to creative leave for preparing textbooks, completing research, and other legally specified work, serving as an effective mechanism for enhancing workers' scientific-creative potential; (d) implementation of scientific workers' right to rest is regulated by both general and special legislation; (e) rest time is established by labor and special legislation, collective agreement, employment contract, and internal labor regulations.

The research emphasizes that scientific workers' compensation levels should align with European standards, ensuring appropriate material rewards for their highly qualified intellectual activity. This compensation should reflect proper state and societal recognition of their contribution to scientific advancement and social progress. Adequate salary levels for scientific workers should prevent social degradation and support Ukraine's economic growth, motivating scientific sector workers rather than compelling them to seek alternative employment or leave the country. The study presents proposals for improving compensation in the scientific sphere.

The research proposes legislative establishment of dignified labor standards in science, specifically by supplementing the Law of Ukraine "On Scientific and Scientific-Technical Activity" with a separate article outlining the fundamental criteria for equitable working conditions in the scientific sphere. Additionally, it proposes the development and approval of a Concept for Implementing Dignified Labor Standards in the Scientific Sphere. This Concept's implementation would promote a human-oriented ideological approach, serving as a foundation for reviewing and improving current legislation. This particularly concerns legal

regulation of scientists' working conditions, ensuring fair compensation, and preventing further reduction of established standards. The research defines the Concept's main objectives, whose implementation would enhance scientific activity's prestige, create competitive working conditions for scientists, and ensure social stability in the scientific sphere.

The practical significance of the results obtained is demonstrated through their potential applications:

- in research activities – for further general and specialized scientific research, particularly theoretical developments regarding legal regulation of scientific workers' labor relations as special subjects of labor law, improving their labor law status, working conditions, and compensation;

- in educational processes – for teaching "Labor Law" and "Legal Regulation of Personnel Management" in legal educational institutions, preparing work programs and plans, writing textbooks, teaching materials, lecture courses, and in research work of graduate students and undergraduates;

- in legislation – for developing and improving national legislation, harmonizing domestic legislation with international legal norms regulating scientific workers' labor activity in the scientific sphere;

- in law implementation – for utilizing research findings in judicial practice and scientific institutions' activities.

Key words: scientific activity, scientific institution, scientific employee, subject of labor law, legal status, labor function, labor relations, employment contract, contract, competition, attestation, working hours, compensation, rest time, guarantees.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Вапнярчук Б. В. Особливості прийняття на посади наукових працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. № 69. С. 196–201.
2. Вапнярчук Б. В. До питання правового статусу наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права. *Юридичний вісник*. 2022. № 2. С. 229–235.
3. Vapnyarchuk B. V. Features of the legal regulation of labor activities of scientists in Ukraine: current state. *The scientific heritage*. 2022. № 97(97). P. 25–29.
4. Вапнярчук Б. В. Особливості пенсійного забезпечення наукових працівників: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2023. № 78(1). С. 292–296.
5. Вапнярчук Б. В. До питання оплати праці наукових працівників в Україні: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2024. № 86(3). С. 11–15.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Вапнярчук Б. В. Науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіряк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 217–218.
2. Вапнярчук Б. В. Конкурс як підстава виникнення трудових відносин з науковими працівниками. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 121–122.

3. Вапнярчук Б. В. Особливості трудової функції наукового працівника. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 21 трав. 2022 р.). Харків : ТОВ «Видавництво Точка»; ТОВ «Друкарня Мадрид», 2022. С. 96–100.

4. Вапнярчук Б. В. Особливості правового регулювання трудових відносин з науковими працівниками. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми* : матеріали III міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 6 груд. 2022 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 235–237.

5. Вапнярчук Б. В. Трудові відносини наукових працівників в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 31 берез. 2023 р.). Харків, 2023. С. 141–144.

6. Вапнярчук Б. В. Особливості соціального захисту наукових працівників в умовах воєнного стану. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квіт. 2023 р.) / укл. А. А. Сірякова ; за заг. ред. Г.І. Чанишевої ; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2023. С. 253–257.

7. Вапнярчук Б. В. Щодо оплати праці наукових працівників в Україні. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 371–374.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	14
1.1 Наукові працівники як спеціальні суб'єкти трудового права: особливості правового статусу.....	14
1.2 Європейські стандарти організації праці наукових працівників.....	36
Висновки до розділу 1.....	49
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	53
2.1 Особливості правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників.....	53
2.2 Правові підстави виникнення трудових правовідносин наукових працівників.....	68
2.3 Правові підстави припинення трудових правовідносин наукових працівників.....	90
Висновки до розділу 2.....	112
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇЇ ОПЛАТИ.....	116
3.1 Трудова функція наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права.....	116
3.2 Робочий час та час відпочинку наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права.....	129
3.3 Оплата праці наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права.....	149
Висновки до розділу 3.....	169
ВИСНОВКИ.....	176
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	187
ДОДАТОК.....	217

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВС – Верховний Суд

ЦЕРН – Європейська організація ядерних досліджень

ЄС – Європейський Союз

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗУ – Закон України

ІЛР – індекс людського розвитку

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КС України – Конституційний Суд України

МБП – Міжнародне бюро праці

МОП – Міжнародна організація праці

ННПМ НАН України – Національний науково-природничий музей НАН України

НАН України – Національна академія наук України

НАПрН України – Національна академія правових наук України

НДРІ – сфера наукових досліджень, розробок та інновацій

ОЕСР – Організації економічного співробітництва та розвитку

ПВТР – правила внутрішнього трудового розпорядку

проект ТК України – проект Трудового кодексу України

ФРН – Федеративна Республіка Німеччини

ЮНЕСКО – Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах сьогодення досягнення у сфері науки набувають особливого значення, адже вона виступає однією із найважливіших сфер людської діяльності, яка охоплює всі інтелектуальні та матеріальні ресурси суспільства, здійснює вплив на виробництво та інші сторони суспільного життя. Розвиток освіти та науки, а в цілому й держави, неможливий без розвитку інтелектуального потенціалу наукових кадрів.

Україна завжди пишалася своїм науковим і науково-технічним потенціалом, науковими школами та досягненнями світового рівня. Водночас руйнування науки через хронічне недофінансування призводить до катастрофічного відтоку науковців за кордон, зумовлює падіння рівня економічної безпеки та міжнародної конкурентоспроможності країни, адже важливим стратегічним ресурсом держави, здатним створити передумови для зростання економічного й соціального розвитку є людський капітал.

Відтак одним із пріоритетних напрямків державної політики повинен бути розвиток науки як визначального джерела економічного зростання України, який, у свою чергу, неможливий без створення належних умов реалізації наукового потенціалу наукових кадрів, підвищення їх соціального статусу та професіоналізму, посилення державної та суспільної підтримки. Це вимагає насамперед належного правового забезпечення трудових прав наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права, трудова діяльність яких має свої особливості (це різновид праці творчої, висококваліфікованої, розумової, що вимагає наявності відповідної кваліфікації, високих моральних якостей, певного досвіду роботи, уміння постійно навчатися й адаптуватися до сучасних реалій), їх права на гідні умови праці та її справедливу оплату, що дозволить не тільки підвищити рівень та ефективність науково-дослідницьких розробок, а й сприятиме стабільності трудових відносин у сфері науки та дасть змогу припинити інтенсивну плінність високоінтелектуальних наукових кадрів у зарубіжні країни. На жаль

поки що чинне законодавство в царині науки далеке від досконалості, багато норм носять лише декларативний характер та не виконуються в повній мірі, тобто частина норм і до нині залишилася лише на папері. І як результат відсутнє комплексне оновлення правового забезпечення науки, відтак і система управління наукової сфери є неефективною.

Окремі проблемні питання щодо правового регулювання трудових відносин наукових працівників у своїх наукових працях розглядали: В. Авескулов, Л. Амелічева, Н. Болотіна, Ю. Бурнягіна, О. Гоц, В. Жернаков, М. Ждан, М. Іншин, М. Клемпарський, В. Кононенко, Т. Красюк, В. Кохан, С. Лукаш, О. Луценко, К. Мельник, Л. Могілевський, Г. Монастирська, М. Пижова, П. Пилипенко, К. Попова-Коряк, С. Прилипко, К. Рижеченко, О. Середа, А. Слюсар, В. Шевердіна, Г. Чанишева, А. Юшко, Г. Яковлева, О. Ярошенко та ін. Незважаючи на чималу кількість наукових доробок у сфері реалізації права на працю науковими працівниками, багато питань в умовах сьогодення потребують свого вирішення. Оскільки українська наука та її представники – наукові працівники в нинішніх реаліях є одним із основних елементів вирішення масштабних завдань модернізації країни, протистояння агресору, забезпечення необхідної обороноздатності й національної безпеки, повоєнного відновлення України. Відтак нагальність дослідження питань, пов'язаних із реалізацією права на працю спеціальними суб'єктами трудового права – науковими працівниками не викликає жодних сумнівів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Роботу виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах планів наукових досліджень та цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Крім того, тема дослідження спрямована на виконання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, схвалених Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019 та пов'язана з підготовкою

змін до національного законодавства та безпосередньо стосується Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021. Також робота спирається на акти Національної академії правових наук України, зокрема Пріоритетні напрямки фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі права, визначені Стратегією Національної академії правових наук України на 2021–2025 рр., що затверджена постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26 березня 2021 р. № 12-21 тощо.

Мета й завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на основі узагальнення існуючих здобутків вітчизняних правників, а також аналізу норм національного та зарубіжного законодавства, міжнародно-правових документів визначити сутність правового статусу наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права, розкрити особливості правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників, підстави їх виникнення та припинення, а також розглянути особливості організації праці наукових працівників та її оплати, на підставі чого виробити відповідні пропозиції та рекомендації щодо шляхів удосконалення як трудового законодавства в сфері реалізації науковими працівниками права на працю, так і профільного законодавства.

Для досягнення окресленої *мети* були поставлені такі *дослідницькі завдання*:

- сформулювати визначення та охарактеризувати наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права;
- з'ясувати та надати характеристики особливостям правового статусу наукових працівників;
- охарактеризувати європейські стандарти організації праці наукових працівників;
- розкрити особливості правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників;

- з'ясувати правові підстави виникнення трудових правовідносин наукових працівників;
- установити правові підстави припинення трудових правовідносин наукових працівників;
- охарактеризувати трудову функцію наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права;
- окреслити робочий час та час відпочинку наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права;
- виявити проблемні питання оплати праці наукових працівників;
- виробити відповідні пропозиції та рекомендації щодо шляхів удосконалення чинного законодавства в сфері реалізації науковими працівниками права на працю.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у процесі реалізації права на працю науковими працівниками

Предметом дослідження є наукові працівники як спеціальні суб'єкти трудового права.

Методи дослідження. Для глибокого та різностороннього розкриття обраної теми дослідження та об'єктивації його результатів, та з метою надання чітких, вагомих і сучасних висновків та пропозицій застосовано широкий спектр загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Методологічною основою наукового дослідження став *діалектичний метод*, який надав можливість розкрити зміст понять: «науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права», «трудоправовий статус наукових працівників як суб'єктів наукової діяльності», «трудова функція наукового працівника», «робочий час наукового працівника», «час відпочинку наукового працівника»; *системний метод* використовувався для дослідження трудових правовідносин наукових працівників (підрозділи 2.1; 2.2; 2.3); *цільовий метод* дозволив окреслити особливості правового статусу наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права, а також особливостей правового регулювання оплати праці наукових працівників (підрозділи 1.1; 3.3);

використовуючи *прогностичний метод* обґрунтовано необхідність удосконалення трудового законодавства України у сфері регулювання трудових правовідносин наукових працівників та надано відповідні рекомендації (підрозділи 2.2; 2.3; 3.2; 3.3); за допомогою методу документального аналізу надано характеристику правовому регулюванню робочого часу, режиму роботи та часу відпочинку наукових працівників (підрозділ 3.2); за допомогою використання порівняльно-правового методу було розглянуто зарубіжний досвід правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників (підрозділ 1.2). У роботі було використано й низку інших методів наукового пізнання, застосування яких дозволило комплексно підійти до визначення особливостей правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права.

Нормативно-правову основу дисертації склали загальні та спеціальні нормативно-правові джерела, як-то: Конституція України, міжнародно-правові документи, у тому числі нормативно-правові акти Європейського Союзу, чинні закони України і підзаконні нормативно-правові акти, які забезпечують правове регулювання трудових відносин наукових працівників. Інформаційну та емпіричну основу дисертації складають такі джерела: наукові видання, публіцистика, національна судова практика.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація з урахуванням вітчизняних реалій є комплексною науковою роботою, в якій за допомогою застосування сучасних методів наукового пізнання, а також на підставі аналізу чинного законодавства України у сфері правового регулювання реалізації права на працю науковими працівниками, міжнародно-правових документів, з урахуванням наукових доробок вітчизняних учених висвітлено сутність правового статусу наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права, розкрито особливості правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників, а також розглянуто особливості організації праці наукових працівників та її

оплати, на підставі чого вироблено відповідні пропозиції та рекомендації щодо шляхів удосконалення як трудового законодавства в сфері реалізації науковими працівниками права на працю, так і профільного законодавства. У межах проведеного наукового дослідження було одержано такі результати, які містять наукову новизну.

Уперше:

– обґрунтовано висновок, що наукові працівники як спеціальні суб'єкти трудового права характеризуються такими особливостями: 1) особливим видом трудової діяльності є наукова, науково-технічна, науково-організаційна або науково-педагогічна; 2) правове регулювання діяльності наукових працівників забезпечується як нормами спеціального, так і загального законодавства; 3) правовий статус наукового працівника як суб'єкта здійснення наукової діяльності доповнюється ознаками правового статусу працівника; 4) розуміння наукового працівника як фізичної особи; 5) особливий характер завдань і функцій наукових працівників; 6) особливий процес оформлення трудових правовідносин наукових працівників; 7) поширення на наукових працівників юридичних гарантій, притаманних суб'єктам трудового права загалом;

– запропоновано надати працівникові, який не згоден з результатами атестації, право оскаржити висновок атестаційної комісії в суді. При цьому заборонити роботодавцю звільняти його з роботи до ухвалення відповідного судового рішення. Відповідно доповнити п. 24 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою КМУ від 13.08.1999 № 1475.

– висловлено пропозицію, що у випадку, якщо після закінчення строку дії контракту науковий працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки і керівник наукової установи проти цього не заперечує, контракт вважається подовженим на строк, який установлювався при його укладанні;

– внесено пропозицію в ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» серед основних прав наукових працівників передбачити право на гідні умови

праці та закріпити на законодавчому рівні гарантії забезпечення гідної праці у науковій сфері;

– аргументовано необхідність або доцільність на законодавчому рівні закріпити критерії гідної праці в науці, зокрема доповнивши окремою статтею ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», де передбачити основні критерії гідної праці в науковій сфері, а також розробити та затвердити Концепцію впровадження критеріїв гідної праці у науковій сфері, основна мета якої створення ефективного правового механізму для забезпечення належних умов праці науковців України, її справедливої й гідної оплати;

– встановлено, що для виникнення трудових правовідносин наукових працівників необхідна наявність сукупності визначених юридичних фактів, оскільки поодинокий правовий факт не є достатньою підставою для їх виникнення. Відтак трудові правовідносини наукових працівників виникають зі складних юридичних фактичних складів, до яких слід віднести: обрання за конкурсом, укладення трудового договору (контракту), видання наказу або розпорядження роботодавця (уповноваженої ним особи) про допущення до роботи працівника та початок роботи, тобто виконання працівником своєї трудової функції. Водночас якщо хоча б один юридичний факт відсутній із перерахованих, трудові правовідносини наукових працівників можуть не виникнути;

– під трудовою функцією наукового працівника, яка виступає однією із обов'язкових умов трудового договору (контракту), запропоновано розуміти конкретну роботу, передбачену трудовим договором (контрактом), з урахуванням його професії, спеціальності, кваліфікації та займаної посади. Зміст трудової функції охоплює визначене коло обов'язків наукового працівника, які регламентуються нормами трудового та спеціального законодавства, кваліфікаційними вимогами, посадовою інструкцією, а також узгоджуються сторонами трудового договору (контракту). При цьому враховуються, з одного боку, особливості наукової діяльності, а з іншого – професійні компетенції та індивідуальні характеристики працівника.

Удосконалено:

– категоріально-понятійний апарат щодо термінологічного розуміння сутності понять: «науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права»; «трудоправовий статус наукових працівників як суб'єктів наукової діяльності»; «робочий час наукового працівника»; «час відпочинку наукового працівника»;

– підхід, що конкурс як особлива форма оцінювання професійних якостей наукових працівників відіграє важливу роль у процесі забезпечення ефективного та якісного відбору кадрів у наукових установах. Такий механізм призначення на посаду дозволяє працевлаштовувати осіб з високою кваліфікацією, глибокими професійними знаннями, творчим і науковим потенціалом, високими інтелектуальними здібностями та досягненнями у відповідній сфері;

– пропозиції по вдосконаленню оплати праці у науковій сфері, оскільки дана категорія працівників повинна отримувати гідну матеріальну винагороду за свою висококваліфіковану інтелектуальну діяльність, в якій має відображатися належна оцінка їхнього внеску в розвиток науки та суспільного прогресу з боку держави та суспільства.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція, що особливу увагу має бути приділено правовому забезпеченню здійснення наукової діяльності не тільки на загальному рівні, а й на локальному, оскільки нормотворчі повноваження наукових установ в Україні на відмінну від ЄС законодавчо обмежені;

– науковий підхід, що забезпечення реалізації права на працю науковими працівниками здійснюється завдяки багатoeлементному та багатоаспектному механізму, однією із ключових складових якого виступають гарантії, надання яких дає можливість науковцю відчувати себе захищеним від будь-яких негативних проявів та є необхідною умовою здійснення ним своєї професійної діяльності. Умовно передбачені юридичні гарантії для наукових працівників запропоновано поділити на гарантії, що забезпечують: (а) їхній вступ у трудові

відносини; (б) безперешкодне здійснення ними трудових прав у трудових та пов'язаних з ними інших правовідносинах; (в) право на відновлення порушених трудових прав;

– наукова позиція, що формою трудового договору у сфері праці наукових працівників повинен бути контракт, який характеризується визначеним строком дії та дозволяє індивідуалізувати кожен окрему угоду про працю, наповнюючи її специфічними умовами. Його застосування в науковій сфері спрямовано на забезпечення правової та соціальної захищеності наукових працівників, його умови становлять додаткові гарантії забезпечення їх трудових прав.

Практичне значення одержаних результатів виявляється в тому, що рекомендації та висновки, викладені в дисертації, можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень у сфері трудового права, а також, зокрема науково-теоретичних розробок з питання правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права, вдосконалення їх трудово-правового статусу, умов праці та її оплати;

– у навчальному процесі – під час вивчення в юридичних освітніх закладах навчальних дисциплін «Трудове право», «Правове регулювання управління персоналом», підготовки робочих програм і планів, написання підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій роботі аспірантів, студентів, курсантів;

– у правотворчості – у процесі розробки й удосконалення національного законодавства, гармонізації вітчизняного законодавства з міжнародно-правовими нормами, що регулюють трудову діяльність наукових працівників у царині науки;

– у правозастосуванні – при використанні напрацювань цього дослідження в судовій практиці та діяльності наукових установ.

Апробація результатів дослідження. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на

фаховому семінарі кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції автора доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях: «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії» (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 21 трав. 2022 р.); «Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми» (м. Чернівці, 6 груд. 2022 р.); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 31 берез. 2023 р.); «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квіт. 2023 р.); «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.).

Структура дисертації. Наукова робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, 3 розділів, які містять 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (274 найменувань) і додатку. Загальний обсяг дисертації становить 232 сторінки. Обсяг основного тексту – 183 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Наукові працівники як спеціальні суб'єкти трудового права: особливості правового статусу

У контексті інтеграції України до європейського правового простору особливу актуальність набуває аналіз нормативно-правових положень, що визначають юридичну природу трудового права як однієї з ключових галузей національної правової системи. Зокрема, предметом правового дослідження є суб'єкти трудового права, які становлять невід'ємний елемент трудових правовідносин та пов'язаних із ними суміжних правовідносин, під якими Г. Чанишева й Н. Болотіна пропонують розуміють «учасниками індивідуальних і колективних трудових відносин є особи, які згідно з чинним законодавством мають трудові права та відповідні обов'язки» [238, с. 47].

Їм притаманні такі правові ознаки: це визначене коло осіб, якими можуть виступати як фізичні, так і юридичні особи, держава або державні органи; вони мають потенційну можливість бути учасниками трудових правовідносин та інших правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими; зазначені правовідносини регулюються нормами трудового законодавства; на підставі чинних норм трудового права зазначеним суб'єктам надаються відповідні суб'єктивні права та покладаються юридичні обов'язки; реалізація наданих трудових прав і виконання трудових обов'язків гарантується державою; вказані суб'єкти можуть здійснювати свої трудові права та виконувати трудові обов'язки лише за умови вступу в трудові правовідносини [51, с. 23-25].

Специфіка суб'єктного складу у сфері трудових правовідносин проявляється в тому, що він, передусім, забезпечує ефективну реалізацію трудових прав та обов'язків, відображає правовий статус учасників зазначених правовідносин, сприяє трансформації фактичних трудових відносин у юридично значущі правовідносини, а також забезпечує їх належне

функціонування в межах правового регулювання [236, с. 97]. Слід зазначити, що у чинному КЗпП України, як і в проєкті ТК України відсутній окремий розділ, присвячений суб'єктам трудового права, хоча норми щодо їх прав і обов'язків розпорошено майже по всіх розділах. Тому підтримуємо тих науковців, які пропонують змістовно доопрацювати відповідні положення трудового законодавства, зокрема присвятити окремий розділ суб'єктам права на працю, в якому передбачити: «а) визначити список суб'єктів трудового права; б) описати основні принципи їхнього правового статусу; в) визначити умови набуття та здійснення трудової правосуб'єктності» [224, с. 205].

Одним із суб'єктів трудового права, якому й буде присвячено дана дисертаційна робота, є наукові працівники, правовий статус яких не в повній мірі досліджено в царині трудового права, а відтак потребує подальших досліджень. Деякі питання правового статусу наукових працівників досліджували О. Гоц, В. Кононенко, В. Кохан, К. Попова-Коряк, А. Юшко, Г. Яковлева, О. Ярошенко та ін.

Слід зазначити, що правовий статус особистості досліджується представниками різних галузей права, під яким зазвичай розуміють «правовий статус визначається як визначений правовими нормами статус суб'єкта права, що характеризує його позицію у взаємовідносинах з іншими суб'єктами права» [173, с. 91], а також як «загальна система прав, обов'язків та законних інтересів правових суб'єктів» [75, с. 342-343].

У науковій літературі розрізняють кілька видів правового статусу.

1. Загальний правовий статус – це правове становище особи, що визначається в межах конкретної правової системи, наприклад, правовий статус громадянина.

2. Спеціальний правовий статус характеризує правове становище певних категорій осіб, таких як *наукові працівники*, *військовослужбовці*, *державні службовці* тощо.

3. Індивідуальний правовий статус відображає правове становище конкретної особи, яке формується на підставі нормативно-правових актів,

індивідуальних правових актів або правочинів, наприклад, статус потерпілого у кримінальному провадженні [76, с. 313].

Досліджуючи правовий статус наукового працівника як учасника трудових відносин, слід зазначити, що він походить від більш загального правового статусу особистості. Тобто правовий статус особистості – це родове поняття, а правовий статус наукового працівника – видове. Так, у загальній теорії права наголошується, що спеціальний правовий статус має кореляційний зв'язок із різноманітними природними та правовими чинниками, які визначають специфічні характеристики громадян. Зокрема, спеціальним статусом наділені суб'єкти, які обіймають відповідну посаду або здійснюють певний вид діяльності. Такий статус обумовлений особливостями правового регулювання, що встановлює для цих осіб додаткові права, обов'язки та відповідальність у межах їх професійної чи службової діяльності [75, с. 342, 343] (*наприклад, наукові працівники*). Отже, загальний статус є рівним для всіх, незалежно від національності, релігійних поглядів чи соціального статусу та є базовим для інших видів правового статусу; виступає основою для набуття конкретних суб'єктивних прав, покладення обов'язків і реалізації відповідальності. Разом з тим спеціальний наділяє особу додатковими правами й обов'язками, обмеженнями й відповідальністю. Цей вид правового статусу зумовлений особливостями становища особи, доповнює або обмежує загальний та на відміну від нього має мінливий характер.

Так, спеціальним правовим статусом наділені «Учасники наукової та науково-технічної діяльності, які охоплюють різноманітні групи, включаючи наукових працівників, науково-педагогічний персонал, аспірантів, ад'юнктів, докторантів та інших дослідників. До цієї категорії також відносяться наукові заклади, такі як університети, академії, інститути, музеї. Крім того, сюди входять інші юридичні особи незалежно від форми власності, якщо вони мають у своїй структурі наукові підрозділи, а також наукові громадські

організації» [194], оскільки для них визначені особливі умови вступу, проходження й припинення трудової діяльності.

Одним із суб'єктів наукової і науково-технічної діяльності, яким і буде присвячено це дисертаційне дослідження, є наукові працівники. Це категорія працівників, яка характеризується особливим набором цінностей та мотивів, психологічної спрямованості особистості. І саме наукова діяльність дає можливість їм реалізувати свій потенціал, самореалізуватися та розвиватися.

Визначення правового статусу наукових працівників необхідно здійснити з урахуванням теоретичних досягнень і правових норм із розглядуваного питання. Так, І. Окунєвим правовий статус особи розглядається як форма соціального статусу, що базується на фактичному соціальному становищі індивіда, при цьому право виконує функцію його закріплення та введення в межі законодавчого регулювання [146, с. 43]. На думку А. Колодія та А. Олійника, правовий статус формується нормами матеріального права, які визначають права й обов'язки учасників правовідносин, тоді як норми процесуального права регламентують механізм їх реалізації [103, с. 169]. О. Ярошенко обґрунтовує, що правовий статус – це визнане правовими нормами становище суб'єкта права, яке відображає його місце в правовідносинах з іншими суб'єктами права [267, с. 7].

У свою чергу, П. Пилипенко розглядає правовий статус як явище об'єктивної реальності, яке не лише визначає суб'єкта як учасника правовідносин, а скоріше служить середовищем, у якому суб'єкти права набувають відповідних характеристик і перетворюються на суб'єктів правовідносин. При цьому правовий статус особи існує незалежно від конкретної особи. Як указує дослідник, «ще до народження людини, правовий статус громадянина вже об'єктивно існує», підкреслюючи тим самим універсальний і сталий характер цього правового феномену [240, с. 68, 69].

З урахуванням наведеного, вважаємо за доцільне визначити його основні елементи. Одностайності серед учених і до сьогодні не існує, хоча більшість до його основних елементів відносять права й обов'язки. Так, П. Рабінович

стверджує, що «додавання до правового статусу, окрім прав і обов'язків, інших юридичних складників може призвести лише до створення надмірно складної конструкції» [209, с. 65].

Водночас існують підходи, які пропонують включати до змісту правового статусу такі елементи, як правосуб'єктність, юридична відповідальність, законні інтереси, громадянство. Зокрема, деякі вчені серед основних елементів правового статусу особи називають правові норми, що визначають цей статус, правосуб'єктність, права й обов'язки, законні інтереси, громадянство з відповідними правовими принципами, а також юридичні гарантії, включно з юридичною відповідальністю. Інші науковці виділяють у структурі правового статусу права, свободи, обов'язки та гарантії їх реалізації, тоді як інші складники розглядаються як умови або передумови правового статусу особи [166, с. 46-47].

Варто підкреслити, що в різних галузях права для відповідних суб'єктів визначається свій набір елементів правового статусу, який може відрізнитися. Наприклад, у трудовому праві немає єдиної точки зору щодо цього питання. Так, Ю. Дмитренко пропонує виокремлювати такі складові: трудову правосуб'єктність; суб'єктивні права та обов'язки; гарантії реалізації прав і обов'язків; відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків [62, с. 37].

Цю точку зору поділяють й інші науковці у галузі трудового права (Д. Карпенко [93, с. 34], й Н. Болотіна з Г. Чанишевою [238, с. 48]).

І. Шамшина визначає основними елементами правового статусу правосуб'єктність, права й обов'язки [252, с. 391], наголошуючи на доцільності виокремлення об'єктивного й суб'єктивного трудо-правового статусу. Зокрема, об'єктивний трудо-правовий статус охоплює такі елементи: правосуб'єктність, статутні права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків та юридичні гарантії прав, водночас суб'єктивний розглядається у вузькому розумінні через включення суб'єктивних прав та обов'язків, які можуть бути передбачені як законодавчо, так і в договірному

порядку [251, с. 9, 10]. Аналогічної позиції дотримуються й інші представники трудового права [176, с. 116]. О. Ярошенко вважає, що трудо-правовий статус складається з двох елементів: прав і обов'язків, які можна визначити як володіння правами, та правосуб'єктності, тобто здатність до правоволодіння [267, с. 7]. При цьому законні інтереси, юридичну відповідальність, гарантії та громадянство правознавець не відносить до структури правового статусу. На обґрунтування цієї позиції, вчений зазначає, що інтерес є категорією позаправовою або доправовою й виражається головним чином у загальних принципах законодавства. Не є складовою частиною правового статусу юридична відповідальність, оскільки вона не функціонує на одному рівні з правами й обов'язками, а слугує засобом забезпечення їх реалізації, не виступаючи окремим елементом правового статусу. Також до змісту правового статусу не входять юридичні гарантії. У правовій площині гарантії набувають форми відповідних суб'єктивних прав того суб'єкта, діяльність якого вони покликані підтримувати. Відтак із формально-юридичної точки зору юридичні гарантії не відрізняються від тих суб'єктивних прав суб'єкта трудового права, реалізацію яких вони мають забезпечити [173, с. 91-92]. Громадянство, на думку О. Ярошенка, також не може бути елементом правового статусу суб'єкта права, а лише передумовою наявності в особи правового статусу громадянина певної держави в повному обсязі [267, с. 6].

Виходячи з даної класифікації, досліджуючи правовий статус наукових працівників, робимо висновок, що вони наділені спеціальним трудо-правовим статусом, який регламентується не тільки загальним законодавством (Конституція України, КЗпП України), а й спеціальним (законами України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту») і підзаконними нормативно-правовими актами в розглядуваній царині.

Перед з'ясуванням сутності наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права, його правового статусу, визначимо поняття науки як правового явища. Наука є особливою формою інтелектуальної діяльності людини, спрямованою на здобуття об'єктивних знань про навколишній світ,

відкриття закономірностей розвитку явищ і процесів, а також передбачення їхніх тенденцій у майбутньому. Вона охоплює процес творчої діяльності, спрямованої на отримання нових знань, і одночасно виступає результатом цієї діяльності [145, с. 16]. Як вказано у філософському словнику, це форма людських знань, що є частиною духовної культури суспільства; система понять про явища і закони реальності; особлива область цілеспрямованої людської діяльності [243, с. 416]. У свою чергу соціологічний енциклопедичний словник визначає науку як: 1) систему знань про закони природи, суспільства, мислення; 2) соціальний інститут, функцією якого є виробництво, накопичення, розповсюдження нових знань та їх використання в практичній діяльності [228, с. 187-188]. В юридичній енциклопедії наука розглядається як сфера людської діяльності, що передбачає вироблення та теоретичну систематизацію знань про дійсність. Основна мета науки як системи знань полягає в описі, поясненні й прогнозуванні процесів і явищ на основі відкритих нею законів [260, с. 72-73].

Отже, наука являє собою процес інтелектуальної діяльності з отримання нового знання, а наукова діяльність згідно ст. 1 ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» «наукова діяльність – це інтелектуальна творча робота, яка спрямована на отримання нових знань та/або пошук способів їх практичного використання. Основні види такої діяльності включають фундаментальні та прикладні наукові дослідження» [194]. Серед основних критеріїв специфіки наукової діяльності Г. Барабаш виокремлює соціально-економічні й інтелектуально-фізіологічні категорії. До соціально-економічних належать зміст наукової діяльності, труднощі в оцінці результатів досліджень і унікальність критеріїв для їх оцінювання, а також імовірність очікуваних результатів. Інтелектуально-фізіологічні чинники включають здатність людини до складної інтелектуальної діяльності, професійну гнучкість, моральну атмосферу в колективі та психологічний клімат [16, с. 8].

Продовжуючи дослідження правового статусу наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права, передусім з'ясуємо різницю між

категоріями вчений і науковий працівник. Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» вчений – це фізична особа, яка проводить фундаментальні чи прикладні дослідження, отримуючи наукові або науково-технічні результати.

У свою чергу, науковий працівник – це вчений із вищою освітою не нижче магістерського рівня, що професійно здійснює наукову, науково-технічну або організаційну діяльність згідно з трудовим договором чи контрактом і має необхідну кваліфікацію, незалежно від того, чи є науковий ступінь або вчене звання, що підтверджується атестацією у визначених законодавством випадках [194]. Як зазначає Г. Барабаш, до основних критеріїв, що визначають належність працівника до категорії науковців, належать: наявність відповідної кваліфікації, яка включає вищу освіту та/або науковий ступінь; орієнтація виконуваної роботи на наукову або науково-технічну діяльність; а також професійна зайнятість у цій сфері [16, с. 7]. Цієї ж думки притримується й М. Ждан [69, с. 86].

Виходячи з наведеного можливо виокремити низку характерних ознак, властивих науковим працівникам як спеціальним суб'єктам трудового права. Зокрема, науковий працівник – це особа, яка має статус вченого та здобула вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня; на підставі укладеного трудового договору (контракту) здійснює професійну діяльність, пов'язану з науковими, науково-технічними, науково-організаційними або науково-педагогічними функціями; володіє відповідною кваліфікацією, підтвердженою результатами атестації, незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання. Ці ознаки визначають особливий правовий статус наукових працівників у сфері трудового права.

Одним із ключових аспектів правового статусу наукового працівника є правосуб'єктність, яка виступає не лише основою для прав та обов'язків, але й спеціальною характеристикою, структурною складовою їх правового статусу [267, с. 7], завдяки якому особа як суб'єкт права здатна бути учасником правовідносин. В юридичній науці розрізняють правосуб'єктність, зокрема

поділяють на такі види: загальна, що визначає здатність особи виступати суб'єктом права в рамках конкретної правової системи (наприклад, правової системи України); галузева, яка характеризує здатність бути суб'єктом галузі права (наприклад, конституційна або трудова правосуб'єктність); та спеціальна, що визначає здатність бути учасником правовідносин щодо конкретної галузі права (наприклад, правосуб'єктність державних службовців, наукових працівників тощо). Правосуб'єктність обумовлює становище особи в суспільстві, виступає гарантією стабільності її правового статусу та є передумовою реалізації її прав і обов'язків [76, с. 310].

Правосуб'єктність охоплює два ключові елементи: правоздатність, яка визначається нормами права як здатність суб'єкта мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто можливість набувати та володіти правами), та дієздатність, що передбачає юридично закріплену можливість самостійно набувати, здійснювати та виконувати права й обов'язки власними діями (тобто здатність до реалізації прав). У цьому контексті трудова правосуб'єктність є правовою категорією, що відображає здатність особи бути учасником трудових та пов'язаних із ними правовідносин [239, с. 39]. Тобто трудова правосуб'єктність будучи елементом загальної, має свої особливості.

Заслуговуючими на увагу стосовно трудової правосуб'єктності є судження Н. Болотіної, яка зазначає, що по-перше, відповідно до норм трудового законодавства, працівник зобов'язаний виконувати трудові обов'язки особисто та не має права передоручати їх виконання третім особам. Це означає, що у сфері трудових правовідносин працівник не може реалізовувати свої трудові функції через законного представника, опікуна чи іншу особу. По-друге, необхідно розмежовувати фактичну здатність до праці та юридичну здатність до праці (трудова правосуб'єктність), оскільки ці поняття не є тотожними. Фактична працездатність особи виникає раніше, ніж трудова правосуб'єктність. Остання ж набуває юридичного значення лише за умови, що особа має здатність до систематичного здійснення трудової діяльності, регламентованої правовими нормами. В юридичному аспекті

трудова правосуб'єктність визначається такими юридично значущими фактами, як вік та стан здоров'я особи. По-третє, крім фізичної можливості до систематичного виконання трудових обов'язків, важливим критерієм трудової правосуб'єктності є вольова здатність особи, тобто її усвідомлення власних дій і здатність керувати ними. Таким чином, особа, яка в судовому порядку визнана недієздатною, не може бути суб'єктом трудових правовідносин. Сукупність зазначених критеріїв визначає момент виникнення трудової правосуб'єктності. Трудове законодавство встановлює вимоги для набуття трудової правосуб'єктності та містить спеціальні положення, які визначають особливості правового статусу працівника залежно від його віку, статі, рівня освіти, стану здоров'я, наукового ступеня чи вченого звання, громадянства, сімейного стану та наявності або відсутності судимості [21, с. 132].

Разом з тим Н. Хуторян та деякі інші вчені наголошують, що «Виникнення трудової правосуб'єктності не лише дозволяє особі вступати в трудові відносини, але й спрямоване на захист її прав. Це означає: недопущення порушення норм щодо прийняття на роботу осіб, які не досягли віку, встановленого законом; неможливість змінити цю норму навіть за згодою сторін трудового договору; припинення трудових відносин, які виникли з порушенням вимог щодо трудової правосуб'єктності; встановлення відповідальності винних осіб за порушення норм, що регулюють трудову правосуб'єктність» [247, с. 104].

С. Вавженчук виокремлює три основні підходи до розуміння трудової правосуб'єктності, два з яких ускладнені варіативними елементами, де існують три основні підходи до розуміння трудової правосуб'єктності, а саме: монолітний підхід, що розглядає її як єдине цілісне явище; підхід, за яким трудова правосуб'єктність має розщеплений характер, тобто складається з окремих елементів; а також підхід, що передбачає можливість ототожнення трудової правосуб'єктності з трудовою правоздатністю або безпосередньо із суб'єктом трудових правовідносин [24, с. 82]. Так, одні науковці розглядають її як зумовлену вродженою здатністю людини до роботи і сутність її права на

працю визначають правову властивість учасників суспільних відносин. Вона полягає в наданні їм можливості мати, реалізовувати та отримувати систему трудових прав і обов'язків, соціально-трудова гарантії, а також, у випадках, визначених законом або договором, нести відповідальність за невиконання або неналежне виконання своїх трудових обов'язків [112, с. 69]. Інші науковці трактують її як складову юридичного статусу працівника встановлюється діючим законодавством із урахуванням вікових особливостей особи. Вона включає правоздатність та дієздатність, які виступають нерозривними і цілісними характеристиками, зумовленими особливостями індивіда як суб'єкта, що використовує свою здатність до трудової діяльності. [18, с. 42].

Трудова правоздатність і дієздатність формуються у визначеному віці, коли людина набуває статусу суб'єкта трудового права, тобто отримує загальну трудову правосуб'єктність або часткову загальну правосуб'єктність, що виникає до досягнення повноліття. Вони характеризуються певними особливостями, наявність чи відсутність яких дає можливість особі здійснювати своє право на працю в обраній професійній сфері чи займати відповідну посаду. У такому випадку особа набуває статусу спеціального суб'єкта трудового права, тобто володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю [49, с. 30]. Отже, здатність мати трудові права і обов'язки не може бути однаковою для всіх осіб, які досягли віку трудової правосуб'єктності. Закон не визнає за всіма фізичними особами з трудовою правосуб'єктністю здатність займатися певними видами трудової діяльності [236, с. 16].

З урахуванням наведеного можна дійти висновку, що правосуб'єктність працівника, набуття якої обумовлено досягненням установленого віку, існує й спеціальна правосуб'єктність, що визначається не лише віковими критеріями, а й іншими обставинами. Зокрема, національне законодавство передбачає додаткові кваліфікаційні вимоги для кандидатів на окремі посади, зумовлені специфікою відповідної професійної діяльності. До таких вимог можуть належати встановлені законодавством критерії щодо віку, рівня освіти, стану

здоров'я, наявності професійного стажу, ділових та моральних якостей, а також фізичної та психологічної підготовки тощо.

Розглядаючи наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права, слід вести мову саме про його спеціальну трудову правосуб'єктність, яка, зокрема, характеризується особливими вимогами до його посади. Відповідно до Типового положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад у державній науковій установі, затвердженого постановою КМУ від 23.05.2018 № 404 [177] до вимог на посаду наукового працівника віднесено: «Вища освіта за відповідним науковим напрямом не нижче другого (магістерського) рівня, а також залежно від посади науковця, наявність наукового ступеня у відповідній галузі. Крім того, необхідні результати наукової роботи, якісні та кількісні показники яких повинні відповідати вимогам вакантної наукової посади й специфіці обраного наукового напрямку».

Слід зауважити, що дане це положення встановлює загальні правила для проведення конкурсу на заповнення вакантних наукових посад у державних наукових установах та юридичних особах державної форми власності, які мають науковий підрозділ, за винятком випадків, передбачених законодавством. Відповідно до частин 2 і 4 ст. 19 ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» та ч. 2 ст. 57 ЗУ «Про вищу освіту» ці правила можуть застосовуватися зВО державної форми власності при затвердженні власних процедур для проведення конкурсу на заповнення вакантних наукових посад.

Наукові установи мають право, за погодженням з органом (організацією), у підпорядкуванні якого вони перебувають, установлювати власні вимоги до учасників конкурсу, що можуть відрізнятися від положень, визначених Примірним положенням [177]. Наприклад, Наказом Президії НАН України від 04.10.2018 № 553 було затверджено Порядок проведення конкурсу для заповнення вакантних посад наукових співробітників у наукових установах Національної академії наук України. [167]. Відповідно до пункту 15 цього документа вимоги до учасників конкурсу формуються науковою

установою з урахуванням пропозицій вченої ради, якщо такі є.

Учасник конкурсу повинен відповідати ряду вимог, включаючи наявність вищої освіти щонайменше другого (магістерського) рівня. Вимоги можуть варіюватися в залежності від посади, він повинен відповідати таким критеріям: володіти науковим ступенем і вченим званням у відповідній галузі науки; мати досвід роботи в науковій, науково-технічній, науково-педагогічній або науково-організаційній сфері, достатній для успішного виконання обов'язків на певній посаді. Крім цього, кандидат повинен мати наукові та/або навчально-методичні публікації, опубліковані протягом встановленого періоду в національних або міжнародних рецензованих спеціалізованих виданнях, включаючи періодичні видання, що входять до міжнародних наукометричних баз даних. Додатково, кандидат може бути автором (співавтором) або власником (співвласником) чинних патентів на винаходи чи корисні моделі.

Український державний університет науки і технологій, керуючись даним Положенням та на основі ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», розробив Основні кваліфікаційні вимоги до наукових працівників для прийому на посади та проходження атестації (включаючи черговий прийом за строковим трудовим договором).

Для посади головного наукового співробітника необхідною умовою є наявність наукового ступеня доктора наук, а також вагомий доробок у сфері наукових досліджень, що підтверджується опублікованими працями, патентами на винаходи або корисні моделі, які мають практичне застосування. Також кандидату слід мати визнаний науковий авторитет у відповідній галузі. Обов'язковою є публікація щонайменше 10 наукових статей у спеціалізованих виданнях за останні п'ять років, серед яких не менше двох статей мають бути опубліковані в міжнародних наукових журналах, що індексуються у наукометричних базах даних. Додатковою перевагою є наявність монографії.

Для провідного наукового співробітника вимагається науковий ступінь доктора або кандидата наук. Кандидат повинен мати опубліковані наукові

роботи, а також патенти на винаходи чи корисні моделі. Необхідно мати щонайменше 7 наукових статей у фахових виданнях, опублікованих протягом останніх п'яти років, принаймні одна з яких повинна бути розміщена у міжнародному науковому виданні, що включене до наукометричних баз даних.

Для старшого наукового співробітника потрібна вища освіта та не менше 10 років професійного досвіду у відповідній галузі (за наявності наукового ступеня вимога щодо стажу не є обов'язковою). Кандидат має підтвердити свою наукову активність публікаціями, патентами на винаходи або корисні моделі. Крім того, за останні п'ять років необхідно мати щонайменше 5 статей, опублікованих у спеціалізованих наукових виданнях [148].

Як бачимо, кожна наукова установа на підставі зазначених нормативно-правових актів установлює до учасників конкурсу свої вимоги на посаду наукового працівника.

Наступними важливими елементами правового статусу наукового працівника є суб'єктивне право та юридичний обов'язок. Зокрема, суб'єктивне право – це передбачена для уповноваженого суб'єкта трудового права міра можливої поведінки, спрямована на задоволення його інтересів і забезпечена юридичними обов'язками інших суб'єктів трудового права. У свою чергу, юридичний обов'язок – це встановлена для зобов'язаного суб'єкта трудового права та забезпечена можливістю державного примусу міра необхідної поведінки, якої він повинен дотримуватись в інтересах уповноваженого суб'єкта права [239, с. 40]. Права та обов'язки суб'єктів перебувають у взаємозв'язку, оскільки вони є рівними за юридичною природою та взаємозумовленими. Зокрема, належне виконання покладених обов'язків є необхідною передумовою та гарантією здійснення прав, свобод і законних інтересів осіб, а також сприяє задоволенню суспільних і державних інтересів. Виконання обов'язків служить як юридичною, так і моральною основою для того, щоб особа могла вимагати від інших осіб та держави гарантій для забезпечення та захисту своїх прав.

Відповідно до ст. 6 ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» [194] науковий працівник має низку прав, серед яких: право ухвалити обґрунтоване можливість відмовитися від участі в науковій чи науково-технічній діяльності, якщо її результати можуть порушити їхні права, права інших осіб, завдати шкоди довіллю або суперечити етичним нормам наукової спільноти; право на отримання фінансової підтримки для своїх досліджень з державного бюджету та інших джерел згідно з чинним законодавством; можливість займатися науково-педагогічною діяльністю, надавати консультації та виступати експертом відповідно до законодавства України; право працювати за сумісництвом, зокрема на керівних наукових і науково-педагогічних посадах, за умови уникнення конфлікту інтересів; право на підвищення кваліфікації тощо. Крім того, науковий працівник має й певні обов'язки: проводити наукові дослідження або науково-технічні (експериментальні) розробки згідно з укладеними договорами чи контрактами; представляти результати своєї роботи через наукові доповіді, публікації та інші форми; проходити атестацію на відповідність займаній посаді у встановленому порядку; постійно підвищувати свою кваліфікацію та інші.

Сукупністю же взаємопов'язаних і взаємозалежних прав та обов'язків виступають повноваження. І. Голосніченко та Д. Голосніченко визначають повноваження як соціальне явище, що полягає у володінні правами та обов'язками членів суспільства. Метою такої передачі є реалізація особистих або спільних інтересів особи-делегувальника, при цьому повноваження можуть включати право розпорядження цінностями, право залучати на загальнообов'язковій основі до виконання суспільних доручень, а також застосовувати заходи примусу у випадках, передбачених у виключних випадках [52, с. 148].

На думку С. Шоптенко, повноваження мають такі характеристики: вони визначені законодавчими актами, що регулюють певну діяльність; здійснюються в строго окресленій області; реалізуються відповідно до

встановлених процедур; повинні бути націлені на досягнення поставлених цілей; за зловживання повноваженнями передбачена відповідальність [254].

Тобто повноваженнями є ті права й обов'язки, що закріплюються в документах, якими вповноважуються вказані особи, зокрема в нашому випадку *наукові працівники*. А вже засобом ефективної реалізації повноважень наукових працівників виступають гарантії, призначення яких забезпечити реалізацію їх суб'єктивних прав. Як зазначає О. Петрик, що науково-педагогічні працівники наділені визначеним правовим статусом, який включає закріплені права, свободи й обов'язки. При цьому їхні гарантії виступають умовами, завдяки яким вони, як безпосередні учасники освітнього процесу, мають можливість бути носіями цього статусу [153, с. 112].

Тобто забезпечення реалізації права на працю науковими працівниками здійснюється завдяки багатoelementному та багатоаспектному механізму, однією із ключових складових якого є гарантії, під якими у тлумачних словниках української мови розуміється те, що вони можуть бути як матеріальні, так і правові засоби, спрямовані на ефективне здійснення соціально-економічних прав громадян. До них відносяться механізми, закріплені на законодавчому рівні, які забезпечують захист прав і свобод особи, визначають способи їх практичного застосування, а також підтримують правопорядок і охороняють як суспільні, так і державні інтереси. Крім того, ці засоби створюють сприятливі умови для досягнення успіху в певних галузях діяльності [39, с. 222; 81, с. 55]

Гарантії прав людини загалом, так і в окремих сферах і галузях суспільного життя вже давно є предметом наукових пошуків. Зокрема, значний науковий інтерес обумовлює наявність цілої низки точок зору щодо сутнісного змісту гарантій та їх ролі як правового явища. Аналізуючи наукові джерела, можемо зробити висновок, що існують різні підходи до визначення гарантій. Зокрема, гарантії розглядаються як засоби та способи фактичного забезпечення реалізації прав і свобод громадян, а також як умови, методи та організаційно-правові засоби, що забезпечують реальну можливість

користування демократичними правами і захисту цих прав [154, с. 63]. На думку В. Пересунька, гарантії прав і свобод індивіда являють собою систему загальних умов та спеціальних (юридичних) засобів, що забезпечують правомірне здійснення цих прав і свобод. Реалізація прав і виконання обов'язків громадян відбувається завдяки наявності ефективних гарантій, які сприяють їх належному забезпеченню саме в процесі практичного застосування [152, с. 80-81].

У свою чергу юридичні гарантії виступають самостійним видом системи гарантій, яким властиві певні ознаки, серед яких Т. Заворотченко виділяє такі ключові ознаки юридичних гарантій: нормативність, що означає їх закріплення виключно у нормах правових актів; системність, яка підкреслює їх взаємозв'язок і взаємозалежність у межах єдиної правової системи; комплексність, що проявляється у спільній дії гарантій, коли вони підкріплюють і посилюють одна одну; постійність, яка полягає у безперервності їх дії, без залежності від випадкових чи тимчасових факторів; юридична надійність, що поєднує зв'язок гарантій із соціальною реальністю і водночас забезпечує стабільність їх змісту; реальність, яка означає, що гарантії мають забезпечувати реальне, а не формальне користування правами, визначеними законодавством [73].

У свою чергу, О. Ситницька класифікує ознаки юридичних гарантій на загальні та специфічні. До загальних вона відносить ті ж основні характеристики: нормативність, системність, комплексність, постійність, юридичну надійність, реальність і загальність, підкреслюючи їх універсальність для всіх правових сфер. Специфічні ж ознаки, за її словами, залежать від предмета правового регулювання і можуть варіюватися залежно від конкретної правової галузі чи категорії суб'єктів. Натомість специфічні ознаки, на її думку, зумовлені предметом правового регулювання, тобто стосуються окремих юридичних гарантій, які мають обмежену сферу дії та поширюються лише на певні категорії осіб [219].

Незважаючи на значущість інституту гарантій у системі національного

трудового права, КЗпП України не містить їх чіткого визначення. Проте, проаналізувавши статті 1-2 та 51 Кодексу [101], можна зробити висновок, що завданнями трудового законодавства є забезпечення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення комфортних умов праці, а також захист інтересів як працівників, так і роботодавців.

Як зазначає М. Пижова, майже всі норми КЗпП спрямовані на досягнення цих цілей, і гарантії для працівників і роботодавців мають пронизувати всю систему трудового права України [156, с. 42].

Юридичні гарантії, з одного боку, служать для запобігання перешкодам у реалізації трудових прав і для усунення таких перешкод, якщо вони виникають. З іншого боку, вони забезпечують виконання роботодавцем обов'язків, які відповідають правам працівників, або обов'язків відповідних державних і громадських органів, які сприяють реалізації трудових прав громадян [156, с. 42].

Таким чином, як підкреслює М. Пижова, встановлення юридичних гарантій у трудовому праві має на меті забезпечити максимально повне здійснення наданих працівникам прав. Крім того, законодавець, запроваджуючи ці гарантії, прагне мінімізувати або навіть повністю усунути випадки порушення трудових прав і недотримання законних інтересів працівників [154, с. 63].

Характеристика гарантій у сфері праці дає змогу запропонувати умовний їх поділ на гарантії державні, які залежні від рівня соціально-політичного й економічного розвитку суспільства [264, с. 339], та гарантії, передбачені колективними угодами, трудовими договорами, перелік яких залежить від сфери діяльності суб'єктів трудових відносин. Загалом у науці трудового права юридичні гарантії можна класифікувати на наступні категорії: гарантії, що сприяють вступу до трудових відносин; гарантії, що забезпечують безперешкодну реалізацію трудових прав працівниками; гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників.

Приміром, Д. Карпенко пропонує класифікацію юридичних гарантій

трудових прав залежно від етапів розвитку трудових правовідносин. Перша група охоплює гарантії, які сприяють залученню працівників до сфери праці, забезпечуючи рівний доступ до робочих місць, недискримінацію при працевлаштуванні та дотримання умов прийняття на роботу. Друга група складається з гарантій, що забезпечують реалізацію вже встановлених трудових правовідносин, включаючи право на належні умови праці, справедливу оплату праці, дотримання трудової дисципліни та охорону праці. Третя група об'єднує гарантії, спрямовані на відновлення порушених трудових прав, зокрема механізми правового захисту, можливість оскарження неправомірних дій роботодавця, компенсацію завданої шкоди та поновлення на роботі у разі незаконного звільнення [92, с. 16].

М. Пижова пропонує, у сфері трудового права можна виділити чотири ключові категорії юридичних гарантій: Запобіжні гарантії — це правові інструменти, що спрямовані на попередження порушень трудових прав працівників. Універсальні та спеціалізовані гарантії — забезпечують належні умови для реалізації трудових прав, сприяючи їх ефективному використанню. Гарантії відновлення прав — передбачають правові механізми, які дозволяють відновити порушені трудові права працівників. Санкційні гарантії — включають заходи юридичного впливу у вигляді санкцій, що застосовуються до осіб, відповідальних за порушення трудового законодавства [154, с. 65].

Щодо наукових працівників, то відповідно до ст. 59 ЗУ «Про вищу освіту» [178] для науково-педагогічних, наукових, для педагогічних, наукових та інших працівників закладів вищої освіти передбачено створення сприятливих умов для здійснення професійної діяльності. Це включає забезпечення належних умов праці, можливості для підвищення кваліфікації, організацію побуту, відпочинку та медичного обслуговування, зокрема для викладачів з інвалідністю. Окрім того, законодавством встановлено компенсаційні виплати у випадку втрати роботи, а також передбачено доплати за науковий ступінь, вчене звання та інші форми матеріального заохочення відповідно до чинних норм. У свою чергу, ЗУ «Про наукову і науково-технічну

діяльність» [194] закріплює низку гарантій для наукових працівників, зокрема.

1. Підготовка наукових кадрів в аспірантурі та докторантурі.
2. Атестація та підвищення кваліфікації (стажування) наукових працівників кожні п'ять років із збереженням середньої заробітної плати у відповідних державних установах як в Україні, так і за кордоном.
3. Присудження наукових ступенів (доктора філософії, доктора наук) та присвоєння вчених звань (старшого дослідника, доцента, професора).
4. Прийом наукових працівників на посади на конкурсній основі.
5. Урахування результатів наукової роботи при оплаті та стимулюванні праці.
6. Соціальний захист працівників тощо.

Закріплення цих гарантій на законодавчому рівні забезпечує правову захищеність наукових працівників і є важливою умовою їхньої професійної діяльності.

В умовах воєнного стану, згідно із ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» від 15.03.2022 № 2126-IX [180], надано додаткові гарантії працівникам наукових установ, зокрема тим, хто був змушений змінити місце проживання чи залишити робоче місце. Ці гарантії передбачають збереження місця роботи та середнього заробітку незалежно від місця перебування наукового працівника під час особливого періоду.

До юридичних гарантій для наукових працівників також належать гарантії, передбачені для внутрішньо переміщених осіб. Як зазначає І. Шульженко, правові гарантії для такої категорії осіб повинні охоплювати:

- 1) право на взяття на соціальний квартирний облік для працівників тимчасово переміщених закладів вищої освіти та наукових установ;
- 2) право на щомісячну адресну допомогу для покриття витрат на проживання, включно з оплатою житлово-комунальних послуг [256, с. 136].

З урахуванням викладено в цьому підрозділі було зроблено наступні

ВИСНОВКИ.

Науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права – це фізична особа, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює наукову, науково-технічну, науково-організаційну або науково-педагогічну діяльність на підставі трудового договору (контракту) відповідно до норм трудового та спеціального законодавства, та на якого поширюються юридичні гарантії, притаманні суб'єктам трудового права загалом.

Науковий працівник як суб'єкт трудового права характеризується низкою специфічних рис.

1. Основним видом його трудової діяльності є наукова, науково-технічна, організаційно-наукова або науково-педагогічна робота.

2. Правове регулювання професійної діяльності таких працівників здійснюється на основі норм як спеціалізованого, так і загального законодавства.

3. Правовий статус наукового працівника поєднує риси, характерні для суб'єктів наукової діяльності, з елементами правового статусу звичайного працівника.

4. Науковий працівник розглядається як фізична особа, що виконує професійні функції у сфері науки.

5. Характерні особливі завдання та функції, які відрізняють його діяльність від інших видів трудової роботи.

6. Процедура оформлення трудових правовідносин з науковим працівником має свої специфічні особливості.

7. На таких працівників поширюються юридичні гарантії, притаманні всім суб'єктам трудового права, що забезпечує їх правовий захист у межах трудових відносин.

Зазначено, що трудова діяльність наукових працівників як суб'єктів трудового права врегульована не тільки загальним законодавством (Конституцією України, КЗпП України), а й спеціальним (ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту») та підзаконними

нормативно-правовими актами, що стосуються трудової діяльності наукових працівників, а також на локальному рівні кожною науковою установою окремо, оскільки норми загального законодавства відображають тільки загальні положення й не містять характеру відносин із працівниками у царині науки.

Трудоправовий статус наукових працівників як суб'єктів наукової діяльності визначається як нормативно закріплена сукупність прав та обов'язків, гарантованих державою, що регулюються положеннями загального та спеціального законодавства. До змісту цього статусу належать такі складові, як трудова правосуб'єктність, суб'єктивні трудові права та юридичні обов'язки, які виникають у процесі здійснення ними наукової діяльності.

Зроблено висновок, що особливості трудово-правового статусу наукових працівників, які відрізняють їх від інших категорій працівників, полягають у необхідності проходження конкурсного відбору для зайняття посади; обов'язковості періодичної атестації; вимозі щодо підвищення кваліфікації й проходження стажування, що виступає ефективним механізмом удосконалення їх професійної компетентності тощо. До визначальних характеристик наукових працівників, які мають правове значення в контексті їх трудово-правового статусу, віднесено такі: особа є науковцем, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня; здійснює наукову, науково-технічну, науково-організаційну або науково-педагогічну діяльність на професійному рівні відповідно до умов трудового договору (контракту); незалежно від наявності наукового ступеня чи вченого звання володіє відповідною кваліфікацією, що підтверджується результатами атестації.

Забезпечення реалізації права на працю науковими працівниками здійснюється завдяки багатоеlementному та багатоаспектному механізму, однією із ключових складових якого є гарантії, забезпечення яких дозволяє науковцю відчувати захищеним і що є та є необхідною умовою здійснення ним своєї професійної діяльності. Умовно передбачені юридичні гарантії для

наукових працівників запропоновано поділити на гарантії, що забезпечують: (а) їх вступ у трудові правовідносини; (б) безперешкодна реалізація ними трудових прав у трудових та тісно пов'язаних з ними інших правовідносинах; (в) право на відновлення порушених їх трудових прав.

Внесено пропозицію в ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» серед основних прав наукових працівників передбачити право на гідні умови праці та закріпити на законодавчому рівні гарантії забезпечення гідної праці у науковій сфері.

1.2 Європейські стандарти організації праці наукових працівників

З моменту незалежності Україна націлена на інтеграцію європейських цінностей у свою національну правову систему. Відповідно до пункту 9 частини 1 статті 45 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» однією з основних цілей державної політики в сфері наукової та науково-технічної діяльності є забезпечення інтеграції українського науково-дослідного сектору та науково-технічних (експериментальних) розробок у міжнародний науковий простір, зокрема в Європейський дослідницький простір. Це сприяє підвищенню конкурентоспроможності української науки, розвитку міжнародної співпраці, обміну знаннями та технологіями, а також інтеграції національних наукових досягнень у світову наукову спільноту. [194]. Переконані впровадження успішного європейського досвіду правового регулювання трудових відносин наукових працівників надасть можливість удосконалити національне законодавства в цій царині та успішно його використовувати.

Заслуговуючою на увагу з цього питання, є позиція В. Хаустової й О. Решетняка, які також вважають доцільним є аналіз і використання досвіду організації наукової діяльності в провідних країнах світу задля розробки

вітчизняної стратегії розвитку наукової та науково-технічної діяльності [244, с. 123]. Котикова О. і Скора Л. переконані, що неможливо визначити рівень розвитку наукової діяльності в Україні без порівняння відповідних показників із досягненнями інших країн ЄС та світу. Лише комплексний аналіз структури, динаміки та співвідношення індикаторів дозволяє об'єктивно встановити фактори та ступінь їх впливу на зміни показників [114]. На думку М. Шумила, вивчення законодавства зарубіжних держав і його порівняння з національним дає змогу краще зрозуміти переваги та недоліки правових норм [257, с. 77]. Водночас слід ураховувати, що деякі правові моделі зумовлені національними, історичними та релігійними особливостями, тому їх не слід безпосередньо впроваджувати в українське правове поле [109, с. 33].

Н. Хуторян зазначає, що зближення з правом ЄС та використання європейського досвіду в регулюванні трудових відносин має сприяти формуванню прогресивної моделі трудового права в Україні. Проте європейський досвід не повинен бути єдиною основою для формування національного трудового законодавства. Важливо зберігати чинні норми та створювати нові моделі, які відповідають соціально-економічним умовам, національним традиціям та особливостям [45, с. 6]. Це твердження є особливо актуальним для правового регулювання трудових відносин наукових працівників, оскільки не всі зарубіжні практики можна одразу і без змін імплементувати в українські реалії.

Н. Христинченко підкреслює, що ефективний розвиток наукової діяльності в Україні повинен базуватися як на національному законодавстві, так і на міжнародно-правових стандартах. Організація наукової діяльності неможлива без урахування досвіду провідних країн світу, а також визначення та впровадження позитивних практик, які сприяють підвищенню якості наукових досліджень, розвитку інновацій та інтеграції української науки у глобальний науковий простір. Позитивний досвід визначається на основі всебічного аналізу організації наукової діяльності, вивчення нормативно-правових актів, що регулюють наукову сферу в інших країнах, а також аналізу

державних програм розвитку науки та визначення оптимальних шляхів міжнародного наукового співробітництва [246].

У свою чергу О. Назименко додає, що аналіз міжнародно-правових стандартів, що регулюють трудові відносини у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, відкриває перед українськими правниками можливості не лише для глибшого розуміння цих стандартів, а й для проведення комплексного нормативно-правового та соціально-ціннісного аналізу. Це, у свою чергу, дозволить розробити інноваційні законодавчі ініціативи, спрямовані на вдосконалення національного законодавства у зазначених та суміжних галузях, що сприятиме його гармонізації з міжнародними практиками та підвищенню ефективності правового регулювання [144, с. 132].

Ураховуючи вищевикладене, видається цілком актуальним і доцільним при дослідженні проблематики правового регулювання реалізації права на працю науковими працівниками в Україні здійснити вивчення відповідного зарубіжного досвіду та визначити можливості його використання в Україні. Водночас ураховуючи євроінтеграційний курс України, очевидним є те, що найбільший інтерес для нас становить європейський досвід урегулювання реалізації права на працю науковими працівниками.

З метою реалізації стратегічного напрямку України щодо інтеграції до Європейського Союзу, забезпечення комплексного входження країни в європейський політичний, економічний та правовий простір, а також створення умов для набуття членства в ЄС було ухвалено низку важливих нормативно-правових актів. Зокрема, Указами Президента України від 11 червня 1998 року та 12 квітня 2000 року затверджено Стратегію інтеграції України до Європейського Союзу. Додатково, 14 вересня 2000 року була прийнята Програма інтеграції України до ЄС, а 27 листопада 2003 року Верховна Рада України схвалила Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». Як зазначає Л. Сігаєва, європейський вибір України ґрунтується на

прагненні до інтеграції із спільнотою демократичних держав, що поділяють основоположні цінності західної цивілізації. Це, зокрема, парламентаризм як основа демократичного врядування, дотримання прав людини та захист прав національних меншин, розвиток ліберальних свобод, забезпечення свободи пересування та доступу до освіти будь-якого рівня. Така орієнтація спрямована на створення суспільства, де пріоритетними є права і свободи громадян, верховенство права та соціальна справедливість [220].

Слід відмітити, що особлива роль у європейських країнах відводиться рекомендаціям з питань праці, що надаються відповідними міжнародними організаціями. Так, до важливих джерел сучасного загальноєвропейського права, що визначають, регулюють і захищають трудові права й обов'язки наукових працівників слід віднести Рекомендації ЮНЕСКО про статус науково-дослідницьких працівників від 20.11.1974, про науку і наукових працівників (дослідників) від 14.11.2017, Кодекс працевлаштування наукових працівників та Європейську хартію дослідників від 11.03.2005.

Варто відзначити, що європейські стандарти організації праці відображені в Статуті МОП, конвенціях МОП (зокрема, про право на організацію і укладення колективних договорів (1949), про рівну оплату праці чоловіків і жінок за роботу однакової цінності (1951), про мінімальні стандарти соціального забезпечення (1952), про дискримінацію в сфері праці та зайнятості (1958)); а також у рекомендаціях МОП (щодо допомог з інвалідності, за старістю та в разі втрати годувальника (1967), про представників трудящих (1971) тощо).

Разом з тим створенням міжнародних механізмів нормативно-правового регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності опікуються такі організації, як Міжнародна організація праці (МОП), ЮНЕСКО, Європейський Союз та інші міжнародні інституції.

Тобто конвенції і рекомендації МОП полягають у тому, що вони спрямовані на визначення системи міжнародних стандартів у галузі праці й

соціального забезпечення та сприяють розвитку міжнародного законодавства в указаних сферах суспільних відносин, виступають мінімальними стандартами в галузі трудових прав усіх працівників, у тому числі й наукових працівників. Як зазначає М. Клемпарський й О. Назимко, що цілком природно й логічно вважати, що процес проведення наукових досліджень і викладацька діяльність невід'ємно пов'язані із загальними уявленнями про повноцінну та суспільно корисну працю, результати якої мають вагоме значення не лише для науки та освіти, але й для розвитку ключових аспектів матеріального й духовного життя суспільства. [96, с. 277]. В цілому правове регулювання трудових відносин наукових працівників в ЄС деталізується на кількох рівнях нормативного забезпечення: міжнародному, європейському, національному і місцевому [253, с. 27].

Проаналізуємо коротко їх. У Розділі V «Умови успішної діяльності науково-дослідницьких працівників» Рекомендацій ЮНЕСКО щодо статусу науково-дослідницьких працівників підкреслюється, що держави-члени повинні враховувати як державні інтереси, так і потреби науковців, забезпечуючи їм моральну підтримку та матеріальну допомогу для ефективного проведення наукових досліджень. Крім того, рекомендується вживати заходів для створення належних умов праці та справедливої винагороди, що відповідають професійному статусу, стажу та досягненням науковців, без будь-яких проявів дискримінації [6].

Згодом даний міжнародно-правовий документ було переглянуто та прийнято 14 листопада 2017 року нову Рекомендацію ЮНЕСКО «Про науку і наукових працівників (дослідників)», покликану сприяти забезпеченню справедливого і відповідного статусу наукових дослідників, формуванню адекватної національної політики в сфері науки, технологій та інновацій, а також політики, яка спрямована на відповідальне використання знань з усіх наукових сфер суспільством. Також підкреслюється важливість надання науковим працівникам адекватної фінансової підтримки [5]. Відповідно до пункту 24 Рекомендації, науковці повинні отримувати необхідне

забезпечення, що включає: матеріальну та моральну підтримку, визнання з боку суспільства, які створюють сприятливі умови для ефективного проведення наукових досліджень. Також їм мають бути гарантовані рівноправні умови у сфері працевлаштування, кар'єрного зростання, проведення атестації, професійного розвитку та оплати праці. При цьому забороняється будь-яка дискримінація, зокрема за расовою приналежністю, кольором шкіри, походженням, статтю, гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією, віковими особливостями, мовою спілкування, релігійними поглядами, політичними чи іншими переконаннями, національною, етнічною чи соціальною приналежністю, економічним становищем або наявністю інвалідності [5].

Рекомендація ЮНЕСКО також передбачає положення, що зобов'язують держави-члени забезпечувати ефективну політику зайнятості для науковців (п. 27). Зокрема, йдеться про сприяння професійному просуванню та кар'єрного зростання, створення умов для підвищення кваліфікації та перепідготовки, а також надання підтримки молодим науковцям на початку їхньої професійної кар'єри [5]. Загалом у цьому міжнародному документі розглядаються аспекти статусу наукових працівників, пов'язані з їх науковою діяльністю на всіх етапах трудових відносин – від початку до завершення трудових відносин.

Ключовими елементами політики ЄС щодо підвищення привабливості наукової кар'єри в Європі, яка є ключовим елементом у стратегії ЄС для стимулювання економіки, зайнятості й зростання є Європейська хартія дослідників і Кодекс працевлаштування наукових працівників, які наділяють дослідників однаковими правами й обов'язками як на місцевому, регіональному, національному, так і на галузевому рівнях.

На сьогодні наукові установи в Європі дотримуються принципів та вимог Європейської хартії дослідників і Кодексу працевлаштування наукових працівників у своїй діяльності. Україна, як європейська держава, що має спільну історію та цінності з країнами-членами ЄС, прагнучи поступово наблизитися до політики та законодавства ЄС у сфері науки і технологій,

вирішила впровадити Європейську хартію дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників. І тут цілком погоджуємось із позицією В. Жернакова й Т. Красюк, які вважають, що «вступ України до Ради Європи, долучення до численних міжнародних актів щодо прав людини дає підстави характеризувати наше суспільство як цивілізаційний осередок людської спільноти та накладає на державу зобов'язання стосовно узгодження національного законодавства з міжнародними стандартами з прав людини [72].

Відтак МОН України, яке зацікавлене у розробці та впровадженні нових механізмів для розвитку наукової кар'єри, покращенні кар'єрних можливостей для науковців та створенні сприятливого середовища для реалізації їхнього наукового потенціалу, у Листі від 03.05.2018 № 1/9-275 «Щодо впровадження Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників» рекомендується Національній академії наук України та національним галузевим академіям наук, закладам вищої освіти та дослідницьким установам враховувати основні принципи цих документів у своїй діяльності, зокрема в тій частині, яка не суперечить чинному законодавству України [259]. Основні положення Європейської хартії дослідників передбачають, що роботодавці повинні:

1) забезпечити гнучкі умови праці для науковців, включно з особами з інвалідністю, щоб сприяти успішній науковій діяльності, відповідно до національного законодавства та колективних договорів;

2) уникати негативного впливу нестабільності трудових контрактів на результати досліджень, сприяючи стабільній зайнятості відповідно до Директиви ЄС щодо строкових трудових договорів;

3) гарантувати справедливі та привабливі умови фінансування та/або заробітної плати для всіх науковців незалежно від етапу їхньої кар'єри, беручи до уваги їх правовий статус, ефективність, рівень кваліфікації та посадові обов'язки [66].

Європейська хартія дослідників визначає принципи та вимоги щодо

ролей, обов'язків і прав як дослідників, так і роботодавців чи спонсорів (організацій, що фінансують дослідження). Вона охоплює всіх дослідників у країнах ЄС на всіх етапах їхньої кар'єри та стосується всіх галузей науки, як у державному, так і приватному секторах, незалежно від форми зайнятості чи правового статусу роботодавця [253, с. 29].

У свою чергу згідно Кодексу працевлаштування наукових працівників «При наймі дослідників роботодавці повинні запровадити такі методи добору персоналу, щоб вони задовольняли критерії відкритості, результативності, прозорості, мотивації, які можна співставляти на міжнародному рівні, відповідно до типу запропонованих вакансій. Оголошення мають включати розгорнутий опис вимог до претендентів (знань і компетенцій). Кандидати повинні бути завчасно (до селекції) проінформовані про процедуру прийняття на роботу та параметри відбору, про число вільних посад та можливості кар'єрного зростання. У процесі відбору необхідно враховувати весь спектр професійного досвіду претендентів. Це передбачає, що здобутки мають оцінюватися як за кількісними, так і якісними показниками, з акцентом на особливо визначних результатах протягом багатогранної професійної кар'єри, а не виключно на підставі кількості публікацій [66].

У Кодексі визначено основні критерії, які регулюють різні етапи працевлаштування наукових працівників. Серед них – умови прийняття на роботу, забезпечення прозорості у процесі добору кадрів, системи оцінювання наукових досягнень, а також врахування можливих пауз у кар'єрному розвитку та варіативності хронології кар'єрного шляху. Крім того, передбачено оцінку досвіду міжнародної мобільності, визнання кваліфікації та професійного стажу, можливості для підвищення кваліфікації та дотримання принципів гендерної рівності [115, с. 46].

Як підкреслює В. Кохан, Європейська хартія дослідників і Кодекс працевлаштування наукових працівників були створені Європейським Співтовариством для забезпечення рівних прав і можливостей для дослідників незалежно від їх географічного походження. Введення уніфікованих

стандартів у сфері працевлаштування та професійної діяльності науковців має на меті усунути розбіжності в правовому регулюванні наукової діяльності на місцевому, регіональному, національному та галузевому рівнях, що сприяє ефективнішій реалізації наукового потенціалу європейських науково-дослідних установ.

Взагалі в законодавстві багатьох країн Європи трудові відносини наукових працівників регулюється правовими нормами, які містяться не в трудовому законодавстві, а в нормативно-правових актах із питань науки. Слід зазначити, що питанням науки з боку держави в країнах ЄС приділяється достатньо уваги. Приміром, характерною ознакою державної підтримки наукової діяльності у ФРН є багатоканальне фінансування, що здійснюється як за рахунок державного, так і місцевих бюджетів. Зокрема, державне фінансування покриває лише третину сукупних витрат на науку, тоді як значну частку матеріальні ресурси на проведення наукових досліджень надають приватні компанії, некомерційні організації та фонди. У результаті проведених реформ Німеччина досягла суттєвого прогресу в розвитку науково-дослідної системи, що виразилося в розширенні наукового потенціалу дослідницьких інститутів, збільшенні загального обсягу державного фінансування науки, оптимізації механізму розподілу бюджетних коштів, а також покращенні кадрового забезпечення наукових установ» [245].

ФРН на сьогодні є провідною державою у сфері наукових досліджень, володіє значним науковим потенціалом та розгалуженою мережею установ, що здійснюють наукову діяльність. До таких установ належать науково-дослідні організації, університети, а також наукові підрозділи великих комерційних структур та корпорацій [57]. Ключовою науковою установою є Німецька академія наук, що має статус товариства вчених та об'єднує позауніверситетські дослідницькі організації. Її діяльність базується на принципах безперервності, незалежності та відповідності високим науковим стандартам, що забезпечує можливість реалізації комплексних науково-дослідних проєктів» [266].

Трудові відносини наукових працівників регламентуються також на локальному рівні, зокрема шляхом ухвалення внутрішніх нормативних актів науково-дослідних установ. Наприклад, локальне правове регулювання трудових відносин наукових працівників можна розглянути на прикладі міжнародної міжурядової організації – Європейської організації з ядерних досліджень (ЦЕРН), яка здійснює координацію співробітництва між європейськими державами у сфері ядерних досліджень, що мають виключно науковий та фундаментальний характер, а також у суміжних галузях [2].

У межах цієї організації розроблені локальні акти, спрямовані на врегулювання трудових відносин наукових працівників, наприклад, Правила про персонал ЦЕРН (2021) визначають та систематизують правові відносини між організацією та її працівниками, а Регламент ЦЕРН установлює порядок застосування цих Правил [8]. Згідно з Правилами в межах дослідницької інфраструктури кожні п'ять років проводиться перегляд фінансових і соціальних умов працівників, що включає коригування зарплат, соціальних виплат та сімейних допомог. Такий механізм забезпечує конкурентоспроможність винагороди праці, сприяє залученню й утриманню висококваліфікованих фахівців із держав-членів Організації, які відповідають вимогам професійної компетентності та доброчесності.

Ключовим документом, що регламентує кадрові й етичні аспекти діяльності персоналу під час спільного проведення наукових досліджень, є Кодекс поведінки ЦЕРН, ухвалений у 2010 році. Він спрямований на надання співробітникам роз'яснень щодо стандартів поведінки, взаємодії з колегами, очікуваних норм ставлення, а також механізмів вирішення етичних питань та запобігання можливим порушенням [7].

У рамках діяльності цієї Організації функціонує «Програма різноманітності та інклюзивності», основними завданнями якої є: – інтеграція принципів і цінностей різноманітності та інклюзивності в організаційні процеси, робочі методи та внутрішньо-корпоративні відносини ЦЕРН; гарантування дотримання принципу різноманітності з урахуванням

унікальності кожної особи; – надання підтримки окремим працівникам і трудовим колективам, чії особливі здібності або характеристики потребують адаптації умов праці чи впровадження спеціальних заходів для підвищення їхньої ефективності: – створення мережевих спільнот та ресурсних груп для обміну досвідом, обговорення ініціатив і розробки конкретних нормативно-правових пропозицій [1].

Щодо питання оплати праці наукових працівників, у державах-членах Європейського Союзу відсутнє пряме нормативно-правове регулювання заробітної плати як у частині фінансування витрат на оплату праці, так і в аспекті визначення індивідуального рівня доходів, що залишається гнучким. Пряма державна регламентація рівня оплати праці застосовується виключно в державних установах, тоді як в інших організаціях, зокрема в університетах як осередках наукової діяльності, рівень винагороди формується відповідно до балансу попиту і пропозиції на ринку наукової праці. Основним механізмом державного стимулювання наукової діяльності є укладення контрактів на виконання науково-дослідних робіт. З огляду на оплату праці, такі контракти розглядаються як економічно вигідне джерело доходу від наукової діяльності [143, с. 88].

Загалом порівнюючи рівень оплати праці наукових працівників України і наукових працівників країн – членів ЄС, робимо висновок, що в нашій державі він найнижчий. На жаль і сьогодні оплата праці наукових працівників залишається складним питанням через війну, яка триває вже майже три роки та неефективну систему нарахування, що не дозволяє їм отримувати гідну оплату. Разом з тим слід погодитися з А. Труфен, що рівень науки та освіти незмінно був і залишається залежним від творчого потенціалу наукових та освітянських кадрів, які потребують матеріального стимулювання задля відтворення їхнього інтелектуального потенціалу [241, с. 2].

Дослідивши зарубіжний досвід правового регулювання наукової діяльності Р. Кропивницький зазначає, що наукові дослідження проводяться державними науково-дослідними установами, закладами вищої освіти, а

також дослідницькими підрозділами приватних підприємств, включаючи великі фірми та корпорації. Державне регулювання наукової сфери відбувається через пряму фінансову підтримку, таку як багаторівневе бюджетне фінансування, гранти, субвенції, дотації, безвідсоткові позики, та непряму підтримку, включаючи систему пільг, податкові знижки і преференції. Для фінансування наукових досліджень залучаються ресурси приватних компаній, некомерційних організацій і фондів [123, с. 154-155]. У свою чергу О. Котикова й Л. Скора, проаналізувавши особливості розвитку наукової діяльності в Україні порівняно з державами ЄС, визначили, зокрема, такі позитивні аспекти: Україна дотримується гендерної рівності в підготовці наукових працівників; встановлена динаміка щодо фінансування витрат на проведення наукових досліджень і розробок за рахунок коштів підприємницького сектору є природною та відповідає європейським стандартам [114].

З огляду на викладене в цьому підрозділі, вважаємо, що європейські стандарти дозволяють забезпечити організацію праці науковців на високому рівні. Однак кожна країна має самостійно займатися цим питанням, тому в Україні слід посилити зусилля щодо узгодження вимог, законів і нормативно-правових актів зі стандартами ЄС.

Зокрема, про це наголошується й у Висновку Європейської комісії щодо заявки України на членство в ЄС, в якій зазначається: Україні необхідно усунути істотні прогалини в трудовому законодавстві, зокрема: вдосконалити нормативно-правову базу щодо охорони праці та заходів безпеки, забезпечити ефективне правове регулювання неофіційної зайнятості та ліквідацію заборгованості з виплати заробітної плати. Окрім цього, існує об'єктивна потреба в розвитку соціального діалогу, а також гармонізації національного законодавства з нормативно-правовими актами ЄС у сфері недискримінації у сфері зайнятості [4].

Як зазначає О. Середа, з якою ми цілком погоджуємося, що однією з важливих умов успішної євроінтеграції України до ЄС є підвищення рівня

національного трудового законодавства та забезпечення максимальної доступності реалізації права на працю для громадян України. [218, с. 74].

Відтак важливим завданням для українських законодавців є побудова якісно нової законодавчої бази у сфері трудового права, яка б відповідала європейським стандартам праці, у тому числі й щодо питання організації праці наукових працівників. При цьому особливого значення повинно бути приділено правовому забезпеченню здійснення наукової діяльності не тільки на загальному рівні, а й на локальному. З огляду на те, що на сьогодні правове регулювання наукової діяльності в ЄС є більш розвиненим, ніж в Україні, оскільки нормотворчі повноваження наукових установ в Україні законодавчо обмежені, локальні акти не можуть змінювати положення нормативно-правових актів вищої юридичної сили. Водночас у ЄС дослідницькі інфраструктури мають можливість самостійно врегульовувати правовідносини з науковцями без обов'язкової кореляції з національним законодавством. Це зумовлено тим, що такі інфраструктури мають міжнародний характер, оскільки створюються кількома державами-учасниками і діють на території кількох країн.

Висновки до розділу 1

Дослідження загальнотеоретичних засад правового регулювання трудових прав наукових працівників, зокрема особливостей правового статусу наукових працівників як особливих суб'єктів трудового права та європейські стандарти організації праці наукових працівників, дозволило зробити наступні висновки.

Науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права – це фізична особа, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює наукову, науково-технічну, науково-організаційну або науково-педагогічну діяльність на підставі трудового договору (контракту) відповідно

до норм трудового та спеціального законодавства, та на якого поширюються юридичні гарантії, притаманні суб'єктам трудового права загалом.

Наукового працівника як суб'єкта трудового права охарактеризовано за такими особливостями: 1) особливим видом трудової діяльності є наукова, науково-технічна, науково-організаційна або науково-педагогічна; 2) правове регулювання діяльності наукових працівників забезпечується як нормами спеціального, так і загального законодавства; 3) правовий статус наукового працівника як суб'єкта здійснення наукової діяльності доповнюється ознаками правового статусу працівника; 4) розуміння наукового працівника як фізичної особи; 5) особливий характер завдань і функцій наукового працівника; 6) особливий процес оформлення трудових правовідносин наукового працівника; 7) поширення на наукового працівника юридичних гарантії, притаманних суб'єктам трудового права загалом.

Зазначено, що трудова діяльність наукових працівників як суб'єктів трудового права врегламентована не тільки загальним законодавством (Конституцією України, КЗпП України), а й спеціальним (ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту») та підзаконними нормативно-правовими актами, що стосуються трудової діяльності наукових працівників, а також на локальному рівні кожною науковою установою окремо, оскільки норми загального законодавства містять лише загальні положення та не враховують характеру відносин з працівниками у царині науки.

Трудоправовий статус наукових працівників як суб'єктів наукової діяльності визначається як нормативно закріплена сукупність прав та обов'язків, гарантованих державою, що регулюються положеннями загального та спеціального законодавства. До змісту цього статусу належать такі складові, як трудова правосуб'єктність, суб'єктивні трудові права та юридичні обов'язки, які виникають у процесі здійснення ними наукової діяльності.

Зроблено висновок, що особливості трудоправового статусу наукових

працівників, які відрізняють їх від інших категорій працівників, полягають у необхідності проходження конкурсного відбору для зайняття посади; обов'язковості періодичної атестації; вимозі щодо підвищення кваліфікації та проходження стажування, що виступає ефективним механізмом удосконалення їх професійної компетентності тощо. До визначальних характеристик наукових працівників, які мають правове значення в контексті їх трудово-правового статусу, віднесено такі: особа є науковцем, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня; здійснює наукову, науково-технічну, науково-організаційну або науково-педагогічну діяльність на професійному рівні відповідно до умов трудового договору (контракту); незалежно від наявності наукового ступеня чи вченого звання володіє відповідною кваліфікацією, що підтверджується результатами атестації.

Забезпечення реалізації права на працю науковими працівниками здійснюється завдяки багатоелементному та багатоаспектному механізму, однією із ключових складових якого є гарантії, надання яких дає можливість науковцю відчувати себе захищеним від будь-яких негативних проявів та є необхідною умовою здійснення ним своєї професійної діяльності.

Умовно передбачені юридичні гарантії для наукових працівників запропоновано поділити на гарантії, що забезпечують: (а) їх вступ у трудові правовідносини; (б) безперешкодне здійснення ними трудових прав у трудових та тісно пов'язаних з ними інших правовідносинах; (в) право на відновлення порушених їх трудових прав.

Внесено пропозицію в ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» серед основних прав наукових працівників передбачити право на гідні умови праці та закріпити на законодавчому рівні гарантії забезпечення гідної праці у науковій сфері.

Проаналізувавши міжнародний рівень правової регламентації трудової діяльності наукових працівників в ЄС та Україні зроблено висновок, що важливим завданням для українських законодавців є побудова якісно нової законодавчої бази у сфері трудового права, яка б відповідала європейським

стандартам праці, у тому числі й щодо питання організації праці наукових працівників. При цьому особливого значення повинно бути приділено правовому забезпеченню здійснення наукової діяльності не тільки на загальному рівні, а й на локальному. З огляду на те, що на сьогодні правове регулювання наукової діяльності в ЄС є більш розвиненим, ніж в Україні, оскільки нормотворчі повноваження наукових установ в Україні законодавчо обмежені, локальні акти не можуть змінювати положення нормативно-правових актів вищої юридичної сили. Водночас у ЄС дослідницькі інфраструктури мають можливість самостійно врегульовувати правовідносини з науковцями без обов'язкової кореляції з національним законодавством. Це пов'язано з тим, що такі інфраструктури мають міжнародний характер, оскільки створюються кількома державами-учасницями та діють на території кількох держав.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Особливості правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників

Процес реформування трудового законодавства України, що активно триває у контексті проголошеного курсу на інтеграцію до Європейського Союзу, зумовлює потребу в проведенні ґрунтовних наукових досліджень, зокрема щодо правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників. Це обумовлено тим, що «інноваційний розвиток України можливий лише за ефективної організації роботи висококваліфікованих наукових фахівців, здатних здійснити прорив у сфері інновацій». [134, с. 43]. Питання правового регулювання трудових відносин наукових працівників вже стали предметом досліджень таких учених, як А. Абрамова, Н. Вапнярчук, О. Гоц, О. Грішнова, В. Кононенко, В. Кохан, Т. Красюк, К. Попова-Коряк, О. Тищенко, А. Юшко, Г. Яковлєва, О. Ярошенко та ін., чия наукова діяльність робить значний внесок у розвиток науки трудового права.

Наука є фундаментом для розвитку будь-якої держави. Як визначено у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність», рівень наукового та технічного прогресу є ключовим фактором для забезпечення суспільного розвитку, підвищення добробуту населення, а також зростання духовного та інтелектуального потенціалу. Зважаючи на це, державна підтримка науки має першочергове значення, оскільки вона сприяє економічному розвитку і є невід'ємною частиною національної культури та освітнього процесу, забезпечуючи умови для реалізації інтелектуальних можливостей громадян у науковій і науково-технічній сферах [194].

Згідно з частиною 2 статті 45 цього Закону держава забезпечує створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для розвитку та ефективного використання наукового і науково-технічного

потенціалу. Це включає державну підтримку учасників наукової та науково-технічної діяльності, підвищення престижу наукової роботи, сприяння розвитку молодих науковців, фінансування як фундаментальних, так і прикладних досліджень, а також розвиток міжнародної співпраці для інтеграції української науки у світовий та європейський дослідницький простір.

Як підкреслює В. Савіщенко, з яким можна повністю погодитися, основною метою державної політики у сфері науки є «створення, збереження та ефективне використання національного наукового і науково-технічного потенціалу...» [216, с. 60]. Отже, рівень розвитку науки є визначальним фактором суспільного прогресу, підвищення рівня добробуту громадян, а також їхнього духовного та інтелектуального зростання. У зв'язку з цим обґрунтованою є необхідність пріоритетного державного сприяння науковій діяльності як фундаментальному елементу економічного розвитку, невід'ємній складовій національної культури та освіти. Тому держава повинна гарантувати сприятливі умови для використання інтелектуального потенціалу громадян у науковій та науково-технічній сферах. Тому прогресивний розвиток держави неможливий без постійного покращення наукової системи, яку забезпечують наукові працівники. Отже, трудові відносини з цією категорією особливих суб'єктів трудового права вимагають особливого підходу.

Оскільки, як О. Шпикуляк відзначає, що «науковий потенціал держави визначає її значення та позицію в сучасному глобалізованому світі. Це є незаперечною аксіомою, що слугує ідейною основою для формування різноманітних стратегій у політичній, економічній та соціальній сферах. Протягом історії наука виконувала роль орієнтира, дозволяючи ідентифікувати ключові суспільно-економічні, природні та соціальні процеси [255, с. 47]. Цю думку доповнює Р. Неколяк, підкреслюючи, що саме вчені визначають напрямки розвитку цивілізації. Найважливіші сфери суспільного життя, такі як освіта, охорона здоров'я та обороноздатність держави,

безпосередньо чи опосередковано залежать від ефективності наукової галузі. Вчені мають вирішувати складні глобальні проблеми сучасності, передбачати та запобігати техногенним і природним загрозам, вдосконалювати соціальні процеси та збагачувати гуманітарні знання новими концепціями та підходами [145, с. 16].

У цьому контексті важливу роль відіграє чітке правове регулювання трудових відносин наукових працівників, що передбачає «регулювання загальних соціальних відносин шляхом правових норм, закріплених у нормативно-правових документах, угодах та інших формах правотворчості» [223, с. 263]. Це, своєю чергою, сприятиме залученню до наукової діяльності лише висококваліфікованих фахівців.

Попри значний науковий і науково-технічний потенціал України та численні досягнення у сфері науки, чинна правова політика у цій галузі залишається недостатньо ефективною і не відповідає сучасним потребам держави та її міжнародним зобов'язанням. Водночас у статті 374 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом підкреслено, що «сторони підтримують розвиток наукового та технологічного співробітництва, яке спрямоване не тільки на досягнення наукового прогресу, але й на зміцнення наукового потенціалу для вирішення як національних, так і глобальних проблем»[250]. У статті 375 цієї Угоди також зазначено про необхідність розвитку науково-технологічного потенціалу України шляхом інтеграції до Європейського дослідницького простору для стимулювання конкурентоспроможної економіки та суспільства, орієнтованого на знання.

Водночас чинне трудове законодавство, що регулює діяльність наукових працівників, потребує оновлення. На сьогодні правове регулювання здійснюється частково на основі норм Кодексу законів про працю України, законів України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту», а також на підзаконному рівні – через постанови, накази та розпорядження. Це не відповідає сучасним викликам, адже виникає нагальна потреба у формуванні нового покоління фахівців, здатних створювати

конкурентоспроможний людський капітал, що розглядається як «комплекс знань, навичок, здібностей і мотивацій, що сформувалися в результаті цілеспрямованих інвестицій у розвиток особистості» [88, с. 13].

На жаль, в Україні спостерігається дефіцит такого людського капіталу, що посилюється внаслідок масштабної трудової міграції до країн Європейського Союзу, США, Канади тощо, що призводить до поступового зменшення кваліфікованих кадрів із національного ринку праці.

Нині одним із ключових індикаторів, що дозволяє виявити країни з найбільшими проблемами у розвитку людського капіталу, є міжнародний ІЛР – комплексний порівняльний вимірник, який оцінює рівень здоров'я, тривалість життя, освіту, науковий потенціал та забезпечення гідного рівня життя [215]. Станом на сьогодні значення ІЛР України дорівнює 0,734, що класифікує її як країну з високим рівнем людського розвитку. У загальному рейтингу 193 країн і територій Україна займає 100-те місце. Протягом періоду з 1990 по 2022 рік показник ІЛР зростає з 0,731 до 0,734, тобто приріст складає 0,4 %.

За словами постійного представника UNDP в Україні Яко Сільє, попри те що розвиток України демонструє певну стійкість у контексті наслідків пандемії COVID-19 та повномасштабної війни, на країну чекають нові серйозні виклики. Наразі відсутня повна картина щодо масштабів впливу збройної агресії, що пов'язано зі складнощами збору достовірних даних, особливо з тимчасово окупованих територій. Водночас наявна у межах програми Горизонт 2020 одна з ключових рекомендацій, висунутих незалежним міжнародним аудитом української науки, стосується необхідності покращення ситуації з людським капіталом [55]. Це завдання може бути реалізоване лише через активізацію підготовки спеціалістів нового покоління – креативних, гнучких і відкритих до змін. Найбільший потенціал для досягнення цієї мети має саме наукова сфера, зокрема її провідні фахівці – наукові працівники, для яких інтелектуальна діяльність є не просто професією, а справою життя, спрямованою на служіння суспільству. Така праця потребує

не лише визнання, а й належної державної підтримки, зокрема гідного матеріального забезпечення.

Проблеми, з якими стикається наукова галузь, зумовлені низкою факторів. Це, зокрема, недостатнє фінансування наукових досліджень, обмежені можливості дослідницької інфраструктури, відсутність чітких перспектив для професійного зростання, слабка інтеграція науки з бізнесом, а також недостатня державна політика, спрямована на підтримку та популяризацію науки. Крім того, недосконалість законодавчої бази та інші структурні проблеми спричиняють масовий відтік наукових кадрів за кордон або ж змушують їх залишати сферу наукової діяльності [271]. Відтак вважаємо за необхідне насамперед проаналізувати особливості нормативно-правового забезпечення трудових правовідносин наукових працівників, розглянути наявні проблеми та запропонувати шляхи їх вирішення. Дослідження даного питання розпочнемо з розуміння трудових правовідносин як загальноправової категорії науки трудового права, оскільки вони становлять ядро предмета трудового права, а отже, і основну сферу регулюючого впливу трудового законодавства.

У науці трудового права трудові правовідносини визначаються як усі суспільні відносини, регульовані нормами трудового права. Це відносини, що виникають внаслідок укладення трудового договору чи контракту, який визначає умови праці, атестації, стажування, перекваліфікації тощо. До трудових правовідносин також відносяться «відносини, пов'язані з наглядом і контролем за дотриманням вимог трудового законодавства, врегулюванням трудових спорів і питаннями працевлаштування громадян» [237, с. 96].

В. Юровська виділяє низку ключових характеристик трудових правовідносин, серед яких: їх добровільний характер; регулювання нормами трудового права; обов'язкова наявність двох основних суб'єктів – працівника і роботодавця; тривалість правовідносин у часі; виникнення на основі укладеного трудового договору чи контракту; наділення обох сторін суб'єктивними правами та покладання на них визначених обов'язків;

відплатний характер таких відносин; а також юридична відповідальність учасників у разі порушення норм законодавства [261, с. 69-70].

У свою чергу С. Венедіктов акцентує увагу на специфічних особливостях трудових правовідносин, зокрема: їхній зміст полягає у виконанні працівником роботи відповідно до визначеної трудової функції, що закріплюється домовленістю між сторонами; робота здійснюється в межах установленого трудового режиму з дотриманням певних умов праці; правовий статус працівника виникає на підставі особливих юридичних фактів, таких як укладення трудового договору, обрання на посаду, офіційне призначення чи направлення; працівник інтегрується в трудовий колектив і своєю особистою працею бере участь у виконанні завдань, визначених роботодавцем [42, с. 718].

Як бачимо, традиційно в структуру трудових правовідносин включають умови праці та відпочинку, зокрема робочий час, оплату праці, охорону праці, трудову дисципліну, час відпочинку. Тобто правове регулювання трудових правовідносин здебільшого зводиться до встановлення або зміни вищенаведених умов.

Щодо визначення даного терміну в національному трудовому законодавстві, зокрема в КЗпП України, яке посідає особливе місце серед джерел трудового права, то й до цього часу воно відсутнє. Оскільки, як зазначає К. Мельник, Кодекс законів про працю України (КЗпП) як основний кодифікований нормативно-правовий акт у сфері праці регулює значну частину суспільних відносин, що входять до предмета трудового права [137, с. 55]. Одним із ключових аспектів є визначення в Кодексі поняття «трудоий договір», яке має фундаментальне значення для розуміння категорії «трудоі правовідносини», адже саме цей правочин слугує юридичною основою для їх виникнення. Відповідно до частини 1 статті 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір розуміється як «домовленість між працівником і роботодавцем (включаючи роботодавця – фізичну особу), згідно з якою працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену цією домовленістю, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати

заробітну плату і забезпечувати належні умови праці відповідно до вимог трудового законодавства, колективного договору та угод між сторонами» [101].

Спираючись на цю норму, С. Бортник пропонує визначати трудові правовідносини як «правовий зв'язок, що базується на добровільній угоді між працівником і роботодавцем, який виникає з укладеного трудового договору та передбачає виконання працівником професійних обов'язків з відповідною оплатою праці й створенням необхідних умов для їх виконання, визначених трудовим законодавством, колективними угодами та домовленостями сторін» [23, с. 95].

Н. Болотіна серед особливостей трудових правовідносин виділяє такі: вони засновані на домовленості між працівником і роботодавцем; мають на увазі виконання певного виду роботи (трудової функції); трудова діяльність супроводжується дотриманням внутрішнього трудового розпорядку; трудовий договір зазвичай укладається без зазначення терміну, а строкові договори укладаються лише у випадках, визначених законодавством; робота виконується в установлені робочі години згідно з нормами праці; працівник отримує оплату за свою роботу у встановлені терміни; роботодавець забезпечує відповідні гарантії, передбачені трудовим законодавством [22, с. 304-305].

Таким чином, трудові правовідносини можна визначити як трудові правовідносини, що являють собою правовий зв'язок, що встановлюється між працівником і роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) з метою виконання працівником визначеної трудової функції. Основною формою реалізації таких відносин виступає саме трудовий договір, який передбачає погодження сторонами їхніх прав і обов'язків, умов виконання роботи, рівня оплати праці, тривалості робочого часу, умов праці та питань, пов'язаних із трудовою відповідальністю [80, с. 26].

Щодо поняття «правове регулювання», в юридичній науці існують різні підходи до його трактування. Зокрема, І. Лукашук розглядає правове

регулювання як «вплив на поведінку учасників суспільних відносин, що здійснюється в інтересах суспільства через правові норми з метою впорядкування та регулювання цих відносин» [131, с. 62]. Водночас П. Онопенко визначає правове регулювання як діяльність державних органів і посадових осіб, що за допомогою правових норм і індивідуальних рішень спрямована на коригування та регулювання поведінки учасників правовідносин [147, с. 73].

Правове регулювання трудових правовідносин базується на єдиних загальних принципах, закріплених у законодавстві про працю, водночас охоплюючи різноманітні правові механізми. Особливості регулювання трудових відносин наукових працівників вимагають застосування як централізованих, так і децентралізованих підходів, що реалізуються через принцип єдності та диференціації. Принцип єдності та диференціації в трудовому праві України полягає в тому, що законодавство включає загальні норми, які застосовуються до всіх трудових відносин, а також спеціальні норми, що діють у конкретних сферах. Загальні норми обов'язкові для всіх учасників трудових відносин, тоді як спеціальні норми уточнюють, деталізують або встановлюють винятки з загальних положень [238, с. 54].

Як зазначає О. Ярошенко, «принципи єдності та диференціації тісно пов'язані з питанням оптимального балансу між державним і договірним регулюванням трудових правовідносин» [268, с. 237]. Державне регулювання забезпечує не лише єдність правових норм, але й сприяє диференціації, зважаючи на специфіку окремих сфер трудових відносин. Натомість договірне регулювання виступає інструментом диференціації, оскільки дозволяє деталізувати загальні та спеціальні норми щодо конкретних галузей, територій або роботодавців.

Таким чином, принципи єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин взаємодіють між собою та не можуть розглядатися як протилежні. Як вдало зазначає Л. Могілевський, «загальні норми визначають основні положення, які стосуються всіх працівників,

забезпечуючи єдність правового регулювання. Водночас спеціальні норми встановлюють законодавчо визначені винятки, що можуть проявлятися як у вигляді обмежень загальних правил, так і у формі додаткових пільг або адаптацій до особливих умов» [141, с. 9].

Беручи до уваги наведене, можна дійти висновку, що правове регулювання трудових правовідносин наукових працівників базується як на загальних принципах, так і на спеціальних нормах. Згідно зі статтею 2 Кодексу законів про працю України ключовими принципами правового регулювання трудових відносин є: свобода праці, яка означає право кожної людини самостійно обирати або погоджуватися на роботу; а також заборона дискримінації в сфері праці, забезпечення права на рівну оплату за працю однакової цінності; гарантія гідних умов праці, включно зі здоровими й безпечними умовами, що відповідають вимогам охорони праці та гігієни; право на відпочинок, що передбачає обмеження робочого часу; забезпечення рівності прав і можливостей для всіх працівників, зокрема гендерної рівності, шляхом поєднання принципів єдності та диференціації умов праці; захист працівників від необґрунтованого звільнення; а також державні гарантії захисту від незаконного припинення трудових відносин та інші положення [101].

Правовому регулюванню трудових правовідносин наукових працівників притаманні характерні особливості, зумовлені творчим характером їх праці, вимогами, що висуваються до них. Як ми вже зазначали, це інтелектуальна праця, яка за своїм змістом і формою відрізняється як від фізичної, так і від інших видів розумової праці та висуває до них підвищені вимоги. Відтак трудові правовідносини наукових працівників потребують особливого правового регулювання, що не врегульовується в повній мірі нормами КЗпП України, так як він містить лише загальні положення (робочий час і час відпочинку, оплата праці, звільнення, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності), та не враховує характеру відносин з даною категорією працівників.

Отже, хоча Кодекс законів про працю України (КЗпП) регулює соціально-трудові відносини між роботодавцями та працівниками у більшості сфер економічної діяльності, питання, що стосуються умов зайнятості в окремих спеціалізованих професійних галузях, зокрема в науковій сфері, охоплені лише частково. Зокрема, у статті 75 передбачено збільшену тривалість щорічної основної відпустки для окремих категорій працівників; стаття 77 надає можливість отримання творчої відпустки для роботи над науковими дослідженнями; статті 215-216 встановлюють пільги та додаткові відпустки для осіб, які навчаються в аспірантурі або докторантурі, а також передбачають можливість регулювання таких питань спеціальними законами [101]. Це створює необхідність ухвалення спеціальних нормативно-правових актів, які безпосередньо врегульовують трудові відносини наукових працівників.

Серед таких нормативних актів важливе місце займає ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», який визначає правові, організаційні та фінансові основи функціонування та розвитку наукової і науково-технічної діяльності. Закон спрямований на врегулювання відносин, пов'язаних зі здійсненням наукової діяльності, а також на створення умов для підвищення ефективності наукових досліджень та впровадження їхніх результатів у розвиток усіх сфер суспільного життя [194].

Як було зазначено раніше, одним із суб'єктів наукової та науково-технічної діяльності є науковий працівник (ст. 4 Закону). Це особа, яка має вищу освіту щонайменше на рівні магістра і професійно займається науковою діяльністю на основі трудового договору. Така діяльність включає інтелектуальну творчу роботу, спрямовану на отримання нових знань або пошук способів їх практичного застосування, зокрема фундаментальні та прикладні дослідження. Крім того, наукова діяльність охоплює науково-технічну роботу, яка вирішує технологічні, інженерні, економічні, соціальні та гуманітарні питання, а також науково-організаційну діяльність, що передбачає координацію та організацію наукових досліджень, і науково-педагогічну

діяльність, яка здійснюється в університетах, академіях, інститутах і закладах післядипломної освіти у поєднанні з науковою чи науково-технічною діяльністю. Науковий працівник повинен мати відповідну кваліфікацію, підтверджену результатами атестації, незалежно від наявності наукового ступеня чи вченого звання, у випадках, передбачених чинним законодавством.

Згідно із Законом трудові відносини наукових працівників регулюються декількома статтями.

Зокрема, стаття 6 вказує, що для науковців і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти може бути встановлений гнучкий графік роботи, що дозволяє самостійно визначати час початку, закінчення та тривалість робочого дня, з дотриманням вимог статей 50-52 та 56 Кодексу законів про працю України. Також можливо впровадження дистанційного режиму роботи, що вперше було закріплено на законодавчому рівні саме для наукових працівників.

Відповідно до ст. 29 атестація наукових працівників у наукових установах проводиться не рідше одного разу на п'ять років, що забезпечує постійний контроль за відповідністю їхньої кваліфікації.

Згідно зі статтею 34 наукові та науково-педагогічні працівники, аспіранти та докторанти можуть бути направлені на наукове стажування, зокрема довготривале, до інших наукових установ або закладів вищої освіти, включаючи закордонні. Це сприяє обміну досвідом та підвищує наукову мобільність.

Значення має також стаття 36, яка зазначає, що «заробітна плата наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для його ефективною самостійної творчої діяльності, підвищувати престиж професії науковця, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової та науково-технічної роботи, а також підтримувати підвищення кваліфікації наукових працівників» [194]. Це положення акцентує увагу на важливості належного фінансового забезпечення для створення сприятливих умов роботи науковців.

Як бачимо питання у сфері праці в ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» урегульовано майже в достатній мірі, міститься ціла низка новел щодо правового регулювання трудових правовідносин наукових працівників. Водночас не дивлячись на достатнє законодавче врегулювання трудових правовідносин наукових працівників, багато норм носять лише декларативний характер та не виконуються в повній мірі, тобто частина норм і до нині залишилася лише на папері. І як результат відсутнє комплексне оновлення правового забезпечення науки, відтак і система управління наукової сфери є неефективною.

Іншим важливим законодавчим актом у цій сфері є Закон України «Про вищу освіту» [178]. Відповідно до статті 53 до наукових працівників належать особи, які за основним місцем роботи і на підставі трудового договору займаються науковою, науково-технічною або науково-організаційною діяльністю, маючи для цього відповідну кваліфікацію, незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання.

До підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють трудові правовідносини наукових працівників слід віднести нормативно-правові акти КМУ, МОН та інших центральних органів виконавчої влади. Проаналізуємо деякі з них.

Так, одним із важливих у розглядуваній царині є постанова КМУ «Про затвердження положення про атестацію наукових працівників» від 13.08.1999 № 1475 [186], яка встановлює процедуру проведення атестації наукових працівників у наукових (науково-дослідних, науково-технологічних, науково-технічних, науково-практичних) установах, закладах вищої освіти (університетах, академіях, інститутах), а також у юридичних особах, що мають науковий підрозділ і фінансуються повністю або частково з державного бюджету. Метою атестації згідно з Постановою є оцінка рівня професійної підготовки наукових працівників, ефективності їх діяльності; визначення відповідності їх кваліфікації займаній посаді; виявлення можливостей для

реалізації їх здібностей, стимулювання підвищення їх професійного рівня; визначення потреби у підвищенні кваліфікації та їх професійному розвитку.

Вважаємо дана процедура оцінювання наукових працівників є необхідною, оскільки допомагає визначити ефективність і результативність їх діяльності, рівень професійної компетентності, сприяє їх заохоченню до підвищення професійної кваліфікації. Як зазначається у наукових джерелах, атестація є однією з ефективних форм оцінювання та перевірки працівників, що спрямована на постійне підвищення їхньої професійної кваліфікації та підсилення особистого внеску в трудову діяльність. Вона сприяє раціональному відбору, ефективному розподілу та розвитку кадрового потенціалу, виступаючи важливим інструментом для оптимізації використання трудових ресурсів [171, с. 176]. Окрім цього, атестація слугує засобом визначення відповідності або невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі шляхом оцінювання рівня його професійної підготовки, кваліфікації та ділових якостей.

Серед основних характеристик атестації працівників виділяють наступні.

1. Об'єкти оцінювання: у процесі атестації аналізується рівень кваліфікації працівника та сукупність його ділових, зокрема особистісних, якостей, що необхідні для ефективного виконання службових обов'язків або обіймання певної посади.

2. Суб'єкти атестації: учасниками атестаційного процесу є працівники (включно з керівним складом), атестаційні комісії та роботодавці.

3. Періодичність: атестація проводиться на регулярній основі, хоча в окремих випадках може бути організована позачергово.

4. Юридичні наслідки: результати атестації можуть мати правові наслідки, що впливають на продовження, зміну або припинення трудових правовідносин [116, с. 126-127].

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Примірного положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних

наукових посад державної наукової установи» від 23.05.2018 № 404 [188] визначає загальні правила для проведення конкурсів на заповнення вакантних наукових посад у державних наукових установах та юридичних особах з державною формою власності, які мають наукові підрозділи, за винятком випадків, передбачених законодавством.

До квітня 2022 року заміщення вакантних посад наукових працівників на умовах сумісництва здійснювалося з урахуванням положень постанов Кабінету Міністрів України: «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 № 245 [202] та «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» від 04.03.2015 № 81 [203].

Конкурсна процедура прийняття на роботу має важливе значення як для роботодавців, так і для потенційних працівників: перші отримують можливість знайти висококваліфікованих фахівців, а другі – здобути роботу, що відповідає їхнім професійним навичкам та інтересам. Як слушно зазначає Г. Барабаш, конкурсна процедура добору персоналу має ряд переваг порівняно з традиційними способами працевлаштування. Вона створює умови для відбору найбільш кваліфікованих спеціалістів, надає можливість попередньо оцінити особисті якості кандидатів, забезпечує відкритість і прозорість процесу добору, а також знижує рівень впливу суб'єктивних факторів під час прийняття рішень [16, с. 11].

У правовому регулюванні трудових відносин наукових працівників в Україні можна виділити такі рівні: міжнародний, що включає акти МОП, ЮНЕСКО та інших організацій; національний, що охоплює загальне та спеціалізоване законодавство, яке регулює наукову діяльність працівників у сфері праці; та локальний, що стосується локальних актів наукових установ, прийнятих на основі чинного законодавства в межах їхньої компетенції (наприклад, акти НАН та галузевих академій наук).

Підсумовуючи викладене слід зазначити, що правове регулювання

трудових правовідносин наукових працівників ґрунтується на загальних принципах, хоча й має особливості, зумовлені творчим характером праці, вимогами, що висуваються до цієї категорії суб'єктів трудового права. Зокрема, це мають бути висококваліфіковані працівники, підготовка яких потребує не лише значних інтелектуальних і матеріальних затрат, а й тривалого часу (навчання в аспірантурі, докторантурі, написання дисертації, апробація результатів досліджень, захист дисертації тощо), трудова діяльність яких суттєво відрізняється від роботи інших працівників. Оскільки їх робота пов'язана із процесом наукового, творчого мислення, результатом якого є проведення науково-дослідницької роботи, і для реалізації ними права на працю необхідно бути професіоналом.

Правове регулювання трудових відносин наукових працівників варто розглядати лише у зв'язку з теоретичними засадами й загальними правилами єдності й диференціації. Тобто особливістю правового регулювання трудових відносин наукових працівників є поєднання їх централізованої регламентації з локальною, що здійснюється кожною науковою установою окремо. Основним правовим документом, що регулює трудові відносини наукових працівників, є Кодекс законів про працю України. Однак його положення, які носять загальний характер, не враховують специфіку відносин з працівниками в науковій сфері. Це обумовлює наявність спеціальних законодавчих актів, таких як закони України «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та інші, а також підзаконних нормативно-правових актів.

Це зумовлено тим, що «рівень розвитку освіти та науки відіграє ключову роль у визначенні позицій держави на міжнародному рівні. Освіта і наука сприяють створенню професійного кадрового потенціалу, є фундаментом для розвитку будь-якої країни, що, у свою чергу, підкреслює важливість відповідного правового регулювання трудових відносин наукових працівників» [9, с. 28-29]. Хоча й наявне достатнє законодавче врегулювання трудових правовідносин наукових працівників, багато норм носять лише декларативний характер та не виконуються в повній мірі, тобто частина з них

і до нині залишилася лише на папері. І як результат відсутнє комплексне оновлення правового забезпечення науки, відтак і система управління наукової сфери є неефективною. Одним із ключових напрямів державної політики має стати підвищення соціального статусу науковців, а також посилення заходів щодо їх державної та суспільної підтримки.

2.2 Правові підстави виникнення трудових правовідносин наукових працівників

На сучасному етапі розвитку світового співтовариства наука відіграє ключову роль, займаючи провідне місце у процесах глобалізації нарівні з інформаційними технологіями. У більшості країн світу наука розглядається як важливий чинник, що стимулює економічний розвиток держави, де одним із головних ресурсів виступає кадровий потенціал, сформований завдяки діяльності наукових працівників.

В умовах суттєвих трансформацій, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності наукових досліджень, особливої значущості набуває питання вдосконалення правового регулювання трудових відносин наукових працівників. Це пов'язано з тим, що ефективна організація наукової діяльності неможлива без участі цієї категорії спеціалістів. Трудовим правовідносинам наукових працівників притаманні особливі риси, серед яких головною є специфіка їхньої праці, що має творчий, інтелектуальний характер і потребує високого рівня кваліфікації, наявності професійного досвіду, здатності до постійного навчання та адаптації до сучасних викликів. З огляду на це, для наукових працівників встановлюються спеціальні підстави та умови прийняття на роботу.

Дослідженням підстав виникнення та припинення трудових правовідносин займалися багато науковців, серед яких слід назвати, таких як В. Андрійв, В. Венедіктов, О. Данилюк, Ю. Джепа, О. Дрозд, В. Єрмоєнко, В.

Жернаков, П. Жигалкін, М. Іншин, О. Конопельцева, О. Луценко, А. Мацюк, К. Мельник, С. Прилипко, О. Процевський, О. Серета, Я. Сімутіна, Н. Хуторян, Г. Чанишева, Г. Яковлева, О. Яковлев, О. Ярошенко та ін. Водночас проблематиці трудових правовідносин наукових працівників в сьгоднішніх умовах майже не присвячено робіт, дослідження яких має вагоме значення, як у теоретичному аспекті, так і практичному.

Відповідно до конституційних положень, кожна людина має право на працю, що включає можливість заробляти на життя роботою, яку вона обирає самостійно або на яку погоджується добровільно. Держава забезпечує умови для повної реалізації цього права, надаючи рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, а також запроваджує програми професійно-технічної освіти, підготовки та перепідготовки кадрів у відповідності з потребами суспільства.

На думку С. Прилипка та О. Ярошенка, право на працю в загальному сенсі відображає прагнення особи створювати й забезпечувати власні засоби існування, а також підтримувати добробут своєї сім'ї, реалізовувати особистий творчий потенціал і проявляти індивідуальність [172, с. 102]. Водночас О. Коваленко підкреслює, що право на працю має фундаментальне значення, оскільки воно є відправною точкою для формування трудових правовідносин, які становлять основу предмета трудового права, та служить базою для виникнення інших трудових прав працівника і пов'язаних із ними правовідносин [97, с. 38].

Як слушно зазначає М. Іншин, реалізація конституційного права на працю забезпечує людині можливість створювати й підтримувати законні джерела доходу для себе та своєї родини, сприяє розвитку особистісних, творчих і професійних здібностей, а також виступає основою соціального захисту у випадках настання різноманітних соціальних ризиків [86, с. 11].

На сьогодні основними способами реалізації права на працю є: (а) вступ у трудові відносини; (б) виконання робіт на основі цивільно-правових договорів; (в) зайняття підприємницькою діяльністю тощо. Проте саме

наймана праця займає центральне місце в системі економічних відносин, виступаючи як послуга, яку працівник надає безпосередньо роботодавцю та опосередковано – державі й суспільству на певних умовах. Таким чином, реалізація права на працю в основному здійснюється через укладення трудового договору [80].

На думку В. Єрмоєнка, до організаційно-правових форм залучення громадян до праці, які одночасно є способами реалізації права на працю, входять: а) укладення трудового договору або контракту; б) обрання на посаду; в) обрання шляхом конкурсу; г) призначення на посаду; д) працевлаштування молодих фахівців; е) направлення на роботу в межах встановлених квот; є) прийняття у члени організації, де членство вимагає обов'язкового виконання особистої праці [67, с. 68-78].

У теорії трудового права під підставами виникнення трудових правовідносин розуміють «специфічні життєві ситуації, з якими правова норма асоціює можливість їх правового регулювання». Це обумовлено тим, що правовідносини, як складова будь-якої галузі права, не виникають у відриві від соціальної реальності, а формуються під впливом численних факторів, які визначають їх зміст і можливість існування в межах суспільних відносин. Загальна теорія права виділяє такі основні передумови для виникнення правовідносин, які можна віднести і до трудових правовідносин:

- 1) наявність правової норми, що регулює відповідні суспільні відносини;
- 2) правоздатність суб'єктів правовідносин;
- 3) юридичний факт, що є підставою для виникнення, зміни або припинення правовідносин [76].

Водночас, як підкреслює С. Венедіктов, наявність правової норми, правосуб'єктності та юридичного факту не завжди достатня для виникнення трудових правовідносин. Формування цих відносин також залежить від ряду фактичних обставин як природного, так і особистісного характеру, таких як здатність людини до праці та особиста зацікавленість у виконанні трудової

діяльності [43, с. 137].

У наукових колах досі відсутня єдність щодо визначення підстав виникнення трудових правовідносин. Одні дослідники вважають єдиною підставою їх виникнення укладення трудового договору, інші ж зазначають, що трудові правовідносини можуть виникати і на підставі інших юридичних актів, таких як призначення чи обрання на посаду [135, с. 235]. На думку В. Жернакова, у деяких випадках для виникнення трудових правовідносин необхідна наявність так званого юридичного складу, що передбачає кілька взаємопов'язаних правових актів. Окрім укладення трудового договору, такими актами можуть бути: рішення про обрання на виборну посаду, наказ про призначення на посаду, акт про вступ до організації (кооперативу чи товариства), де обов'язковою умовою членства є виконання особистої праці, направлення на роботу для молодих фахівців, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, або судове рішення про працевлаштування у разі необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу [234, с. 22-23].

Подібної позиції дотримується В. Андропова, яка наголошує, що в окремих випадках, передбачених законодавством і статутними документами, трудові правовідносини можуть виникати на основі трудового договору внаслідок таких обставин, як призначення на посаду, обрання на посаду, обрання за конкурсом, направлення на роботу відповідно до встановлених законодавчих квот, судове рішення про укладення трудового договору або направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби [14, с. 16].

У свою чергу, П. Пилипенко зазначає, що Кодекс законів про працю України фактично визначає дві основні підстави для виникнення трудових правовідносин – це укладення трудового договору та контракту. Разом із тим він виділяє й інші можливі підстави, такі як призначення на державну службу, обрання на виборну посаду, проходження конкурсного відбору, направлення на роботу молодих фахівців, а також судові рішення щодо укладення трудового договору [157, с. 30-124, 133-134].

К. Мельник вважає, що, окрім трудового договору, підставами для виникнення трудових правовідносин можуть бути акти про призначення або обрання на посаду, затвердження на посаді, результати конкурсного відбору, рішення суду та направлення на роботу службою зайнятості відповідно до законодавчо встановлених квот [136, с. 233].

Разом із тим І. Якушев підкреслює, що більшість із наведених випадків не є самостійними підставами для виникнення трудових правовідносин, оскільки вони стосуються виключно процедури укладення трудового договору, який і є основною юридичною підставою для їх виникнення [265, с. 76]. На його думку, саме трудовий договір виступає базовою підставою для виникнення трудових правовідносин, незалежно від його форми (усної чи письмової) чи виду (контракт, договір про роботу за сумісництвом, договір на виконання тимчасових або сезонних робіт). Процедура укладення трудового договору може передбачати виконання певних дій обома сторонами, однак жодна з них окремо не може бути підставою для виникнення трудових правовідносин без укладення самого договору [265, с. 77].

Вважається, що навіть у випадках, коли підставою для виникнення трудових правовідносин є такі юридичні акти, як призначення на посаду, обрання за конкурсом, затвердження на посаді чи результати конкурсного відбору, формальне оформлення трудових відносин відбувається шляхом укладення трудового договору (контракту). Конкретний зміст такого договору визначається вільним волевиявленням сторін і їхньою угодою. Таким чином, основною підставою для виникнення трудових правовідносин є саме трудовий договір (контракт), який згідно зі статтею 21 Кодексу законів про працю України є домовленістю між працівником і роботодавцем (яким може бути як юридична, так і фізична особа), в рамках якої працівник зобов'язується виконувати певну роботу відповідно до внутрішнього трудового розпорядку. Водночас роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату та забезпечувати належні умови праці згідно з трудовим законодавством, колективними договорами та домовленостями сторін [101].

Серед основних ознак трудового договору Г. Чанишева виділяє такі характеристики:

- 1) предметом договору є особиста праця працівника, а його сторонами виступають найманий працівник і роботодавець;
- 2) працівник виконує роботу відповідно до визначеної трудової функції;
- 3) робота здійснюється під керівництвом і контролем роботодавця з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку (ПВТР);
- 4) працівник виконує роботу особисто, головним чином в інтересах роботодавця;
- 5) робота виконується на визначеному робочому місці з використанням наданих роботодавцем ресурсів (інструментів, матеріалів, обладнання тощо) і в умовах, що відповідають вимогам законодавства про охорону праці;
- 6) встановлюються норми робочого часу та тривалості праці;
- 7) працівнику регулярно виплачується заробітна плата, що є основним джерелом його доходу;
- 8) трудовий договір зазвичай укладається на визначений термін або безстроково і має тривалий характер;
- 9) працівник користується гарантіями та пільгами, встановленими трудовим законодавством, нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами [248, с. 207-208].

Контракт є особливою формою трудового договору, яка за частиною 3 статті 21 Кодексу законів про працю України описується як «домовленість, в якій сторони визначають умови щодо тривалості дії договору, права, обов'язки та відповідальність сторін (включаючи матеріальну), умови матеріального забезпечення та організації праці, а також умови для його розірвання, в тому числі дострокового» [101]. При укладенні контракту дотримання письмової форми є обов'язковою умовою (ст. 24 КЗпП).

Процедура укладання контрактів при прийомі на роботу працівників у підприємствах, установах та організаціях різних форм власності та видів діяльності регулюється Положенням про порядок укладення контрактів,

затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 [183]. Згідно з пунктом 3 цього Положення роботодавець або уповноважений ним орган чи фізична особа можуть укласти контракт лише в випадках, чітко передбачених законом. Це означає, що укладання контракту можливе виключно у випадках, передбачених законодавством, і лише для певних категорій працівників. Укладання контракту в інших випадках, не передбачених законом, заборонено.

Контракт покликаний створювати умови для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його професійні навички, а також забезпечувати підвищення рівня взаємної відповідальності сторін і соціальний захист працівника. Завдяки контрактній формі трудового договору з'являється можливість максимально індивідуалізувати умови праці, деталізуючи права та обов'язки сторін, визначаючи рівень відповідальності, порядок організації робочого часу й відпочинку, умови оплати праці та додаткові положення, наприклад, щодо надання спеціальних пільг.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України про регулювання використання контрактної форми трудового договору в контракті мають бути передбачені такі елементи: обсяг запропонованої роботи, вимоги до якості та строків виконання, тривалість контракту, права та обов'язки сторін, умови оплати праці та організації трудового процесу, причини для припинення або розірвання контракту, а також соціально-побутові умови, необхідні для належного виконання зобов'язань сторонами. При цьому враховуються специфіка професійної діяльності, особливості трудової функції працівника та фінансові можливості роботодавця [184].

Крім того, в контракті можуть бути вказані додаткові причини для його розірвання, які не регулюються чинним законодавством. Зокрема, документ може містити положення про обов'язок роботодавця відшкодувати моральну чи матеріальну шкоду, заподіяну працівникові у випадку дострокового розірвання контракту. Таке відшкодування може бути надане, якщо дострокове припинення відбулося через невиконання або неналежне

виконання роботодавцем своїх обов'язків.

У контракті також можуть бути закріплені положення щодо отримання конфіденційності, захисту інтелектуальної власності та обмежень щодо сумісництва. Основними рисами контракту як особливої форми трудового договору є:

- 1) обов'язкова письмова форма укладення;
- 2) визначення строку дії та підстав для припинення трудових відносин;
- 3) можливість передбачення компенсацій за дострокове розірвання контракту;
- 4) наявність стимулюючих заходів, зокрема грошових виплат;
- 5) обмежена сфера застосування, що визначається законами України.

Останніми роками використання контрактів у трудових відносинах значно зросло. Як зазначає Я. Сімутіна, після введення в дію законів України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року № 1556-VII та «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року № 848-VIII контрактна форма стала широко поширеною при укладанні трудових договорів з науково-педагогічними і науковими працівниками [222].

Отже, в умовах наукової діяльності контракт виступає особливою формою трудового договору, що відзначається строковістю та гнучкістю. Він дозволяє максимально індивідуалізувати умови праці, регламентуючи права та обов'язки сторін, режим роботи й відпочинку, соціально-побутові умови, форму та розмір оплати праці, а також додаткові умови, що відповідають потребам конкретної трудової діяльності. Загалом даний правочин спрямований на забезпечення соціальної захищеності наукових працівників, його умови це додаткові гарантії забезпечення трудових прав науковців як спеціальних суб'єктів трудового права.

У ряді випадків, як ми вже зазначали, трудові правовідносини виникають зі складних юридичних фактів. Саме їх сукупність необхідна для виникнення трудових правовідносин, зокрема у сфері наукової діяльності, коли укладенню трудового договору (контракту) передує конкурсний відбір.

Згідно з пунктом 5 статті 6 ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» наукові працівники приймаються на роботу на конкурсній основі, за винятком випадків, передбачених українським законодавством. До речі, вперше прийняття на роботу наукових працівників через конкурс було закріплено в Законі України «Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності» (1998). Конкурсному відбору притаманні численні переваги в порівнянні з прийняттям на роботу за загальними правилами, так як завдяки цій процедурі забезпечується можливість відбору талановитих наукових працівників, попереднє оцінювання індивідуальних якостей, гласність і прозорість під час конкурсного відбору. І лише після конкурсного відбору з науковим працівником укладається трудовий договір (контракт).

Разом з тим законодавством передбачені випадки, коли роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір (контракт) на певний термін без проведення конкурсу, зокрема, відповідно до чинного законодавства «у випадках, коли наявний штат працівників не може забезпечити проведення наукових досліджень, вакантні посади наукових працівників у державних наукових установах або закладах вищої освіти можуть тимчасово замінюватися фахівцями відповідної кваліфікації. Таке рішення ухвалюється вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою відповідної установи, і заміщення здійснюється на основі строкових трудових договорів до моменту проведення конкурсного відбору, але не більше ніж на шість місяців [194].

Конкурсна процедура добору кадрів у науковій літературі трактується по-різному. Зокрема, конкурс визначають як «вид змагання, що проходить за встановленими правилами у визначений час і націлений на вибір найкращого кандидата на основі певних критеріїв, враховуючи специфіку діяльності». Інше визначення описує конкурс як «особливу процедуру відбору персоналу, яка враховує кваліфікаційні вимоги до кандидатів і передбачає оцінювання їхніх професійних, ділових і моральних якостей у конкурентному середовищі». Також конкурс розглядається як «процедура відбору, що

проводиться згідно з законодавчими нормами або за рішенням роботодавця з метою визначення найбільш підготовленого кандидата на вакантну посаду» [151, с. 142; 165; 138, с. 236; 78, с. 504].

Основні ознаки конкурсу як підстави для виникнення трудових правовідносин визначає В. Зеленський:

- а) є ефективним правовим інструментом кадрового забезпечення;
- б) сприяє мотивації до підвищення кваліфікації та підвищує продуктивність праці;
- в) рішення про проведення конкурсу ухвалюється керівником органу, де оголошено конкурс;
- г) підвищує професійний рівень працівників, стимулюючи самоосвіту та саморозвиток, що сприяє формуванню висококваліфікованих кадрів [79, с. 105].

Погоджуємося з думкою О. Гоц, конкурсна процедура сприяє забезпеченню високої якості кадрового складу, за умови ефективного використання її переваг та суворого дотримання правових норм. При цьому ефективність конкурсного відбору визначається не лише формальним виконанням законодавчих вимог, але й тим, наскільки результати відповідають соціальній меті та завданням правового регулювання [56, с. 95].

У свою чергу, М. Смолярова акцентує увагу на тому, що основною ідеєю конкурсного відбору є принцип вільного наукового змагання, де всі кандидати мають рівні можливості для демонстрації своїх професійних та творчих здібностей [227, с. 88]. Цей принцип має бути втілений у законодавстві, що регулює право на працю як науково-педагогічних, так і наукових працівників.

Конкурсна процедура є «гарантією добору осіб, які володіють високим рівнем професійної підготовки та мають значні досягнення у своїй галузі» [54, с. 145]. Вона формує правовідносини між роботодавцем і претендентами, забезпечуючи правовий зв'язок, у межах якого одна сторона вимагає виконання певних дій, а інша зобов'язується їх здійснювати або утримуватися від них. Конкурсні правовідносини виникають на основі юридичного складу,

який включає: наявність вільної посади, рішення про організацію конкурсу та встановлені умови відбору.

Як зазначає М. Іншин, що конкурс при прийнятті на роботу є специфічною процедурою відбору кандидатів на вакантні посади, яка завершується ухваленням рішення конкурсної комісії. Це рішення виступає юридичною підставою для укладення трудового договору з обраним кандидатом або для відмови у працевлаштуванні інших претендентів [85, с. 403].

Таким чином, конкурс виступає важливим елементом у системі трудових правовідносин, що сприяє підвищенню професійного рівня кадрів, забезпечує прозорість процедур найму та підвищує ефективність кадрової політики.

На сьогоднішній день прийняття наукових працівників на роботу за конкурсною процедурою сприяє значному покращенню діяльності наукових установ, підвищенню їх конкурентоспроможності, раціональному використанню наукового потенціалу та професійному зростанню кадрів. Така форма відбору також підвищує відповідальність науковців за якісне та своєчасне виконання трудових обов'язків, що є однією з основних умов трудового договору (контракту).

Обрання за конкурсом – це не лише процес оцінювання професійних якостей кандидатів конкурсною комісією, а й важливий механізм реалізації права на працю. Варто погодитися з думкою Г. Барабаш, яка зазначає, що конкурс як метод відбору кадрів має кілька переваг у порівнянні зі стандартними процедурами працевлаштування. Він дозволяє ефективно визначити найкращих кандидатів, провести попередню оцінку індивідуальних характеристик претендентів, забезпечити прозорість і відкритість процесу відбору, а також зменшити вплив суб'єктивних факторів. Процедура заповнення посад через конкурс базується на демократичних принципах, оскільки рішення про переможця приймається колегіально більшістю голосів [16, с. 11].

Втім незважаючи на те, що конкурс стає дедалі поширенішою процедурою прийняття на роботу, основний законодавчий акт у сфері праці – КЗпП України [101] взагалі не визначає його сутність, умови та порядок проведення, хоча задля забезпечення належного правового регулювання трудових відносин, захисту прав працівників законодавець має надавати визначення правовим категоріям, якими оперує в нормативно-правових актах. Кодекс законів про працю України (КЗпП), що встановлює юридичну основу для правового регулювання трудових правовідносин, має також визначати основні правила, які регламентують ці відносини.

Погоджуючись із позиціями інших дослідників у цій сфері, вважаємо, що питання правового регулювання процедури прийняття на роботу за конкурсом повинно отримати чітке законодавче закріплення в чинному трудовому законодавстві України. Це обумовлено тим, що правове врегулювання конкурсної процедури є надзвичайно важливим для забезпечення прозорості та справедливості процесу добору кадрів. Зокрема, «Кодекс повинен включати положення, що регулюють процедуру конкурсного прийняття на роботу, забезпечуючи однорідність їх застосування, захист прав кандидатів від можливих зловживань з боку конкурсних комісій і роботодавців, а також визначення ключових вимог до порядку проведення конкурсу» [231, с. 96].

Водночас, на відміну від чинного КЗпП України, проєкт Трудового кодексу України [204] уже містить норми, що регулюють конкурсну процедуру. Згідно з пунктом 3 частини 2 статті 30 «у випадках, передбачених законодавством, установчими документами, нормативними актами роботодавця або колективним договором, трудовий договір може бути укладений (або змінений) на основі, зокрема, результатів конкурсу". Також, пункт 7 частини 1 статті 60 визначає, що "трудові відносини на певний строк можуть бути встановлені з педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками, які призначаються (обираються) на посаду за результатами конкурсу відповідно до законодавства». Це положення є

важливим, оскільки визнає конкурс однією з підстав для виникнення трудових правовідносин із науковими працівниками як суб'єктами трудового права.

Таке врегулювання є цілком виправданим, адже воно сприяє всебічній оцінці професійних якостей кандидатів, ураховуючи не лише їхні фахові компетенції, а й моральні та психологічні характеристики. Крім того, у проєкті ТК передбачено основні складові конкурсної процедури, а також визначено випадки, коли конкурсний відбір не проводиться.

У той же час, як і в чинному Кодексі законів про працю України, у проєкті Трудового кодексу відсутнє чітке визначення терміна «конкурс», що можна вважати значною прогалиною. Аналіз спеціального законодавства, зокрема законів України «Про вищу освіту» та «Про наукову і науково-технічну діяльність», також не дає чіткого роз'яснення цієї правової категорії, що підкреслює необхідність її нормативного закріплення для забезпечення правової ясності.

Далі розглянемо порядок проведення конкурсу для спеціальних суб'єктів трудового права – наукових працівників, відповідно до постанови КМУ від 23.05.2018 № 404 «Про затвердження Примірного положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи» (з урахуванням змін, внесених постановою КМУ № 259 від 24.03.2021) [188]. Ця Постанова визначає загальний порядок проведення конкурсу для заповнення вакантних наукових посад у наукових установах. Згідно з Примірним положенням конкурс проводиться у таких випадках:

а) звільнення наукового працівника на підставах, визначених чинним законодавством;

б) запровадження нової наукової посади до штатного розпису державної наукової установи або державної юридичної особи, яка має науковий підрозділ, згідно з встановленим порядком;

в) припинення трудового договору (контракту) з науковим працівником на підставах, визначених законодавством [188].

Порядок прийняття рішення про проведення конкурсу

Згідно з п. 5 Примірного положення рішення про оголошення конкурсу ухвалює керівник наукової установи у разі потреби, але не раніше ніж за три місяці до того, як посада стане вакантною, і не пізніше ніж через 12 місяців після того, як посада стала вакантною. Конкурсна процедура проводиться з дотриманням принципів законності, відкритості, гласності, прозорості, недискримінації, добросовісності, ефективного та справедливого відбору (п. 6).

Оголошення про конкурс

Відповідно до п. 7 Примірного положення інформація про конкурс оприлюднюється для забезпечення широкого доступу заінтересованих осіб. Оголошення розміщується:

- 1) на спеціалізованих Інтернет-ресурсах;
- 2) на офіційному вебсайті наукової установи;
- 3) доводиться до відома працівників установи.

Необхідні документи для участі в конкурсі

Згідно з пунктом 11 Примірного положення особа, яка має намір взяти участь у конкурсі, повинна надати наступні документи.

1. Письмову заяву, написану власноруч, на ім'я керівника установи.
2. Копію документа, що підтверджує особу.
3. Заповнену особову картку встановленого зразка.
4. Автобіографію.
5. Копію трудової книжки, якщо вона є.
6. Копії документів про вищу освіту, підвищення кваліфікації, науковий ступінь, вчене звання, а також військовий квиток для військовозобов'язаних або військовослужбовців.
7. Перелік наукових праць, опублікованих в останні п'ять років у вітчизняних та/або міжнародних рецензованих виданнях.
8. Письмову згоду на обробку персональних даних.

Додатково кандидати можуть надати:

- 1) характеристику, рекомендації;

- 2) копії наукових публікацій, реферати;
- 3) бачення розвитку досліджень на посаді.

Вимоги до відповідності документів

Відповідно до п. 13 Примірного положення:

1. Кандидати, документи яких не відповідають встановленим вимогам, не допускаються до участі в конкурсі.
2. Відповідне повідомлення надсилається кандидату протягом п'яти робочих днів з дати отримання документів.
3. Кандидат має право усунути недоліки та повторно подати документи протягом двох робочих днів після отримання повідомлення.

Таким чином, конкурсна процедура спрямована на забезпечення об'єктивності, рівності прав кандидатів та прозорості процесу відбору наукових кадрів [188].

Наукові установи можуть установлювати додаткові вимоги до кандидатів, що відрізняються від положень, передбачених Примірним положенням. Наприклад, розпорядженням Президії НАН України від 4 жовтня 2018 року № 553 було затверджено Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад наукових працівників у наукових установах НАН України [167]. Згідно з цим документом конкурс не проводиться не лише у випадках, передбачених Примірним положенням, але й у разі переведення працівника на підставі рішення атестаційної комісії, затвердженого вченою радою наукової установи, або при заміщенні вакантних наукових посад дійсними членами (академіками) і членами-кореспондентами НАН України [167].

Крім того, для національних галузевих академій наук установлюються окремі правила щодо проведення конкурсів. Зокрема, президія НАПрН України затвердила Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад в апараті президії НАПрН України (постанова № 146/5 від 29 листопада 2024 року) і Типове положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад у

наукових установах НАПрН України (постанова No 107/3 від 29 вересня 2018 року, зі змінами від 5 березня 2021 року). Ці документи розроблені на основі законів України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» (у частині, що стосується наукової ліцензійної діяльності), Примірною положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2018 року No 404 (зі змінами від 24 березня 2021 року No 259), а також статуту НАПрН України [232].

Згідно з Положенням конкурс на заміщення вакантних наукових посад має на меті формування складу наукових працівників апарату президії НАПрН України відповідно до чинного законодавства. Також він забезпечує рівні умови для всіх кандидатів на наукові посади, дотримуючись принципів, визначених у п. 9 цього Положення: законність, відкритість, прозорість, недискримінація, добросовісність, а також ефективний і справедливий відбір.

Для проведення конкурсу наказом президента НАПрН України утворюється конкурсна комісія у складі не менше п'яти осіб. До складу комісії можуть входити начальники структурних наукових підрозділів, провідні фахівці окремих наукових структурних підрозділів апарату президії, представник відділу кадрової роботи та документообігу НАПрН України. Головою комісії призначається головний учений секретар НАПрН України. До роботи комісії з правом дорадчого голосу можуть залучатися експерти (фахівці) у відповідній галузі наукових досліджень, а також голова трудового колективу апарату президії НАПрН України. Під час оцінки інформації, наданої учасником конкурсу, враховуються: досвід у науковій та науково-організаційній діяльності, участь у підготовці звітних матеріалів щодо виконаних досліджень і розробок, проведення експертиз за міжнародними програмами, звіти за результатами експертних оцінок (*peer review*); участь у редколегіях міжнародних та національних наукових видань, членство в міжнародних професійних товариствах; потреба у фахівцях для виконання певних напрямів науково-організаційної роботи в апараті президії НАПрН

України; знання сучасних методів і методологій досліджень і розробок, відповідні знання у сфері права та законодавства; наявність наукових досягненьщо включені до наукометричних баз та/або свідоцтв, патентів; рівень володіння іноземними мовами. Інформація про переможців конкурсу публікується на офіційному вебсайті НАПрН України, а результати конкурсу затверджуються наказом президента НАПрН України протягом трьох робочих днів після схвалення комісією.

Якщо протягом 20 календарних днів з моменту затвердження результатів конкурсу переможець не подає заяву на призначення на вакантну наукову посаду, вона вважається вільною. На підставі прийнятого рішення наказом президента НАПрН України та заявою переможця конкурсу з урахуванням статей 21 і 23 КЗпП України укладається щорічний контракт. Успішне завершення конкурсу слугує підставою для укладання річного контракту з науковим працівником. Якщо керівництво НАПрН України не повідомить наукового працівника про припинення контракту у визначені терміни, контракт автоматично продовжується ще на рік. Після п'яти років роботи на посаді науковий працівник проходить атестацію відповідно до законодавства та рішень президії (бюро президії) НАПрН України.

На основі Типового положення про проведення конкурсу для заповнення вакантних наукових посад у наукових установах НАПрН України, підвідомчі науково-дослідні інститути розробляють власні правила конкурсного відбору. Зокрема, Науково-дослідний інститут вивчення проблем злочинності імені академіка В. В. Сташиса створив своє Положення про проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад, яке було затверджене вченою радою Інституту рішенням № 10 від 28 листопада 2018 року.

Цей документ враховує вимоги чинного трудового законодавства України, законів України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та «Про вищу освіту», Примірнього положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2018 року № 404, а також

підзаконних актів, Статуту НАПрН України, Типового положення від 29 вересня 2018 року, Статуту Інституту та його Правил внутрішнього трудового розпорядку [164].

Цим Положенням визначено порядок проведення конкурсного відбору, процедуру призначення на посади наукових працівників, а також умови продовження трудових відносин із ними на основі строкових трудових договорів у НДІ.

Відповідно до пункту 5 Примірного положення з особою, яка була обрана вченою радою або призначена на посаду наукового працівника в установленому порядку, укладається один із таких видів трудових договорів:

- 1) трудовий договір на невизначений строк;
- 2) строковий трудовий договір (у випадках, передбачених законом для окремих посад – контракт);
- 3) трудовий договір на час виконання певної наукової роботи [164].

Підставою для укладення трудового договору (контракту) з науковим працівником, обраним за конкурсом, є видання відповідного наказу директора Інституту на підставі рішення вченої ради про обрання та призначення на посаду.

Наукові працівники, які обрані шляхом конкурсу, проходять атестацію відповідно до законодавства у таких випадках: коли з ними укладено трудовий договір (контракт) на невизначений термін, або якщо договір (контракт) укладено на термін понад п'ять років, що погоджується обома сторонами. Така атестація спрямована на оцінювання відповідності працівника займаній посаді, підтвердження його професійної кваліфікації та результативності наукової діяльності.

Переконані конкурс як спеціальна правова процедура оцінювання професійних якостей наукових працівників відіграє ключову роль у процесі формування ефективного й якісного кадрового складу наукових установ. Для керівника наукової установи конкурсна процедура є правовою гарантією призначення на посаду наукового працівника, який володіє найвищим рівнем

ділових та професійних якостей. Водночас для кандидата конкурс забезпечує реалізацію його конституційного права на працю, гарантує рівність умов участі, а також стимулює професійний розвиток та підвищення кваліфікації. Метою конкурсного відбору є об'єктивне оцінювання рівня професійної підготовки претендентів, створення конкурентного середовища для заміщення посад наукових працівників з високим рівнем кваліфікації, глибокими спеціальними знаннями, науковим потенціалом та інтелектуальними здібностями. Конкурс у наукових установах має проводитися на засадах відкритості, гласності, дотримання принципу верховенства права, рівності прав учасників конкурсної процедури, колегіальності прийняття рішень, незалежності й обґрунтованості висновків конкурсної комісії, а також об'єктивності та неупередженості під час оцінювання кандидатів на вакантні посади наукових працівників [27, с. 201].

Як ми вже зазначали, трудові правовідносини виникають зі складних юридичних фактів. Саме їх сукупність необхідна для виникнення трудових правовідносин, зокрема у сфері наукової діяльності, коли укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір. Разом з тим проведення конкурсу, укладення трудового договору (контракту), це ще не початок виникнення трудових правовідносин. Як зазначає В. Жернаков, трудові правовідносини виникають із моменту фактичного початку виконання працівником своїх трудових обов'язків, навіть якщо офіційне оформлення прийняття на роботу не було здійснено належним чином. Інакше кажучи, сам факт виконання працівником трудової функції та здійснення роботодавцем відповідних обов'язків, пов'язаних із забезпеченням умов для професійного розвитку працівника, створює правові підстави для виникнення між ними трудових правовідносин [71, с. 54].

Хоча трудове законодавство України момент виникнення трудових правовідносин пов'язує саме з укладенням трудового договору в одній із форм – усній або письмовій. Згідно з частиною 2 статті 21 КЗпП України, працівник має право реалізовувати свої навички для продуктивної та творчої праці

шляхом укладання трудового договору на одному або кількох підприємствах, установах чи організаціях, якщо законодавство, колективний договір або угода сторін не передбачають іншого [101]. Трудовий договір О. Процевський називає «формою існування трудових відносин і актом, який визначає межу змісту правовідносин, що виникають на його базі» [205, с. 61-63]. До речі, до 28 грудня 2014 року підставою виникнення трудових правовідносин вважався фактичний допуск до роботи працівника роботодавцем. Це положення було закріплено в ч. 4 ст. 24 КЗпП України – «Відповідно до чинного законодавства, укладення трудового договору оформлюється наказом або розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу.

Раніше фактичний допуск працівника до виконання трудових обов'язків вважався підтвердженням укладення трудового договору, незалежно від того, чи було офіційно оформлено прийняття на роботу, за умови, що трудова діяльність здійснювалася за розпорядженням або за відома роботодавця. Таке положення також було закріплено в п. 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Щодо практики розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 [198].

Пізніше це положення було скасовано через прийняття Закону України «Про внесення змін до окремих законодавчих актів України щодо реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [181], яким норма була змінена. У новій редакції сказано: «Працівник не може приступити до виконання трудових обов'язків без укладеного трудового договору, оформленого відповідним наказом або розпорядженням роботодавця, а також без подання повідомлення до центрального органу виконавчої влади, відповідального за реалізацію державної політики у сфері адміністрування єдиного соціального внеску, про прийняття працівника на роботу у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України».

А. Білоха вказує, що між моментом підписання трудового договору та початком трудових правовідносин існує проміжний етап, який вимагає від

роботодавця здійснення певних організаційних дій, таких як видання наказу або розпорядження. Ця норма чітко встановлює, що укладення трудового договору (контракту) є обов'язковою умовою для допуску працівника до виконання трудових функцій [19, с. 11]. Отже, моментом набуття трудових правовідносин вважається офіційне оформлення трудового договору відповідним наказом або розпорядженням роботодавця. Схожої думки дотримуються й інші науковці, які вважають, що укладення трудового договору та фактичний початок роботи – це окремі юридичні факти. Зокрема:

1) укладення трудового договору є правочином, що виникає на основі волевиявлення сторін;

2) початок роботи вважається юридичною подією, тобто обставиною, що може настати незалежно від волі суб'єктів.

Таким чином, сам факт укладення трудового договору ще не створює трудових правовідносин без фактичного початку виконання роботи [25, с. 76].

Проект Трудового кодексу України також містить положення, які регулюють момент виникнення трудових правовідносин. Так, відповідно до ч. 3 ст. 31 проекту ТК України зазначено:

«Трудові відносини починаються з моменту, коли працівник фактично приступає до виконання своїх обов'язків за наказом або розпорядженням роботодавця, або на підставі дозволу від роботодавця. Під дозволом мається на увазі згода, яку надає особа з повноваженнями укладати трудові договори від імені роботодавця» [204].

Отже, ключовими юридичними фактами для виникнення трудових правовідносин є наступні.

1. Укладення трудового договору – правочин, що засвідчує домовленість між працівником і роботодавцем.

2. Видання наказу чи розпорядження – адміністративний акт, що офіційно підтверджує факт укладення договору.

3. Початок виконання роботи або дозвіл роботодавця на її виконання – фактична дія, що засвідчує реалізацію трудових обов'язків.

Ці правові зміни спрямовані на підвищення рівня правової визначеності, легалізацію трудових відносин і забезпечення гарантій для обох сторін трудового договору.

Тобто момент виникнення трудових правовідносин обумовлений вчиненням альтернативних юридичних дій, а саме: виданням роботодавцем (або уповноваженою ним особою) наказу чи розпорядження про допуск працівника до роботи; наданням дозволу на фактичний допуск до виконання трудових обов'язків; безпосереднім початком виконання працівником трудових функцій у дату, визначену в трудовому договорі. Таким чином, укладення трудового договору не є моментом виникнення трудових правовідносин, а лише юридичною підставою для їх установлення.

Підсумовуючи викладене зроблено наступні висновки.

1. Для того щоб трудові відносини наукових працівників виникли, недостатньо одного юридичного факту; потрібна наявність певної сукупності таких фактів.

Відтак трудові правовідносини наукових працівників виникають зі складних юридичних фактичних складів, до яких слід віднести: обрання за конкурсом, укладення трудового договору (контракту), видання наказу або розпорядження роботодавця (уповноваженої ним особи) про допущення до роботи працівника та початок роботи, тобто виконання працівником своєї трудової функції. Водночас якщо хоча б один юридичний факт відсутній із перерахованих, трудові правовідносини наукових працівників можуть не виникнути.

2. У сфері праці наукових працівників трудовий договір має бути оформлений у вигляді контракту, який відрізняється своєю строковістю. Це дозволяє максимально адаптувати кожну конкретну угоду про працю, наповнюючи її специфічними деталями, детально визначаючи права та обов'язки сторін, їх робочий і відпочинковий режим, соціально-побутові умови, форму і розмір оплати праці, а також інші додаткові умови. Його застосування у науковій сфері спрямовано на забезпечення правової та

соціальної захищеності наукових працівників, його умови становлять додаткові гарантії забезпечення їх трудових прав.

3. Зроблено висновок, що конкурс як особлива форма оцінки професійних якостей наукових працівників відіграє важливу роль у процесі забезпечення ефективного та якісного кадрового відбору в наукових установах. Цей метод відбору на посаду дозволяє наймати висококваліфікованих наукових працівників, які мають глибокі професійні знання, творчий та науковий потенціал, високі інтелектуальні здібності та досягнення у відповідній галузі. Для керівника наукової установи він слугує гарантією призначення на посаду наукового працівника з найкращими діловими якостями, для наукового працівника виступає гарантією дотримання рівності в реалізації ним права на працю, стимулює до професійного зростання та постійного вдосконалення своїх навичок.

2.3. Правові підстави припинення трудових правовідносин наукових працівників

Одне із важливих значень, як ми вже зазначали в попередньому підрозділі, має інститут трудового договору (контракту), який включає норми стосовно припинення трудового договору (контракту). Тобто трудові правовідносини виникають при укладенні трудового договору (контракту) та припиняються з його розірванням. І що головне, сторони трудових правовідносин вправі самостійно вирішувати, що їм робити – продовжувати чи припинити їх. І тут головне завдання трудового законодавства – збалансувати взаємовідносини працівника та роботодавця, щоб вони не обмежували один одного у власному виборі щодо трудових правовідносин: чи припинити їх чи продовжувати, чи змінювати. Працівник і роботодавець мають свободу в прийнятті рішень щодо завершення трудових відносин. Якщо працівник вирішує завершити трудові відносини, роботодавець не повинен

створювати незаконні перешкоди для реалізації цього права. І навпаки, якщо роботодавець вважає, що професійний рівень працівника не відповідає вимогам, він має право розірвати трудовий договір і укласти його з особою, яка володіє необхідними знаннями, вміннями та навичками для якісного виконання відповідної роботи [90, с. 24-25].

Таким чином, «свобода припинення трудових відносин для працівника означає можливість самостійно обирати місце роботи і вид діяльності відповідно до своїх вподобань, знань і кар'єрних цілей. Для роботодавця це право полягає в можливості добирати співробітників, ґрунтуючись на їхніх професійних компетенціях і ділових якостях». [50, с. 20].

Водночас «свобода у припиненні трудових правовідносин як для працівника, так і для роботодавця базується на принципі рівності їх соціально-трудового статусу» [249, с. 15].

У науці трудового права було чимало досліджень, присвячених припиненню трудового договору, серед яких наукові праці Н. Болотіної, В. Венедіктова, С. Глазько, І. Зуб, В. Жернакова, М. Іншина, О. Конопельцевої, К. Мельника, О. Процевського, П. Пилипенка, С. Сільченка, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, Г. Яковлевої, О. Яковлева, О. Ярошенка та ін.

У теорії трудового права та законодавстві про працю використовуються три категорії, пов'язані з завершенням трудових відносин: а) припинення трудового договору; б) розірвання трудового договору; в) звільнення. Як зазначається в науковій літературі, «припинення трудового договору» означає завершення трудових відносин між працівником і роботодавцем у всіх випадках, визначених трудовим законодавством [174, с. 354]. Це поняття має узагальнюючий характер, оскільки охоплює всі підстави для розірвання трудових відносин.

Зокрема, припинення трудового договору визначається як припинення трудових правовідносин є загальним поняттям, що охоплює всі правові підстави для завершення трудових зв'язків. Це може відбуватися як за ініціативою самого працівника, так і роботодавця (власника підприємства або

уповноваженого ним органу), а також за рішенням третіх осіб. Крім того, підставою для припинення трудових відносин можуть бути обставини, пов'язані з виключенням особи зі складу працівників підприємства або у разі смерті однієї зі сторін трудового договору [40, с. 106].

Таким чином, припинення трудового договору є комплексною правовою категорією, що охоплює різноманітні юридичні підстави для завершення трудових правовідносин.

Розірвання трудового договору означає завершення трудових відносин шляхом одностороннього рішення. Це рішення може бути прийняте як роботодавцем, так і працівником, або навіть особами, які не є безпосередніми сторонами договору. «Розірвання трудового договору (контракту) є вольовим завершенням трудових правовідносин за ініціативою однієї зі сторін або за ініціативою уповноважених органів, які мають право вимагати такого розірвання» [63]. Варто зауважити, що термін «розірвання трудового договору (контракту)» має вужче значення, ніж «припинення трудового договору (контракту)», оскільки стосується лише тих ситуацій, коли завершення відбувається за ініціативою певної сторони або органу.

У теорії трудового права правова категорія «звільнення працівника» використовується у кількох значеннях:

- а) як синонім поняття «припинення трудового договору», що охоплює всі випадки завершення трудових правовідносин;
- б) для позначення юридичного факту, який слугує підставою для припинення дії трудового договору і, відповідно, трудових правовідносин;
- в) як вид дисциплінарного стягнення, що застосовується у разі порушення працівником трудових обов'язків [119, с. 19].

Щодо останнього значення, О. Конопельцева зазначає, що «Звільнення як вид дисциплінарного стягнення може бути застосоване до працівника в разі невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків. Підставою для застосування дисциплінарної відповідальності є наявність дисциплінарного проступку, який має такі характерні ознаки: форма прояву –

проступок може бути як активною дією, так і бездіяльністю, що виражається у невиконанні або неналежному виконанні покладених на працівника трудових обов'язків; наявність вини – дисциплінарна відповідальність настає лише за умови, якщо в діях чи бездіяльності працівника присутня вина; порушення трудової дисципліни – проступок проявляється у порушенні правил внутрішнього трудового розпорядку, що включає недотримання трудових обов'язків; дисциплінарне стягнення – за вчинення такого порушення до працівника можуть бути застосовані різні види дисциплінарних стягнень, серед яких і звільнення [108, с. 56-57].

Подібної думки дотримуються й автори підручника «Трудове право», які зазначають, що термін «звільнення» слід розглядати саме як етап технічного оформлення вже припинених трудових відносин [158, с. 221].

У нормативно-правових актах також трапляється підміна цих понять. Наприклад, в Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [84] термін «звільнення з роботи» використовується переважно для опису процедури оформлення факту припинення трудових правовідносин.

Як зазначає А. Каркачова, «у трудовому законодавстві України та правовій науці використовуються різні терміни для опису припинення трудових правовідносин. Зазвичай, це пов'язується з розірванням трудового договору, проте ці процеси не завжди є тотожними. Існують ситуації, коли трудові правовідносини можуть припинитися без розірвання трудового договору і навпаки» [91, с. 54]. Вона зазначає, що поняття «припинення трудового договору» є узагальнюючим і охоплює всі випадки, коли трудовий договір втрачає свою юридичну силу. Натомість термін «розірвання трудового договору» застосовується у випадках, коли припинення договору відбувається з ініціативи однієї зі сторін або третіх осіб, які не є сторонами договору. Щодо терміну «звільнення», то він в основному стосується саме технічного оформлення припинення вже фактично припинених трудових правовідносин.

К. Кизименко розглядає категорію «припинення трудових правовідносин» як таку, що включає два ключові поняття: «припинення

трудового договору»; «розірвання трудового договору». На думку науковця, термін «звільнення» має процедурно-процесуальний характер і описує механізм реалізації зазначених юридичних фактів. Таким чином, припинення або розірвання трудового договору виступає юридичним фактом, тоді як звільнення – це процес реалізації цих фактів [94, с. 11].

Водночас О. Конопельцева зазначає, що поняття «припинення трудового договору» є ширшим за «розірвання трудового договору». Адже розірвання передбачає припинення трудових правовідносин унаслідок одностороннього волевиявлення однієї зі сторін (працівника, роботодавця або уповноваженої особи), тоді як припинення трудового договору може відбуватися і за інших підстав. Вона визначає «звільнення» як комплекс послідовних дій роботодавця, спрямованих на юридичне оформлення припинення трудових відносин із працівником [108].

Таким чином, у сфері припинення трудових правовідносин використовуються такі правові категорії: «припинення трудового договору»; «розірвання трудового договору»; «звільнення працівника».

Підставами для припинення трудових правовідносин виступають юридичні факти або їх сукупність, які закріплені в законодавстві як необхідні умови для припинення трудового договору. Ці підстави можна поділити на дві основні категорії.

Дії – це волевиявлення сторін трудового договору або третіх осіб, що можуть впливати на припинення трудових відносин (наприклад, заява працівника про звільнення, ініціатива роботодавця, рішення уповноваженого органу).

Події – це обставини, які не підконтрольні людській волі, наприклад, завершення терміну дії трудового договору, смерть працівника або роботодавця-фізичної особи і тому подібне [274, с. 538].

Таким чином, припинення трудових правовідносин пов'язане з настанням юридичного факту припинення трудового договору (контракту), що відбувається на підставах, передбачених законодавством. Цими підставами

можуть бути як:

- 1) угода сторін (двостороннє волевиявлення),
- 2) так і одностороннє волевиявлення однієї зі сторін (наприклад, звільнення за ініціативою працівника або роботодавця),
- 3) а також волевиявлення третіх осіб, які не є сторонами трудових правовідносин (наприклад, рішення суду, згода батьків неповнолітнього, рішення профспілкового органу тощо) [176, с. 191].

Подібної позиції дотримується і В. Єрмоєнко, який зазначає, що юридичними підставами для припинення трудових правовідносин є юридичні факти, що можуть охоплювати такі ситуації:

- 1) двостороннє волевиявлення сторін трудових правовідносин, коли припинення відбувається за взаємною згодою працівника і роботодавця (відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП України);
- 2) одностороннє волевиявлення однієї зі сторін, наприклад, у випадках звільнення за ініціативою працівника або роботодавця (статті 38-41 КЗпП України);
- 3) підстави, що ґрунтуються на волевиявленні уповноважених осіб або органів, які не є безпосередніми учасниками трудових правовідносин, наприклад, рішення суду або контролюючого органу [68, с. 128].

Проаналізувавши норми чинного КЗпП України, підставами припинення трудових правовідносин слід назвати: розірвання трудового договору з ініціативи працівника або з ініціативи роботодавця чи за угодою сторін, а також унаслідок обставин, незалежних від волі сторін (закінчення строку дії договору, внаслідок призову на військову службу тощо).

Наукові працівники, як ми вже зазначали, виступають особливою категорією працівників, на яких поширюється як загальне трудове законодавство, що регулює припинення трудових правовідносин, так і норми спеціального законодавства, якими врегульовується їх наукова діяльність. З урахуванням специфічності їх трудової діяльності визначимося з підставами припинення з ними трудових правовідносин. Як правильно зазначає К.

Мельник, для забезпечення стабільності трудових відносин і належного захисту працівника при реалізації права на працю, важливо чітко закріпити в законодавстві підстави для розірвання трудового договору, а також визначити можливість звільнення працівника лише на основі цих норм [137, с. 182].

Правомірність припинення трудового договору можлива лише за умови дотримання таких ключових умов:

1) наявність законної підстави для припинення трудового договору, передбаченої чинним законодавством;

2) дотримання встановленої процедури звільнення, що включає виконання передбачених законом або іншими нормативно-правовими актами процедурних вимог;

3) офіційне підтвердження факту припинення трудового договору, яке оформлюється наказом чи розпорядженням роботодавця, заявою працівника або іншим документом, виданим уповноваженою особою чи органом [213].

Відповідно до статті 38 Кодексу законів про працю України (КЗпП) [101] працівники, у тому числі й наукові, мають право звільнитися за власним бажанням у будь-який час, попередивши роботодавця письмово не менш ніж за два тижні. Згідно зі статтею 3 Закону України «Про відпустки» [179] працівник може визначити датою звільнення останній день відпустки, за умови наявності невикористаних днів відпустки. У таких випадках роботодавець не має права відмовити у наданні відпустки з подальшим звільненням.

Якщо після закінчення двотижневого строку попередження про звільнення працівник продовжує працювати і не наполягає на припиненні трудових відносин, роботодавець не має права звільнити його на основі раніше поданої заяви (ч. 2 ст. 38 КЗпП) [101]. При цьому працівник може відкликати свою заяву про звільнення до завершення цього строку, подавши нову заяву.

У випадках, коли звільнення за власним бажанням зумовлене неможливістю продовження роботи (наприклад, порушення законодавства про працю роботодавцем, недотримання умов трудового чи колективного

договору, наявність фактів мобінгу), роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у строк, визначений працівником. Важливо зазначити, що факт мобінгу повинен бути підтверджений судовим рішенням, яке набрало законної сили, тоді як для випадків порушення законодавства про працю додаткове судове підтвердження не потрібне.

Згідно зі статтею 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [197], якщо в районах, де знаходяться підприємства чи установи, ведуться бойові дії, що створюють загрозу для життя і здоров'я працівника, він має право за власним бажанням розірвати трудовий договір у строк, вказаний у заяві. Це не стосується випадків, коли працівник залучений до суспільно корисних робіт або працює на об'єктах критичної інфраструктури примусово.

Щодо звільнення за ініціативою роботодавця, законодавство встановлює загальні підстави (ст. 40 КЗпП України) та додаткові підстави (ст. 41 КЗпП України та інші спеціальні норми). Зазвичай заборонено звільняти працівника під час тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці. Проте ця заборона не діє під час воєнного стану, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до трьох років (ст. 5 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03. 2022 № 2136-IX).

Також не застосовуються положення статті 43 КЗпП України щодо погодження звільнення з профспілковим органом, за винятком випадків, коли йдеться про працівників, обраних до складу профспілкових органів.

Передбачені трудовим законодавством, зокрема КЗпП України, підстави припинення трудових правовідносин мають загальний характер і стосуються всіх категорій найманих працівників, у тому числі й наукових. Так, згідно ПВТР апарату президії НАПрН України, затверджених зборами трудового колективу апарату президії НАПрН України від 30.12.2024, дію трудового договору припиняють з ініціативи працівника, роботодавця та з інших підстав, передбачених законодавством (зокрема, статей 7, 36, 38, 39, 40, 41 КЗпП) із

дотриманням процедури та умов звільнення, визначених законодавством.

Проаналізуємо коротко деякі з підстав припинення трудових правовідносин наукових працівників, оскільки вони все ж таки мають свої особливості порівняно з іншими працівниками. Підставою для припинення трудових відносин наукових працівників може бути рішення атестаційної комісії про невідповідність працівника посаді або роботі через недостатню кваліфікацію. Згідно з положеннями, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 року № 1475, атестації підлягають: наукові працівники, які займають посади, вказані у статті 31 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», а також у переліку посад наукових (науково-педагогічних) працівників установ, організацій, підприємств, закладів вищої освіти, затвердженому постановою КМУ від 4 березня 2004 року № 257; особи з науковим ступенем, які працюють за спеціальністю, що відповідає групі спеціальностей у галузях наук, за якою їм присуджено науковий ступінь; особи, що працюють за професіями, зазначеними у розділі 2 «Професіонали» Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», у наукових підрозділах наукових установ, за умови, що вони займаються або організовують наукову і науково-технічну діяльність [163].

Основними завданнями проведення атестації є виявлення відповідності працівників займаним посадам, оцінка їх професійних, ділових, організаторських та інших якостей, визначення функціональних можливостей працівників до виконання виробничих завдань з метою прийняття кадрових рішень. Як зазначають О. Ярошенко та А. Слюсар, «атестація працівників повинна базуватись на ряді важливих принципів, серед яких: регулярність проведення для працівників; прозорість процесу; об'єктивність та демократичність оцінювання; дотримання законності; обов'язковість проходження атестації для тих, хто підлягає цій процедурі; чітко визначені вимоги до працівника; різноманітний підхід до критеріїв оцінювання в залежності від посади; врахування як колективних, так і особистих інтересів

працівників; презумпція відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» [225, с. 11].

Згідно з вимогами статті 29 ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», а також Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою КМУ від 13.08.1999 № 1475, і статутами наукових установ, розробляються власні правила для проведення атестації наукових працівників. Наприклад, постановою бюро президії НАПрН України від 25 вересня 2023 року № 216/3-Б було затверджено Положення про атестацію наукових працівників апарату президії НАПрН України, в якому зазначено, що «атестація здійснюється для оцінки рівня професійної підготовки, результатів діяльності, відповідності кваліфікації займаній посаді, а також для визначення можливостей розвитку професійних навичок і потреби у підвищенні кваліфікації» [162].

Атестація наукових співробітників апарату президії НАПрН України проводиться раз на п'ять років. Якщо за результатами атестації співробітник не відповідає займаній посаді, комісія може рекомендувати президенту НАПрН України перевести його, за згодою, на нижчу посаду або направити на навчання з подальшою повторною атестацією, не пізніше ніж через рік. Рекомендації комісії доводяться до відома співробітника письмово. Якщо співробітник не погоджується на переведення або таке переведення неможливе, трудовий договір розривається відповідно до пункту 2 частини 1 статті 40 КЗпП України. Рішення за результатами атестації можна оскаржити до президента НАПрН України протягом місяця з моменту ухвалення, але це не зупиняє його виконання. Рішення про розірвання трудового договору може бути оскаржене працівником згідно з порядком, визначеним законодавством про розгляд індивідуальних трудових спорів або в суді [162].

Захист працівника від незаконного звільнення є однією з основних гарантій трудових прав, закріплених у статті 5-1 КЗпП України [101]. Ця гарантія також закріплена у міжнародних правових актах, які після ратифікації є частиною національного законодавства. Згідно зі статтею 9 Конституції

України міжнародні договори, які були ратифіковані Верховною Радою України, стають частиною національного законодавства. Відповідно до частини 2 статті 19 Закону України «Про міжнародні договори України» положення чинних міжнародних договорів мають перевагу над нормами національного законодавства.

У контексті цієї теми особливу увагу варто приділити Конвенції МОП No 158 щодо припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця (1982 рік) [104], яку ратифікувала Верховна Рада України 4 лютого 1994 року постановою No 3933-ХІІ [200]. Згідно зі статтею 4 цієї Конвенції: «припинення трудових відносин не допускається без наявності законних підстав, які стосуються професійних здібностей або поведінки працівника, чи зумовлених виробничими потребами компанії, установи або служби».

Таким чином, можна зробити висновок, що з правової точки зору питання захисту працівника від незаконного звільнення врегульовано на достатньому рівні. Однак аналіз практики свідчить про наявність значної кількості трудових спорів, пов'язаних із незаконними звільненнями. Згідно з «Аналітичним оглядом стану здійснення правосуддя Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду за перше півріччя 2023 року», приблизно 12,6 % всіх касаційних скарг були пов'язані з трудовими правовідносинами. Більшість із них були подані звільненими працівниками, які оскаржували рішення про звільнення та вимагали поновлення на роботі й компенсації за час вимушеного прогулу.

Часто оскаржуються звільнення на підставі пункту 2 частини 1 статті 40 КЗпП України (звільнення у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді через недостатню кваліфікацію або стан здоров'я). Верховний Суд, ухвалюючи рішення у таких справах, визнає правомірними дії роботодавця лише за умови наявності фактичних доказів (а не гіпотетичних припущень), що підтверджують недостатній рівень професійної підготовки працівника або проблеми зі здоров'ям, які перешкоджають виконанню трудових обов'язків [117].

Розглянемо приклад із судової практики. У грудні 2017 року ОСОБА_1 подав до суду позов проти Інституту біохімії ім. О. В. Палладіна НАН України, в якому просив визнати недійсними та скасувати рішення атестаційної комісії інституту від 29.09.2017 щодо його повторної атестації, протокол засідання Вченої ради Інституту від 17.10.2017, а також наказ відповідача № 41 від 23.11.2017 про результати повторної атестації.

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що 1 червня 2017 року позивач пройшов позачергову атестацію, за результатами якої атестаційна комісія визнала його невідповідним для посади провідного наукового співробітника і рекомендувала перевести на посаду старшого наукового співробітника. Позивач вважав це рішення незаконним і необґрунтованим, тому 22 червня 2017 року подав апеляцію до Президії НАН України, яка направила справу на повторний розгляд до Інституту. Однак замість перегляду, директор Інституту призначив повторну атестацію, яка відбулась 29 вересня 2017 року, і комісія знову вирішила, що позивач не відповідає займаній посаді.

Позивач заявив, що під час повторної атестації 29 вересня 2017 року було порушено постанову КМУ від 13.08.1999 № 1475 «Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників», і просив задовольнити його вимоги.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 05.06.2019 позовні вимоги ОСОБА_1 були задоволені частково. Суд визнав незаконним рішення Атестаційної комісії Інституту біохімії ім. О. В. Палладіна НАН України від 29.09.2017 щодо результатів повторної атестації позивача. В решті позовних вимог було відмовлено. Суд першої інстанції визначив, що в протоколі засідання комісії від 29.09.2017 відсутні дані про кворум, не було запропоновано позивачу оголосити звіт про наукову діяльність, а також не зазначено про неподання документів для атестації. Крім того, суд встановив, що комісія 29 вересня 2017 року не ухвалювала рішення про невідповідність позивача займаній посаді, тому Вчена рада Інституту не мала підстав для рекомендації щодо переведення позивача на іншу посаду. Суд також зазначив,

що проведення повторної атестації не передбачено чинним законодавством [214].

Поділяючи думку інших дослідників, вважаємо за доцільне впровадження законодавчих змін, що забезпечать додатковий захист прав працівників у разі незгоди з результатами атестації. Зокрема, «надаючи працівникові можливість оскаржити висновок атестаційної комісії в суді, слід заборонити роботодавцеві звільняти працівника до ухвалення судового рішення». У зв'язку з цим пропонується доповнити статтю 40 Кодексу законів про працю України наступним положенням: «Працівник, який не згоден з висновком атестаційної комісії про його невідповідність посаді або роботі, має право оскаржити цей висновок у суді. При цьому роботодавець не може звільнити працівника на підставі цього висновку до винесення судом відповідного рішення» [258, с. 101].

Пропонується внести зміни до пункту 24 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 року № 1475, виклавши його в новій редакції:

«Науковий працівник може оскаржити рішення керівника наукової установи про звільнення за результатами атестації згідно з законодавством про порядок розгляду індивідуальних трудових спорів або в суді.

Керівник не має права звільнити наукового працівника на основі висновків атестаційної комісії про невідповідність посаді, поки суд не ухвалить відповідне рішення».

Ще одним важливим аспектом є питання щодо випробувального терміну. Відповідно до статті 26 КЗпП України під час укладення трудового договору може встановлюватися випробувальний термін для перевірки відповідності працівника дорученій роботі. Водночас закон містить винятки для окремих категорій працівників, зокрема переможців конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, до яких належать і наукові працівники.

Проте згідно з ч. 2 статті 2 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [197] під час воєнного стану роботодавці мають право

встановлювати випробувальний термін для будь-якої категорії працівників. Це фактично відміння обмеження, зазначені в ч. 3 статті 26 КЗпП України, щодо можливості встановлення випробувального терміну для певних категорій.

Підтримуючи думку Л. Амелічевої та Л. Почапської, вважаємо цю норму дискримінаційною. У зв'язку з цим пропонується внести зміни до частини 3 статті 26 КЗпП України, сформулювавши її так, щоб вона діяла незалежно від особливих умов, таких як воєнний стан:

«Випробувальний термін не встановлюється для таких категорій працівників: особи, які не досягли 18 років; молоді працівники після закінчення професійно-технічних навчальних закладів; молоді спеціалісти після завершення навчання у закладах вищої освіти; особи з інвалідністю, працевлаштовані згідно з рекомендаціями медико-соціальної експертизи; особи, обрані на посаду; переможці конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; особи, які проходили стажування перед прийняттям на роботу; вагітні жінки.

Також випробувальний термін не встановлюється при переведенні працівника на роботу в іншу місцевість, на інше підприємство, до установи чи організації, а також у випадках, передбачених чинним законодавством».

Поки діє ця норма, згідно з якою «При укладенні трудового договору під час воєнного стану можна встановлювати випробувальний термін для будь-якої категорії працівників», включно з науковими кадрами. Згідно зі ст. 27 КЗпП України «тривалість випробувального терміну при прийомі на роботу, якщо інше не передбачено законодавством України, не повинна перевищувати трьох місяців, а в деяких випадках – за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації – шести місяців; для робітників випробувальний термін не може перевищувати одного місяця» [101].

Важливо, що під час випробувального періоду оцінюється відповідність наукового працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Як зазначає М. Ждан, «випробувальний термін при прийнятті на роботу є важливим інструментом для оцінки професійної придатності працівника. Це процес

фактичної перевірки його ділових і професійних якостей, здатності виконувати завдання, що відповідають посадовим обов'язкам, передбаченим для конкретної роботи» [70].

Як підкреслюють Л. Амелічева та Л. Почапська, «оцінка відповідності працівника займаній посаді протягом випробувального терміну є важливою для визначення професійної компетентності. Це допомагає зменшити ризик конфліктів між працівником і роботодавцем, оскільки забезпечує чітке розуміння того, наскільки навички та кваліфікація працівника відповідають вимогам посади» [12].

Однією з найбільш проблемних складових визначення відповідності працівника посаді є процес оцінювання. Т. Занфірова пропонує запровадити обов'язкову вимогу щодо попереднього визначення чітких критеріїв оцінювання та допустимих результатів випробувального терміну при прийомі на роботу. Це, на думку дослідниці, сприятиме підвищенню об'єктивності та прозорості процедури оцінювання кандидатів, зменшить ризики суб'єктивного підходу з боку роботодавців і забезпечить рівні умови для всіх претендентів на посаду.

З метою законодавчого врегулювання цього питання Т. Занфірова вважає за доцільне доповнити Кодекс законів про працю України новою статтею 26-1, виклавши її в такій редакції:

«Стаття 26-1. Визначення критеріїв оцінки та допустимих результатів випробування при прийнятті на роботу.

Умова про випробувальний термін, закріплена в наказі (розпорядженні) щодо прийняття на роботу, повинна містити чітко визначені критерії для оцінювання як проміжних, так і кінцевих результатів випробування. Ці критерії мають відповідати Типовим критеріям оцінки результатів випробування при прийнятті на роботу, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України» [77, с. 373-374].

Л. Амелічева та Л. Почапська [161] запропонували деталізовану редакцію положення, що регламентує процедуру випробувального терміну

при прийомі на роботу. Їхня пропозиція спрямована на забезпечення об'єктивності, прозорості та правової визначеності цієї процедури. Вони пропонують внести до Кодексу законів про працю України нову статтю 26-1 у такій редакції: «Стаття 26-1. Визначення критеріїв оцінки та допустимості результатів випробування при прийнятті на роботу».

Вимоги до змісту наказу про прийняття на роботу

Умова про встановлення випробувального терміну, зафіксована в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, повинна містити чітко визначені об'єктивні та вимірювані критерії оцінювання проміжних і кінцевих результатів випробування. Ці критерії можуть охоплювати рівень знань, професійні навички, набутий досвід та інші показники, які дозволяють об'єктивно оцінити відповідність працівника займаній посаді.

Відповідність встановленим стандартам

Зазначені критерії оцінювання повинні відповідати Типовим критеріям оцінки результатів випробування при прийнятті на роботу, затвердженим наказом Міністерства економіки України.

Обов'язок інформування працівника

Роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника, який проходить випробувальний термін, про встановлені критерії оцінювання та допустимі результати ще до початку випробування.

Оцінювання результатів

Результати випробування мають бути об'єктивно перевірені та визнані такими, що відповідають або не відповідають встановленим критеріям. Оцінювання здійснюється на підставі документально підтверджених фактів щодо професійної діяльності працівника під час випробувального періоду.

Письмове обґрунтування у випадку незадовільної оцінки

Якщо результати випробування не відповідають установленим критеріям, роботодавець зобов'язаний надати працівнику письмове повідомлення з детальним поясненням причин такого рішення. Працівнику

також повинна бути надана можливість висловити свою думку щодо результатів оцінювання.

Регулювання процедури

Процедура встановлення критеріїв оцінки та визначення прийнятності результатів випробування регулюється українським законодавством, зокрема положеннями цього Кодексу, а також внутрішніми нормативними актами роботодавця, що не суперечать чинному законодавству.

У випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі протягом випробувального строку, керівник має право звільнити працівника згідно з п. 11 ст. 40 КЗпП України. Зокрема, звільнення може бути здійснено на підставі встановлення факту невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за результатами оцінки його професійних чи ділових якостей. Надання працівнику письмового повідомлення про звільнення не пізніше ніж за три календарні дні до дати припинення трудового договору (відповідно до вимог ст. 28 КЗпП України). Водночас «свобода у припиненні трудових правовідносин як для працівника, так і для роботодавця базується на принципі рівності їх соціально-трудового статусу» звільнення здійснюється виключно в межах строку випробування, визначеного при прийнятті на роботу.

Згідно з правовою позицією Верховного Суду умова про випробувальний термін вважається законною за наявності однієї з таких умов: вона вказана в письмовому трудовому договорі та повторюється в наказі про прийняття на роботу; вона зазначена в заяві про прийняття на роботу та підтверджена наказом; відсутня в заяві, але включена до наказу, з яким працівник ознайомився під підпис до початку роботи; або не зазначена в заяві, але є в наказі, з яким працівник ознайомився після початку роботи і не заперечував проти неї [168]. Також випробування не повинно містити ознаки дискримінації, у тому числі мобінгу (форма дискримінації на робочому місці) та надмірного тиску на наукового працівника.

Ще однією підставою для припинення трудових відносин наукових

працівників, на яку варто звернути увагу, є розірвання контракту з ініціативи роботодавця (п. 8 ст. 36 КЗпП України), а також дострокове припинення на вимогу працівника у випадках: хвороби або інвалідності, що заважають виконанню роботи за контрактом; порушення роботодавцем трудового законодавства; невиконання або неналежне виконання роботодавцем зобов'язань, визначених контрактом, та інші поважні причини (ст. 39 КЗпП України).

У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених договором, він може бути достроково розірваний з направленням відповідного письмового повідомлення іншій стороні не пізніше ніж за 14 календарних днів.

Проаналізуємо коротко цю підставу припинення трудових правовідносин наукових працівників. Так, згідно постанови КМУ «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 № 170 за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк [183]. У випадку якщо цього не зроблено, то із настанням завершення строку дії контракту працівник звільняється. З цього приводу доречно звернутися до судової практики, адже спори про законність підстав звільнення за контрактом є досить частим явищем.

У жовтні 2016 року ОСОБА_1 подала до суду позов проти ННПМ НАН України, вимагаючи визнати незаконним і скасувати наказ про звільнення, поновити її на посаді, визнати недійсними додаткові угоди до трудового договору, встановити факт укладення трудового договору на невизначений строк, а також стягнути середній заробіток за період вимушеного прогулу.

Позовні вимоги базувалися на тому, що позивач обіймала посаду старшого наукового співробітника в ННПМ НАН України згідно з контрактом від 19.01.2011 № 1. Згідно з наказом ННПМ НАН України від 21.12.2015 № 250-к, її було звільнено за згодою сторін на підставі п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Позивач вважала своє звільнення незаконним, оскільки строк дії

укладеного з нею контракту неодноразово продовжувався додатковими угодами від 30.10.2012 № 31, 31.01.2013 № 2, 23.10.2013 № 20, 23.10.2014 № 6, 29.04.2015 № 15, 30.10.2015 № 7, що, згідно з положеннями ст. 39-1 КЗпП України, мало наслідком перетворення строкового трудового договору на безстроковий.

Рішенням Оболонського районного суду м. Києва від 17 березня 2021 року частково задоволено позовні вимоги ОСОБА_1. Суд змінив дату звільнення позивача на 31 березня 2016 року відповідно до пункту 2 частини 1 статті 36 КЗпП України, зважаючи на закінчення строку дії контракту. Також суд постановив стягнути з ННПМ НАН України на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу у розмірі 14 479,44 грн. Інші позовні вимоги були відхилені.

Постановою Київського апеляційного суду від 2 червня 2021 року апеляційну скаргу ОСОБА_1 залишено без задоволення, а рішення суду першої інстанції залишено без змін. Суд першої інстанції, з позицією якого погодився апеляційний суд, виходив із того, що українське законодавство не дозволяє одностороннє скасування трудового договору однією зі сторін, окрім випадків, визначених договором або чинним законодавством. Тому звільнення позивача 31 грудня 2015 року на підставі одностороннього скасування роботодавцем додаткової угоди від 30 жовтня 2015 року № 7, якою строк дії контракту продовжено до 31 березня 2016 року, було незаконним. Суд дійшов висновку, що законною датою звільнення є 31 березня 2016 року. Оскільки звільнення було незаконним, позивач має право на виплату середнього заробітку за період вимушеного прогулу.

Суди відмовили у визнанні трудових відносин між ОСОБА_1 та ННПМ НАН України такими, що виникли на підставі безстрокового контракту, а також у визнанні додаткових угод від 23 жовтня 2014 року № 6 та 29 квітня 2015 року № 15 незаконними. Суд першої інстанції, з позицією якого погодився апеляційний суд, відзначив, що укладення строкового контракту здійснюється відповідно до частини 3 статті 21 КЗпП України і регулюється

пунктом 2 статті 23 КЗпП України, що унеможливило застосування частини 2 статті 39-1 КЗпП України у випадку продовження строку дії договору чи його переукладення.

У липні 2021 року ОСОБА_1 подала касаційну скаргу до Верховного Суду, стверджуючи про неправильне застосування судами норм матеріального права та порушення норм процесуального права, і просила скасувати рішення Оболонського районного суду м. Києва від 17 березня 2021 року та постанову Київського апеляційного суду від 2 червня 2021 року, ухваливши нове рішення про повне задоволення її позовних вимог.

Верховний Суд дійшов висновку про відсутність підстав для задоволення касаційної скарги, оскільки відповідно до частини 3 статті 21 КЗпП України контракт є особливою формою трудового договору, в якому визначаються строк дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення, організації праці, а також порядок припинення, у тому числі дострокового. Суди встановили, що між ОСОБА_1 та ННПМ НАН України було укладено контракт, який неодноразово продовжувався за заявами позивача, а її підписи на додаткових угодах підтверджують згоду з їх умовами. Відповідно до пункту «а» пункту 15 контракту від 19 січня 2011 року, однією з підстав його припинення є закінчення строку дії (пункт 2 статті 36 КЗпП України). Переукладання строкового трудового договору чи продовження строку його дії у випадках, що підпадають під пункт 2 частини 1 статті 23 КЗпП України, не передбачає автоматичної трансформації такого договору у безстроковий. Частина друга статті 39-1 КЗпП України передбачає, що трудові договори, переукладені один чи декілька разів, вважаються безстроковими, окрім випадків, передбачених частиною 2 статті 23 КЗпП України.

Отже, висновки судів попередніх інстанцій щодо зміни дати звільнення ОСОБА_1 з 31 грудня 2015 року на 31 березня 2016 року є законними та обґрунтованими, а вимоги позивача щодо визнання контракту безстроковим — безпідставними.

Як бачимо, наведений приклад із судової практики, показує, що суд не уповноважений змінювати підставу звільнення працівника, оскільки це є виключною прерогативою сторін трудового договору (контракту). Тобто при вирішенні спорів суди виходять з буквального змісту умов контракту, якщо вони не погіршують становище працівника у порівнянні з законом.

Водночас як бути у разі, якщо особа по завершенню цього строку продовжує виконувати своїх трудові обов'язки, а роботодавець при цьому не вчинив ніяких дій, необхідних для оформлення припинення його трудових відносин із таким працівником? Таким чином, з одного боку, відповідно до статті 23 Кодексу законів про працю України трудовий договір припиняється після закінчення терміну його дії, якщо жодна зі сторін не наполягає на його продовженні, за винятком випадків, коли трудові відносини фактично продовжуються. Додатково, за статтею 39-1 цього ж Кодексу, якщо після завершення строку дії трудового договору (згідно з пунктами 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, договір автоматично вважається продовженим на невизначений термін. З іншого боку, Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» передбачає укладанню контракту має передувати конкурс. Тобто вважатися контракт переукладеним не може, оскільки переукладання, передбачає звільнення працівника у зв'язку із завершенням попереднього контракту та, відповідно, укладання нового, а для цього, як зазначалося вище, має бути проведений конкурс.

Отже, враховуючи вищевикладені законодавчі положення, а також позицію ВС, вважаємо, що в чинному ЗУ «Про наукову та науково-технічну діяльність» слід передбачити, що у випадку, якщо після закінчення строку дії контракту, в якому не було передбачено, що він вважається припиненим, якщо сторони його не подовжили у відповідності до вимог чинного законодавства (наразі це постанова КМУ «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 № 170), науковий працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки й керівник наукової установи

проти цього не заперечує, контракт вважається подовженим (не переукладеним, а саме подовженим) на строк, який установлювався при його укладанні.

Підсумовуючи вищевикладене зроблено наступні висновки.

1. Підставами припинення трудових відносин наукових працівників можуть бути як із ініціативи самого наукового працівника, так із ініціативи керівника наукової установи, а також за угодою сторін, та внаслідок обставин, незалежних від волі сторін, наприклад закінчення строку дії трудового договору (контракту).

2. Запропоновано в ЗУ «Про наукову та науково-технічну діяльність» передбачити положення, що у випадку, якщо після закінчення строку дії контракту науковий працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки і керівник наукової установи проти цього не заперечує, контракт вважається подовженим на строк, який установлювався при його укладанні.

3. Внесено пропозицію надаючи працівникові, який не погоджується з результатами атестації, права на оскарження висновку атестаційної комісії до суду, своєю чергою заборонити роботодавцеві звільняти його з роботи до прийняття судом відповідного рішення, відповідно доповнити п. 24 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою КМУ від 13.08.1999 № 1475, зокрема викласти його в такій редакції:

«Науковий працівник має право оскаржити рішення керівника наукової установи про розірвання трудового договору (контракту) за підсумками атестації у відповідності до встановленого законодавством порядку розгляду індивідуальних трудових спорів або через звернення до суду. При цьому керівник наукової установи не має права звільняти працівника на підставі висновку атестаційної комісії про його невідповідність займаній посаді до набрання чинності відповідним судовим рішенням».

Висновки до 2 розділу

Дослідження правових підстав виникнення та припинення трудових правовідносин наукових працівників, дозволило зробити наступні висновки.

1. Правове регулювання трудових відносин наукових працівників базується на загальних принципах, проте має свої особливості, зумовлені творчим характером їхньої роботи та специфічними вимогами до цієї категорії працівників. Це повинні бути висококваліфіковані фахівці, підготовка яких вимагає значних інтелектуальних і матеріальних ресурсів, а також тривалого часу (навчання в аспірантурі, докторантурі, написання та захист дисертації, апробація результатів досліджень тощо). Їхня трудова діяльність суттєво відрізняється від роботи інших категорій працівників, оскільки пов'язана з науковим і творчим мисленням, результатом якого є проведення дослідницької роботи. Для реалізації права на працю їм необхідно бути професіоналами.

2. Правове регулювання трудових відносин наукових працівників слід розглядати у контексті теоретичних основ і загальних правил єдності та диференціації. Особливість цього регулювання полягає у поєднанні централізованих норм з локальними, які встановлюються кожною науковою установою окремо. Основним правовим документом, що регулює трудові відносини наукових працівників, є Кодекс законів про працю України. Однак його загальні положення не враховують специфіку відносин у науковій сфері. Це обумовлює наявність спеціальних законодавчих актів, таких як закони України «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та інші підзаконні акти.

3. Констатовано, що не дивлячись на достатнє законодавче врегулювання трудових правовідносин наукових працівників, багато норм носять лише декларативний характер та не виконуються в повній мірі, тобто частина з них і до нині залишилася лише на папері. І як результат відсутнє комплексне оновлення правового забезпечення науки, відтак і система

управління наукової сфери є неефективною. Одним із основних напрямів державної політики має стати підвищення соціального статусу науковців, а також посилення їхньої підтримки з боку держави та суспільства.

4. Зроблено висновок, що для виникнення трудових правовідносин наукових працівників недостатньо якого-небудь одиничного юридичного факту, а вимагається настання певної їх сукупності. Відтак трудові правовідносини наукових працівників виникають зі складних юридичних фактичних складів, до яких слід віднести: обрання за конкурсом, укладення трудового договору (контракту), видання наказу або розпорядження роботодавця (уповноваженої ним особи) про допущення до роботи працівника та початок роботи, тобто виконання працівником своєї трудової функції. Водночас якщо хоча б один юридичний факт відсутній із перерахованих, трудові правовідносини наукових працівників можуть не виникнути.

5. Зазначено, що трудовий договір для наукових працівників повинен оформлюватися у вигляді контракту. Цей формат дозволяє встановити чіткий термін дії, максимально врахувати індивідуальні особливості кожної угоди, детально описати права та обов'язки сторін, умови роботи й відпочинку, соціально-побутові аспекти, а також визначити форму і розмір оплати праці та інші додаткові умови. Його застосування у науковій сфері спрямовано на забезпечення правової та соціальної захищеності наукових працівників, його умови становлять додаткові гарантії забезпечення їх трудових прав.

6. Зроблено висновок, що конкурс як особлива форма оцінювання професійних якостей наукових співробітників відіграє ключову роль у забезпеченні ефективного та якісного відбору кадрів у наукових установах. Цей механізм дозволяє залучати до роботи висококваліфікованих науковців, які мають глибокі професійні знання, творчий та науковий потенціал, високі інтелектуальні можливості, а також досягнення у відповідній галузі. Для керівника наукової установи він слугує гарантією призначення на посаду наукового працівника з найкращими діловими якостями, для наукового працівника виступає гарантією дотримання рівності в реалізації ним права на

працю, стимулює до професійного зростання та постійного вдосконалення своїх навичок.

7. Зазначено, що підставами припинення трудових відносин наукових працівників можуть бути як із ініціативи самого наукового працівника, так із ініціативи керівника наукової установи, а також за угодою сторін, та внаслідок обставин, незалежних від волі сторін, наприклад закінчення строку дії трудового договору (контракту).

8. Запропоновано в ЗУ «Про наукову та науково-технічну діяльність» передбачити положення, що у випадку, якщо після закінчення строку дії контракту науковий працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки і керівник наукової установи проти цього не заперечує, контракт вважається подовженим на строк, який установлювався при його укладанні.

9. Внесено пропозицію надаючи працівникові, який не погоджується з результатами атестації, права на оскарження висновку атестаційної комісії до суду, своєю чергою заборонити роботодавцеві звільняти його з роботи до прийняття судом відповідного рішення, відповідно доповнити п. 24 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою КМУ від 13.08.1999 № 1475, зокрема викласти його в такій редакції:

«Науковий працівник має право оскаржити рішення керівника наукової установи про розірвання трудового договору (контракту) за підсумками атестації у відповідності до встановленого законодавством порядку розгляду індивідуальних трудових спорів або через звернення до суду. При цьому керівник наукової установи не має права звільняти працівника на підставі висновку атестаційної комісії про його невідповідність займаній посаді до набрання чинності відповідним судовим рішенням».

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇЇ ОПЛАТИ

3.1 Трудова функція наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права

Питання щодо трудової функції наукового працівника є досить складним, оскільки наукова діяльність є унікальною сферою, що об'єднує як інтелектуальну, так і творчу складові. Це інтелектуальна праця, яка за своєю суттю і формою відрізняється від фізичної праці та орієнтована на здобуття і застосування нових знань. Вона включає фундаментальні дослідження (теоретичну та/або експериментальну наукову діяльність, спрямовану на отримання нових знань про закономірності розвитку природи, суспільства, людини та їх взаємозв'язки) та прикладні наукові дослідження (наукову і науково-технічну діяльність, спрямовану на здобуття та використання знань для практичних цілей).

Основним законодавчим документом, що регулює наукову діяльність в Україні, як зазначалося раніше, є ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» [194]. Цей Закон визначає правові, організаційні та фінансові основи функціонування і розвитку науково-технічної сфери, створюючи умови для здійснення наукової і науково-технічної діяльності та задоволення потреб суспільства і держави у технологічному прогресі. Також важливим є ЗУ «Про вищу освіту» [178], який устанавлює ключові правові, організаційні та фінансові основи функціонування системи вищої освіти. Він сприяє зміцненню співпраці між державними органами та бізнесом і закладами вищої освіти на основі автономії закладів, інтегруючи освіту з наукою та виробництвом.

Досить часто наукову й науково-педагогічну діяльність важко піддати будь-якому обліку, оскільки вона виходить за межі робочого часу звичайної тривалості. Виконання різних за змістом і напрямом робіт, що становлять

трудова функція науковців і викладачів, супроводжується значним інтелектуальним і фізичним напруженням, витрачанням творчої енергії, що має наукову та науково-педагогічну діяльність часто складно врахувати, оскільки вона перевищує стандартні робочі години певним чином компенсуватися. Ми підтримуємо думку Г. Барабаш, яка вказує, що «наука як сфера суспільного виробництва має свою специфіку, а наукова творчість не має обмежень чи заздальгідь встановлених форм, проте вона підпорядкована об'єктивним закономірностям. Нормування творчої праці неможливе через її унікальність і неповторність» [16, с. 7]. Відповідно трудова функція наукових працівників регулюється як загальним, так і спеціальним законодавством.

Питання визначення трудової функції неодноразово досліджувались численними вченими. Зокрема, варто відзначити значний внесок у розвиток цих досліджень таких науковців, як Г. Дігтяренко, О. Коваленко, Р. Коваленко, В. Кононенко, О. Лавриненко, П. Пилипенко, О. Процевський, О. Ярошенко та ін. Незважаючи на їх важливий внесок, треба підкреслити, що питання трудової функції наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права досі залишаються недостатньо вивченими, що створює практичні труднощі в їх правовому регулюванні.

Спершу визначимо, що таке трудова функція, яку в науці трудового права називають «обов'язковою умовою трудового договору, яка дозволяє ідентифікувати договір як трудовий і відрізнити його від інших договорів, пов'язаних з працею, забезпечуючи таким чином сторонам захист їхніх прав» [98, с. 199]. Трудова функція є центральним елементом, навколо якого об'єднуються всі інші складові трудових відносин; це умова трудового договору, яку не можуть змінити ні працівник, ні роботодавець в односторонньому порядку. Як зазначає О. Гевел, «її стабільність є одним із основоположних принципів трудового права. Це означає, що без досягнення згоди між сторонами щодо трудової функції укласти трудовий договір неможливо. При укладенні трудового договору сторони повинні насамперед визначити характер і зміст конкретної роботи, яку має виконувати працівник»

[46].

Основний закон у царині праці – КЗпП України і до цього часу не містить тлумачення поняття трудової функції, не містить навіть згадки про нього. Хоча позитивним моментом на шляху вдосконалення трудового законодавства є вже згадка про неї у проєкті ТК України [204], де, зокрема, у статті 32 зазначено, що обов'язковою умовою трудового договору є «трудова функція, яку виконуватиме працівник, а також назва професії, спеціальності, кваліфікації, посади відповідно до визначених кваліфікацій професій і кваліфікаційних характеристик».

Як бачимо, складовими елементами трудової функції виступають: професія, спеціальність, кваліфікація, посада та кваліфікаційні характеристики.

У теорії трудового права зустрічаємо такі трактування трудової функції: є однією з ключових умов трудового договору, яка встановлюється шляхом визначення професії, спеціальності, кваліфікації та посади, на якій працівник виконуватиме свої обов'язки в конкретному підприємстві, установі чи організації [53, с. 59]; вона включає конкретну роботу, зазначену в трудовому договорі з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації та посади працівника [60, с. 106]; це домовленість між сторонами трудового договору щодо типу роботи, яку працівник зобов'язується виконувати, що закріплюється через вказівку в договорі професії, спеціальності, кваліфікації та посади [72]; умова про вид роботи визначається домовленістю сторін і виражається через відповідні професійні ознаки, які стосуються характеристик працівника як сторони трудового договору [240].

На думку А. Юшко, трудова функція – це сукупність завдань і обов'язків певної складності, встановлених угодою сторін, що обмежуються професією (спеціальністю), кваліфікаційними характеристиками чи іншими домовленостями [262, с. 34]. Водночас Г. Гончарова, В. Жернаков і С. Прилипко обґрунтовано зазначають, що трудова функція є ключовою умовою трудового договору, яка визначається шляхом установлення професії,

спеціальності, кваліфікації та посади, без чого укладення трудового договору та виникнення трудових правовідносин є неможливими [54, с. 60-61].

Ю. Дмитренко пропонує більш широке трактування поняття трудової функції, визначаючи її як роботу, яку виконує працівник, коло його повноважень і обов'язків. Для службовців трудова функція визначається найменуванням посад, що передбачені структурою і штатним розкладом відповідного державного органу, підприємства, установи чи організації [61, с. 200]. Вважаємо такий підхід науковця може призвести до зменшення гарантій для працівника під час визначення трудової функції.

Загалом, проаналізувавши наведені визначення, можна зробити висновок, що вони не суперечать одне одному, а скоріше доповнюють зміст трудової функції. Ця умова трудового договору є ключовою, оскільки через неї визначаються завдання та обов'язки працівника, розмір його заробітної плати, інші умови праці, і вона виражається через такі категорії, як професія, спеціальність, кваліфікація та посада.

Отже, трудова функція являє собою визначений сторонами трудового договору обсяг робіт, які працівник зобов'язаний виконувати на користь роботодавця відповідно до укладеного правочину. Зміст трудової функції визначається з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації та займаної посади працівника. У Національному класифікаторі України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 використовується термін «робота», який фактично відповідає поняттю трудової функції. Термін «робота» охоплює конкретні завдання та обов'язки, які були, є або повинні бути виконані окремою особою [95].

У теорії трудового права основними характеристиками трудової функції вважаються: це обов'язкова умова трудового договору; набір відповідних елементів, таких як спеціальність, кваліфікація, спеціалізація, посада, які працівник повинен мати для виконання певної роботи; це поєднання об'єктивних і суб'єктивних елементів; трудова функція передбачає укладення трудового договору з кожним працівником індивідуально і не є універсальною

для всіх [100].

Трудові функції працівника А. Слюсар й О. Ярошенко пропонують поділяти на: наукову, організаційну, прогностичну, управлінську, виховну, спонукальну, виконавську та технічну. Зокрема наукову трудову функцію визначають, як здійснення цілеспрямованої послідовності дій щодо синтезу знань або окремих їх складників, розроблення документації, необхідної для втілення й використання об'єктів і процесів [226, с. 352-353].

У свою чергу Т. Вахонєва вказує на наявність конкретних об'єктивних і суб'єктивних причин, які притаманні трудовій функції працівника. Основні об'єктивні складові трудової функції працівника включають: «укладений трудовий договір, у якому чітко визначається трудова функція працівника, що є обов'язковою умовою для виникнення трудових правовідносин. Виконання працівником та роботодавцем своїх прав та обов'язків відбувається згідно з положеннями укладеного трудового договору, дотримуючись норм чинного законодавства та локальних правових актів. До основних суб'єктивних елементів трудової функції належать: наявність у працівника відповідних професійних навичок, знань і вмінь; особистісні якості, що сприяють ефективному виконанню обов'язків; відповідна кваліфікація для виконання роботи, визначеної трудовим договором; а також здатність виконувати визначені завдання» [38, с. 66].

Далі зосередимося на основних елементах трудової функції. Як зазначає О. Костюченко, для того щоб зрозуміти сутність трудової функції працівника, варто виділити такі ключові складові її змісту, як «тип трудової діяльності», «професія», «спеціальність», «кваліфікація» та «посада», які тісно пов'язані між собою. Зокрема, зміст трудової функції визначає тип роботи та її складність, що, у свою чергу, залежить від рівня кваліфікації працівника. При цьому складність виконуваної роботи безпосередньо впливає на розмір заробітної плати, оскільки вона співвідноситься з професійними навичками та складністю робочих завдань. Рівень кваліфікації працівника визначає характер дорученої роботи, визначаючи її специфіку та вимоги до професійної

компетентності. Таким чином, ці елементи формують цілісне уявлення про трудову функцію, забезпечуючи ефективний розподіл обов'язків та оптимізацію трудових відносин.

У свою чергу Г. Дігтяренко до елементів трудової функції відносить професію, спеціальність, кваліфікацію, спеціалізацію й посаду [60, с. 106].

Ми ж повністю погоджуємося з О. Ярошенком, який вважає, що «трудова функція визначається через установлення в трудовому договорі таких ключових елементів: професія – це вид трудової діяльності особи, яка має спеціальні знання та практичні навички, отримані через освіту, професійне навчання або досвід. Ці знання і вміння дозволяють працівнику ефективно виконувати роботу в конкретній сфері виробництва, з урахуванням різних форм власності та моделей управління; б) спеціальність – це сукупність знань, умінь і навичок, отриманих через спеціальну підготовку та досвід, необхідних для виконання певного виду діяльності в межах даної професії; в) кваліфікація – це рівень підготовки, майстерності та готовності виконувати роботу за конкретною спеціальністю чи посадою, визначений розрядом, класом або іншими категоріями атестації. Кваліфікація визначає ступінь професійної підготовки, рівень освіти та спеціалізації, а також досвід і знання в конкретній спеціальності; г) посада – це службове становище працівника, яке визначається його правами, обов'язками та характером відповідальності» [269, с. 696; 174, с. 295].

К. Плєсньов додає до раніше згаданих елементів трудової функції ще й компетентність, яка «дозволяє виконувати трудові функції та швидко пристосовуватися до змін у професійній сфері» [159, с. 62]. Дослідник переконаний у доцільності врахування ще й компетентності при виконанні трудових обов'язків.

Проаналізуємо коротко основні складники (елементи) трудової функції. Так, першим складником трудової функції виступає професія, яку в Класифікаторі професій визначено «як вид трудової діяльності, що вимагає спеціальних знань і практичних навичок, отриманих через спеціальну освіту,

навчання або досвід, дозволяючи працювати в певній сфері виробництва» [95]. В. Венедіктов зазначає, що «професія відображає поділ праці за трудовими та галузевими ознаками. Вона визначає широку сферу діяльності, в якій працівник може використовувати свої трудові здібності відповідно до змінюваних навичок, знань і вмінь» [41, с. 36].

Тобто професія – це вид трудової діяльності особи, що забезпечує їй отримання засобів до існування та розвитку. Вона характеризується такими ознаками:

- професія являє собою спільність осіб, зайнятих вирішенням однотипних завдань та об'єднаних спільними професійними цінностями, нормами та стандартами поведінки, що формують їхню професійну самосвідомість та особистісні якості;
- це сфера трудової діяльності, яка передбачає дослідження певного об'єкта реальності та виконання особою визначених функціональних обов'язків у межах відповідної галузі, що, своєю чергою, забезпечує їй соціально-економічні умови для існування та розвитку;
- професія має конкретно-історичний характер, оскільки вона змінюється відповідно до культурно-економічних та соціальних трансформацій суспільства;
- вона виступає засобом самореалізації особистості, адже професійна діяльність не лише спрямована на виробництво матеріальних благ та надання послуг, а й сприяє розкриттю творчого потенціалу суб'єкта праці та створенню умов для його подальшого розвитку;
- професія є об'єктивною соціально-економічною реальністю, яка формується самим суб'єктом трудової діяльності шляхом реалізації ним своїх професійних функцій.

Таким чином, професійна діяльність є не лише засобом трудової участі в суспільному житті, а й механізмом особистісного та професійного становлення особи [64, с. 248-249].

Ще одним важливим елементом змісту трудової функції, як уже зазначалося, є спеціальність, яка виступає складовою частиною професії та відображає поділ праці на більш деталізованому рівні. Спеціальність характеризується дещо меншим обсягом знань і практичних навичок порівняно з професією. Вона являє собою сукупність знань, умінь і навичок, які працівник набуває в процесі спеціальної підготовки та професійного досвіду, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах конкретної професії [99, с. 62].

Як зазначає М. Бойко, спеціальність є «ключовою характеристикою, що визначає трудову функцію працівника, оскільки вона відображає професійну спеціалізацію особи, враховуючи особливості їхньої роботи в певній сфері діяльності» [20, с. 111]. На думку М. Іншина та В. Щербини, спеціальність – це «більш вузька галузь професійної діяльності в межах певної професії», яка уточнює трудову функцію та дозволяє чітко визначити характер виконуваних обов'язків [235, с. 173].

Отже, спеціальність – це визначена сукупність теоретичних знань, практичних навичок і компетенцій, необхідних для здійснення професійної діяльності в межах відповідної сфери трудових відносин.

Ключову роль серед елементів трудової функції відіграє кваліфікація, яка визначається рівнем освіти й спеціалізацією. Як зазначають О. Ярошенко й С. Прилипко, які визначають кваліфікацію як рівень підготовки та майстерності, що відображає готовність виконувати роботу за певною спеціальністю або посадою. Вона встановлюється на основі розряду, класу або інших атестаційних категорій. Кваліфікація показує ступінь професійної навченості, включаючи рівень теоретичної підготовки, практичного досвіду та обсяг знань у межах конкретної спеціальності [174, с. 295-296].

Таким чином, кваліфікація є ключовим показником, що визначає здатність працівника ефективно виконувати покладені на нього трудові обов'язки, а також виступає критерієм для оцінки професійної компетентності під час прийняття на роботу чи атестації.

У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників кваліфікація визначена як «здатність особи виконувати завдання й обов'язки певної роботи». Проте, за словами Р. Коваленка, з яким ми повністю згодні, це визначення не є оптимальним, оскільки виникає питання, як оцінити «здатність» особи, яка виконує конкретні завдання й обов'язки [99]. Більш вдалим є визначення з Інструкції про встановлення груп інвалідності: «рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, підтверджений відповідними документами (атестат, диплом, свідоцтво тощо)» [83]. Таким чином, кваліфікація – це рівень підготовки, досвіду та знань у певній спеціальності, що дозволяє виконувати роботу на конкретній посаді.

Щодо сутності посади як елемента трудової функції, Пархоменко-Куцевіл зазначає, що визначення «посада» включає такі ключові складові: чітко окреслені трудові функції та соціальні ролі, рівень потенційної довіри, відповідальність і обсяг владних повноважень. Усі ці елементи формалізуються через нормативно-правові акти, закріплюючись за певною посадою, що становить її зміст [150, с. 263].

З точки зору М. Бойка, посада визначається певним набором службових обов'язків і повноважень, а також рівнем відповідальності в разі їх невиконання. Назва посади відображає розподіл праці, що існує в певній галузі, на підприємстві чи в установі. Це пояснюється тим, що кожна посада має специфічні обов'язки і повноваження, за невиконання яких працівник несе передбачену законом відповідальність [20, с. 273].

Отже, посада як складова частина трудової діяльності є встановленою законодавством або штатним розписом основною структурною одиницею організації, яка відображає відповідно до нормативно-правових актів обсяг та зміст повноважень працівника, який її займає.

Список посад наукових працівників повністю наведений у статті 31 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», до яких зокрема віднесено: президента, віцепрезидента, радника, члена президії, академіка-секретаря відділення (його заступників), головного ученого секретаря,

ученого секретаря (його заступників); керівника наукового підрозділу та його заступників, головного наукового співробітника, провідного наукового співробітника, старшого наукового співробітника, наукового співробітника, молодшого наукового співробітника [194]. Більш детальну класифікацію посад у сфері наукової діяльності встановлено постановою КМУ «Про затвердження переліку посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги при виході на пенсію відповідно до статті 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 04.03.2004 № 257 [185], де в пункті 1 зазначено назви посад у президії НАН України та галузевих академій наук.

Отже, трудова функція працівника – це конкретна робота, зазначена в трудовому договорі, яка враховує професію, спеціальність, кваліфікацію та посаду. Її зміст включає обов'язки працівника, визначені трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою та посадовою інструкцією, і узгоджується сторонами трудового договору (контракту), беручи до уваги, з одного боку, особливості організації виробничого процесу, а з іншого – професійні можливості та індивідуальні особливості працівника [28].

При цьому слід зазначити, що трудова функція, як основна умова трудового договору (контракту), не може бути змінена односторонньо ні працівником, ні роботодавцем. Тобто без досягнення згоди щодо трудової функції між цими сторонами договір не може бути укладений. Водночас під час укладення трудового договору або в процесі його виконання (тобто виконання конкретної роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою) сторони можуть домовитися про суміщення професій (посад), зміну обсягу дорученої роботи, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника разом з основною роботою тощо [208, с. 73].

Дослідивши сутність трудової функції загалом, які складники вона

містить, визначимось із трудовою функцією наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права. Оскільки кожна професія, спеціальність, посада має власні, притаманні лише їй особливості, а виконання конкретної роботи потребує певних знань, здібностей і навичок. Тому до виконання певної роботи висуваються вимоги, характерні тільки для неї, тобто у зв'язку зі специфікою трудової функції окремих категорій працівників до них висуваються спеціальні вимоги (практичний досвід, теоретична підготовка тощо). Водночас роботодавець під час прийому на роботу може приділяти увагу, приміром, і діловим, і моральним якостям, які є загальними вимогами для всіх працівників.

Трудова функція – це ядро трудового договору (контракту), яка завжди повинна бути індивідуалізована, завдяки чому визначаються завдання й обов'язки конкретного працівника у зв'язку з його трудовою діяльністю. Аналізуючи трудову функцію науково-педагогічних працівників, Т. Красюк зазначає, що «структура трудової функції науково-педагогічних працівників відображає її зміст, і елементи цієї структури розкривають суть функції». На її думку, структура трудової функції цих працівників складається з кількох елементів, таких як: а) навчальна діяльність, б) наукова діяльність, в) методична робота, г) організаційна діяльність та д) виховна діяльність. Поєднання цих видів робіт створює особливий режим трудової діяльності, відмінний від інших спеціалістів [120]. З урахуванням змісту і характеру трудової функції, вчена визначає об'єктивні критерії диференціації, які підкреслюють унікальність правового регулювання праці науково-педагогічних працівників [121, с. 115].

В. Кононенко, погодившись із думкою Т. Красюк, що «робота науково-педагогічних працівників має свою специфіку» тобто є специфічною, вважає, що поняття «трудова функція» слід розглядати ширше, а не зводити лише до переліку обов'язків, які повинен виконувати працівник, бо це лише частина цього поняття. Вона також підтримує підхід, викладений у проєкті Трудового кодексу України, де у статті 32 зазначено, що «обов'язковою умовою

трудового договору є визначення трудової функції, яку виконуватиме працівник, а також найменування професії, спеціальності, кваліфікації, посади згідно зі встановленою кваліфікацією професійних і кваліфікаційних характеристик».

Отже, поняття «трудова функція» включає такі елементи, як професія, спеціальність, кваліфікація, посада та кваліфікаційні характеристики. Щодо науково-педагогічних працівників, на думку дослідниці, їх трудова функція охоплює елементи: професія, спеціальність, посада і кваліфікаційні характеристики. Поняття «кваліфікаційні характеристики» передбачає такі категорії, як: «повинен знати, вміти, виконувати», тобто види робіт, які покладаються на працівника. Це означає, що він повинен виконувати навчальну, наукову, методичну, організаційну та виховну функції [200, с. 51].

Варто погодитись із позицією вчених, оскільки діяльність ЗВО спрямована перш за все на організацію й забезпечення освітнього процесу. Навчальний процес неможливий без тісної взаємодії викладача зі студентами, а це, в свою чергу, вимагає від науково-педагогічного працівника не лише володіння глибокими й системними знаннями в тій чи іншій галузі науки, а й уміння донести ці знання до слухача, розвинути в нього відповідні практичні навички, самостійність у прийнятті рішень, творчі здібності, розширити способи мислення, відкрити професійні та світоглядні якості, виховати в душі морально-етичних цінностей тощо. Досягнути цієї мети можна тільки гармонійно поєднавши всі види науково-педагогічної діяльності.

Щодо наукових працівників, згідно із Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [194] їхня трудова діяльність регулюється загальними принципами трудових відносин, але має важливі особливості, обумовлені творчим характером і значущістю їхньої праці. При укладанні трудового договору (контракту) до науковців висуваються підвищені вимоги. Наприклад, на посаду провідного наукового співробітника НАН України, як зазначено в частині 5 статті 6 цього Закону, можуть бути призначені доктори наук або доктори філософії (кандидати наук), які мають вчене звання,

щонайменше семирічний досвід роботи, не менше семи публікацій протягом останніх семи років, включаючи хоча б одну в міжнародних наукометричних журналах, та/або патенти. Ці підвищені вимоги також установлені міжнародними правовими актами. Так, згідно зі статтею 5 Конвенції ООН про технічну і професійну освіту від 10 листопада 1989 року [106] викладачі у сфері професійної і технічної освіти повинні мати відповідні теоретичні й практичні знання у своїх галузях, а також навички викладання, що відповідають типу і рівню занять, які вони проводять.

Підводячи підсумок, викладеному в цьому підрозділі, було зроблено наступні висновки.

Трудова діяльність наукових працівників має свої особливості, головна з яких полягає в тому, що передусім це різновид творчої діяльності, висококваліфікована розумова праця, яка вимагає наявності достатньої відповідної кваліфікації, певного досвіду роботи. Їм притаманна специфічна трудова функція, виконуючи яку вони сприяють розвитку наукової сфери в конкретній галузі та напрямі, хоча окрім однієї галузі знань науковці можуть проводити дослідження і в іншій. Оскільки накопичення та використання науковцями знань є стимулом для розвитку системи науки й освіти, суспільства та держави.

Під трудовою функцією наукового працівника, яка виступає однією із обов'язкових умов трудового договору (контракту), запропоновано розуміти конкретну роботу, передбачену трудовим договором (контрактом), з урахуванням його професії, спеціальності, кваліфікації та займаної посади. Зміст трудової функції охоплює визначене коло обов'язків наукового працівника, які регламентуються нормами трудового та спеціального законодавства, кваліфікаційними вимогами, посадовою інструкцією, а також узгоджуються сторонами трудового договору (контракту). При цьому враховуються, з одного боку, особливості наукової діяльності, а з іншого – професійні компетенції та індивідуальні характеристики працівника.

3.2 Робочий час та час відпочинку наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права

Ураховуючи сучасні реалії питання організації праці наукових працівників має досить вагоме значення, особливо сьогодні, коли Україна знаходиться на шляху до членства в ЄС. Згідно із Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [194] основні завдання наукових установ, співробітниками яких є наукові працівники, полягають у проведенні фундаментальних і прикладних досліджень, науково-технічних розробок, наданні науково-технічних послуг, здійсненні наукової експертизи, підготовці наукових кадрів та розвитку наукової інфраструктури. Праця науковця орієнтована на наукову діяльність, метою якої є здобуття нових знань. Як правильно зауважує Г. Барабаш, робота не може вважатися науковою, якщо її результати вже відомі та впроваджені в практику. Сфери наукової діяльності є різноманітними і включають фундаментальні та прикладні дослідження, конструкторські розробки, проєктні роботи, дослідницьку діяльність та освоєння дослідних зразків [17, с. 34].

Особливою рисою наукової діяльності наукового працівника є те, що він продовжує її й поза науковою установою, так як наукова праця – це завжди творчий пошук, який є постійним та не піддається нормуванню. Успіхи в ній приносять йому почуття задоволення собою, оскільки така праця зазвичай спрямована на науковий результат, при досягненні якого науковець отримує моральне задоволення, а враховуючи, що така праця приносить ще й матеріальну винагороду, вона виступає засобом покращення матеріального й духовного його стану. При цьому, щоб праця була ефективною вона повинна відображати його творчі здібності й покликання, щоб виконуючи її він отримував задоволення від процесу своєї наукової діяльності.

У дисертаційній роботі «Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення» Г. Барабаш виділяє «критерії специфіки наукової діяльності, поділяючи їх на соціально-економічні категорії (зміст наукової діяльності та науки в цілому; неможливість безпосереднього

правового впливу на творчу складову наукової діяльності; імовірність досягнення очікуваного результату тощо) та інтелектуально-фізіологічні категорії (здатність особи до складної інтелектуальної творчої праці; професійна мобільність науковця; умови праці, моральний клімат у колективі тощо)» [16, с. 8].

До умов праці, що відображають специфіку правового регулювання наукової діяльності наукових працівників, належать робочий час, час відпочинку та оплата праці. Зазначені умови є визначальними для забезпечення якісного виконання наукової діяльності, яка, у свою чергу, становить ключовий фактор розвитку сучасної незалежної, демократичної та правової держави.

Істотною та невід'ємною складовою організації трудового процесу виступає робочий час, оскільки його дотримання зумовлює взаємні права й обов'язки сторін трудових правовідносин. Зокрема, протягом робочого часу працівник перебуває в межах правового регулювання ПВТР, виконує визначену трудовим договором функцію, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний забезпечити належні умови праці, включаючи своєчасну й повну виплату заробітної плати, а також надання інших трудових і соціальних гарантій.

Встановлення робочого часу визначає часові межі перебування працівника на робочому місці з метою виконання трудових обов'язків, що прямо впливає на ефективність діяльності підприємства та його економічні показники. Як правова категорія, робочий час є основою для визначення системи мотивації та стимулювання працівників, сприяє реалізації їх трудового потенціалу та професійного зростання, а також відображає реальний стан і динаміку розвитку трудових правовідносин [270, с. 128-129].

Інститут робочого часу є одним із ключових у межах галузі трудового права. З. Кравців вказує, що робочий час є одним з ключових елементів трудового права України, який зачіпає інтереси як працівників, так і роботодавців. Правові норми цього інституту спрямовані на забезпечення прав

працівників на відпочинок і регулювання обсягу праці, що стосується обох сторін трудового договору [118, с. 149]. О. Процевський вважає, що робочий час є критичним фактором для визначення обсягу праці, оскільки його межі варіюються між фізичними та соціальними обмеженнями [206, с. 4]. Саме в його межах працівник перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах, виконує трудову функцію, наділяється певними правами, на нього поширюються правові гарантії.

У теорії трудового права на сьогодні наявні різні підходи до визначення робочого часу. Наприклад, Т. Красюк вважає його «обов'язковою мірою праці, тривалість якої регулюється закoном та іншими нормативними актами, прийнятими на його основі» [121, с. 78]; у той час як О. Ярошенко та С. Прилипко визначають його як «час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки, встановлені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку» [175, с. 451].

Щодо чинного законодавства, зокрема КЗпП України, то він і до цього часу не містить його визначення, хоча закріплення на законодавчому рівні поняття визначення «робочого часу» могло б усунути потребу науковців, включаючи нас, вести дискусії про його трактування. У проєктованому трудовому законодавстві робочий час описується як «період, протягом якого працівник згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку та умовами трудового договору зобов'язаний виконувати трудові обов'язки» [204].

Визначення даного поняття знайшло також закріплення й у міжнародно-правових актах. Згідно зі статтею 2 Конвенції МОП № 30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах (1930) робочий час визначається як «період, протягом якого працівник знаходиться в розпорядженні роботодавця» [105]. Це визначення не включає години відпочинку, коли працівник не підконтрольний роботодавцю. Аналогічні визначення можна знайти і в інших документах МОП, таких як Конвенція № 67 про тривалість робочого часу і відпочинку на дорожньому транспорті (1939) та Конвенція № 180 про робочий час моряків і склад суднового екіпажу (1996).

Основним документом, що регулює питання робочого часу в Євросоюзі, є Директива Європейського Парламенту та Ради No 2003/88/ЄС «Про окремі аспекти організації робочого часу» (2003). Згідно зі статтею 2 цієї Директиви робочий час визначається як «будь-який період, коли працівник, відповідно до національного законодавства та/або практики, знаходиться на робочому місці, підпорядковується роботодавцю і виконує свої обов'язки або функції» [59].

З урахуванням вищесказаного, серед характеристик робочого часу можна виділити наступні:

це період, протягом якого працівник зобов'язаний виконати певну кількість годин роботи в заданий календарний проміжок;

визначається трудовим законодавством, колективним та трудовим договором (контрактом), а також правилами внутрішнього трудового розпорядку;

є важливою складовою організації праці, оскільки його дотримання визначає взаємні зобов'язання працівника та роботодавця;

служить мірилом праці, яке використовується для визначення розміру заробітної плати та заохочення працівників.

Отже, під робочим часом наукового працівника пропонуємо розуміти певний проміжок часу, протягом якого він відповідно до трудового та спеціального законодавства, колективного договору, ПВТР, графіка роботи, трудового договору (контракту) повинен знаходитися у визначеному йому місці для виконання наукової, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших обов'язків, обумовлених трудовим договором (контрактом).

Найважливішим елементом робочого часу виступає його режим, під яким розуміють «режим робочого часу визначається як система організації та розподілу нормативів робочого часу в межах певного календарного періоду. Він охоплює структуру робочого тижня, тривалість щоденної роботи, час початку та закінчення робочого дня, тривалість і порядок надання перерв для відпочинку та харчування, а також кількість змін протягом облікового

періоду» [229, с. 279].

За визначенням, наведеним у літературі, режим робочого часу – це «порядок, встановлений локальними нормативними актами, який розподіляє норму робочого часу на певні календарні проміжки і є обов'язковим для всіх працівників відповідного підприємства» [61, с. 276]. Його також можна описати як «спосіб розподілу норми робочого часу протягом заданого календарного періоду» [125, с. 11-12].

Варто звернути увагу на думку О. Середи, яка вказує, що режим робочого часу є «організацією робочого часу протягом доби чи іншого календарного періоду, що включає п'яти- або шестиденний робочий тиждень, визначає початок і кінець робочого дня, тривалість обідньої перерви, а також кількість змін у звітному періоді» [234, с. 263].

Болотіна Н. і Чанишева Г. під режимом робочого часу розуміють «поділ норми робочого часу в межах визначеного календарного періоду», виділяючи основні складники такого режиму: час початку і закінчення роботи, тривалість і порядок надання перерв, а також тривалість і правила чергування змін [238, с. 134].

Таким чином, режим робочого часу охоплює визначення тривалості робочого тижня (п'ятиденний з двома вихідними, шестиденний з одним вихідним, тиждень з гнучким графіком вихідних, або неповний робочий тиждень), умови праці для працівників з ненормованим робочим днем, тривалість щоденної роботи (зміни), включаючи неповний робочий день (зміни), час початку та закінчення роботи, перерви, кількість змін на добу, порядок чергування робочих і вихідних днів. Ці умови регламентуються правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідно до трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, а також колективним договором і угодами. Якщо режим робочого часу працівника відрізняється від загальних правил, установлених у роботодавця, він визначається трудовим договором (контрактом) [87, с. 567].

Згідно зі статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»

[192] колективний договір установлює взаємні обов'язки сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, включаючи режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку. В цілому, колективний договір є найпоширенішим локальним нормативно-правовим документом, який укладається відповідно до чинного законодавства та взятих сторонами зобов'язань. Його основна мета полягає у правовому регулюванні виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодженні інтересів працівників, роботодавця та уповноважених ним органів [129, с. 407-412]. Як зазначають Н. Гетьманцева та І. Козуб, колективний договір може містити додаткові гарантії та соціально-побутові пільги порівняно з чинним законодавством і угодами. Цей договір має змішану юридичну природу, оскільки поєднує риси як договору, так і нормативно-правового акта [47, с. 118].

Як приклад, наведемо Колективний договір між керівництвом апарату президії НАПрН України і трудовим колективом апарату президії НАПрН України на 2021-2025 роки, схваленого на Загальних зборах трудового колективу апарату президії НАПрН України, відповідно до п. 3.2. для всіх співробітників апарату президії Академії встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними. Робочий день починається о 9:00 і завершується о 17:30, з обідньою перервою з 12:30 до 13:00. У передсвяткові та неробочі дні тривалість роботи скорочується на одну годину. Відповідно до цього положення для наукових працівників може бути впроваджено гнучкий робочий графік та дистанційний формат роботи. Перелік професій і посад в апараті президії Академії, для яких можливе застосування гнучкого графіка та дистанційного формату, визначається наказом президента Академії.

Порядок та умови дистанційної організації праці визначаються відповідно до чинного законодавства та Положення про умови дистанційної роботи наукових співробітників апарату президії Академії (п. 3.3). Таким чином, за угодою між працівником і президентом Академії для співробітника може бути встановлено гнучкий режим робочого часу. У разі загрози

поширення епідемії, пандемії або загрози воєнного, техногенного, природного чи іншого характеру умову про дистанційну роботу та гнучкий режим робочого часу може бути запроваджено наказом (розпорядженням президента Академії без укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу) (п. 3.8) [102].

У зв'язку з воєнним станом в Україні 15 березня 2022 року були ухвалені наступні законодавчі акти: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, який передбачає, що у разі можливості виконувати роботу віддалено, роботодавець може тимчасово перевести працівників на дистанційну або надомну роботу, враховуючи специфіку діяльності підприємства, окремих структурних підрозділів або працівників. Також був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» № 2126-IX, який гарантує, що здобувачі освіти та працівники закладів освіти і наукових установ, включаючи тих, хто змушений був змінити місце проживання або залишити робоче місце чи місце навчання, матимуть організований освітній процес у дистанційній чи найбезпечнішій формі, збереження робочого місця, середнього заробітку, виплату стипендій та інших передбачених законодавством виплат, а також забезпечення житлом і харчуванням за необхідності. У зв'язку з цим, в умовах воєнного стану може бути прийнято рішення про переведення наукових працівників на дистанційну роботу та встановлення гнучкого режиму робочого часу.

Дистанційна форма зайнятості не так давно почало використовуватися у вітчизняному трудовому законодавстві. Хоча вперше це було законодавчо врегульовано саме для наукових працівників у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність», де зазначено, що для наукових працівників та спеціалістів наукових установ і закладів вищої освіти може бути впроваджений дистанційний режим роботи. Можливість запровадження гнучкого графіку робочого часу та дистанційного режиму роботи в науковій

установі (ЗВО) визначається колективним договором або рішенням керівника наукової установи (ЗВО) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Конкретний список професій і посад у науковій установі (ЗВО), для яких можуть застосовуватися гнучкий графік роботи та дистанційний режим, затверджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (ЗВО). Порядок і умови застосування гнучкого графіку роботи та дистанційного режиму визначаються в правилах внутрішнього трудового розпорядку наукової установи (ЗВО) (ст. 6) [194].

У трудовому законодавстві, зокрема в КЗпП України, така норма була введена з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX [182]. Відповідно до статті 60-2 КЗпП України дистанційна робота визначається як форма організації праці, при якій працівник виконує роботу поза межами робочих приміщень чи території власника або уповноваженого ним органу, у будь-якому місці на вибір працівника, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології.

Дистанційна робота – це форма виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза межами приміщень роботодавця із використанням інформаційно-комунікаційних технологій для взаємодії з керівництвом і колегами.

Особливості застосування дистанційної праці відрізняють її від традиційних трудових відносин, зокрема.

Звуження організаційного елемента, що проявляється у відсутності можливості безпосереднього контролю з боку роботодавця за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами, а також у відсутності обов'язку забезпечувати належні умови праці на такому робочому місці.

Самостійне визначення режиму робочого часу і періодів відпочинку

самим працівником, що забезпечує більшу гнучкість у плануванні робочого процесу.

Непоширення окремих положень трудового законодавства на дистанційну роботу, зокрема щодо оплати праці в нічний або надурочний час, накладення дисциплінарних стягнень за запізнення на роботу чи прогули, що не відповідають умовам виконання роботи в дистанційному форматі.

Для зазначеної форми зайнятості характерні такі ознаки:

1) дистанційна робота являє собою форму виконання працівником трудових обов'язків, що здійснюється поза межами приміщень роботодавця із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій для взаємодії з керівництвом та колегами;

2) правове регулювання дистанційної праці має низку відмінностей від класичних трудових відносин, зокрема:

а) обмеження організаційного контролю з боку роботодавця (зокрема, неможливість регулювання доступу третіх осіб до робочого місця працівника, відсутність обов'язку роботодавця забезпечувати відповідні умови праці на робочому місці такого працівника);

б) право працівника самостійно встановлювати режим робочого часу та часу відпочинку;

в) непоширення окремих норм трудового законодавства на такі правовідносини, зокрема щодо оплати праці за роботу у нічний або надурочний час, а також застосування дисциплінарної відповідальності за запізнення на роботу або відсутність на робочому місці без поважних причин [10, с. 113-114].

При цьому дистанційна робота не обмежує трудові права працівників. Працівник, який виконує роботу віддалено, має такі ж права, як і той, хто працює в традиційній формі, відповідно до ст. 2 КЗпП. Це включає право на працю, відпочинок, безпечні умови праці, участь у професійних спілках, вирішення трудових спорів, матеріальну підтримку, право на звернення до суду тощо, як передбачено законодавством. Таким чином, науковий

працівник, здійснюючи свою діяльність дистанційно, зберігає всі права, визначені ст. 2 КЗпП України, і дистанційна робота не обмежує їх.

При дистанційній роботі зазвичай вимагається обов'язкове укладення трудового договору в письмовій формі (п. 6-1 ст. 24 КЗпП). У цьому договорі доцільно зазначити: посаду працівника, його права та обов'язки; умови праці; порядок і строки подання звітів про виконану роботу; основне місце роботи, можливість сумісництва або суміщення; робоче місце (якщо воно визначене), особливості поєднання дистанційної роботи з офісною; строк дії договору; умови оплати праці; робочий час та час відпочинку; правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо це вказано у договорі; періодичність і порядок проведення роботодавцем інструктажу з питань охорони праці та протипожежного захисту; відповідальність працівника за забезпечення безпечних умов праці; відповідальність роботодавця за безпеку обладнання, якщо воно надається; порядок проведення нарад або спілкування з працівником (наприклад, через Zoom, Skype тощо); та інше. Якщо це не зафіксовано в трудовому договорі (контракті) або наказі під час карантину чи воєнного стану, і працівник не ознайомлений з цим, у майбутньому буде складно довести, що працівник порушив трудові обов'язки, наприклад, при звільненні або виплаті заробітної плати.

Так, наприклад, згідно з Рішенням Білоцерківського міськрайонного суду Київської області № 357/7412/2 від 05.05.2021, суд дійшов висновку, що відсутність належної організації діловодства, ведення та подання статистичної звітності для дистанційних працівників з боку роботодавця не може слугувати доказом невиконання працівником своїх трудових обов'язків у віддаленому режимі. Враховуючи зазначене, суд ухвалив рішення про задоволення позовних вимог дистанційного працівника, якому не було виплачено заробітну плату у повному обсязі, оскільки роботодавець односторонньо запровадив простій, не забезпечивши належного ознайомлення працівника з відповідним наказом.

В іншій справі, розглянутій Роздільнянським районним судом Одеської

області (Рішення No 511/1777/20 від 14.04.2021), суд поновив на посаді працівника, звільненого за прогул. Суд установив, що працівник був переведений на дистанційну роботу відповідно до наказу роботодавця на період дії карантинних обмежень, запроваджених в Україні. Оскільки зазначений наказ не було скасовано, а на момент відсутності працівника на робочому місці карантин тривав, суд визнав відсутність правових підстав для його звільнення за прогул, зважаючи на те, що трудові обов'язки виконувалися в дистанційному режимі [128].

Звертаючи увагу, що на період загрози поширення епідемії та в інших екстремальних ситуаціях, передбачених законодавством, дотримання письмової форми трудового договору не є обов'язковим, як зазначено в КЗпП України [101]. Згідно з частиною 11 статті 60-2 під час загрози епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника, а також у випадках загрози збройної агресії або надзвичайних ситуацій техногенного, природного чи іншого характеру, дистанційна робота може бути запроваджена наказом власника або уповноваженої особи без обов'язкового укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу. Таким чином, на цей період норми частини 3 статті 32 КЗпП України не застосовуються.

Відповідно до КЗпП України, законів «Про наукову та науково-технічну діяльність» та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», якщо є можливість виконувати роботу віддалено, керівник наукової установи може прийняти рішення про переведення наукових працівників на дистанційну роботу на певний період. При цьому слід визначити особливості умов праці та механізми контролю за її виконанням, зокрема: засоби електронного зв'язку; умови звітування працівника про виконану роботу; умови інформування працівником про обставини, що заважають виконанню дистанційної роботи тощо. Водночас відсутність можливості виконання роботи через відсутність Інтернету не вважатиметься порушенням трудової дисципліни, якщо працівник заздалегідь повідомив про це керівника наукової установи.

Також наукові працівники самостійно визначають робоче місце та, відповідно, є відповідальними за гарантування безпечних і нешкідливих умов праці. Слід також зазначити, що робоче місце працівника може бути і за межами України, оскільки трудове законодавство (ст. 60-2 КЗпП) не містить такої заборони. При цьому заробітна плата здійснюється згідно умов, передбачених у трудовому договорі (контракті) за відпрацьований час.

З огляду на позиції наукової спільноти [273, с. 36] щодо зазначеної проблематики, слід констатувати, що для підвищення ефективності виконання посадових обов'язків науковими працівниками доцільним є закріплення можливості дистанційної роботи для цієї категорії не лише на період дії воєнного стану, а й як однієї з прийнятних сучасних форм трудових відносин. Такий підхід є оптимальним для значної частини наукових працівників та осіб, зайнятих інтелектуальною працею загалом. З огляду на сучасний рівень розвитку ІКТ та специфіку наукової діяльності, можна впевнено стверджувати, що режим роботи наукових працівників переважно не прив'язаний до конкретного місця виконання трудової функції. Це обумовлено тим, що значна кількість таких фахівців здійснює свою професійну діяльність за сумісництвом, у тому числі поза місцем розташування наукової установи.

З урахуванням особливостей трудової діяльності наукових працівників, вважаємо доцільним запровадження таких режимів праці, які б сприяли збереженню наукового потенціалу та підвищенню ефективності наукових досліджень, а саме, дистанційної форми зайнятості, гнучкого режиму робочого часу, індивідуалізованих режимів праці, можливість установа яких має визначатися статутом, колективним договором та ПВТР наукової установи. Для конкретного науковця такий режим може бути введений наказом керівника.

Наступною умовою праці, яка відображає особливості правового регулювання наукової діяльності наукових працівників, не менш важливою, є час відпочинку, до якого відноситься перерва протягом робочого дня,

щоденний відпочинок, міжзмінний відпочинок, вихідні, святкові й неробочі дні та щорічні відпустки. Згідно ст. 45 Конституції України [110] кожна працююча людина має право на відпочинок. Це право гарантується через надання днів для щотижневого відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня для певних професій і виробництв, а також зменшенням тривалості роботи в нічний час. Закон визначає максимальну тривалість робочого часу, мінімальний час для відпочинку та оплачуваної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови реалізації цього права.

Значну роль у забезпеченні права на відпочинок відіграє Європейська соціальна хартія (переглянута) [65], ратифікована Україною 14 вересня 2006 року [199]. Відповідно до її положень Україна взяла на себе зобов'язання щодо гарантування реалізації права працівників на відпочинок, а саме: (а) встановлення оплачуваних державних святкових днів; (б) усунення ризиків, притаманних видам трудової діяльності, пов'язаним із небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у разі неможливості їх усунення чи достатнього зменшення – запровадження для таких працівників скороченої тривалості робочого часу або надання додаткових оплачуваних відпусток; (в) забезпечення щотижневого відпочинку.

Аналізуючи правову природу поняття «час відпочинку», слід зазначити, що в юридичній доктрині він визначається як:

(а) проміжок часу, протягом якого працівник звільнений від виконання трудових обов'язків і має можливість використовувати його на власний розсуд;

(б) період, встановлений нормами трудового законодавства, колективним договором, угодами, трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, під час якого працівник не виконує своїх трудових функцій і має право самостійно визначати спосіб його використання;

(в) частина календарного періоду, протягом якої працівник відповідно до законодавчих норм звільнений від виконання трудових обов'язків і може

використовувати цей час для реалізації особистих потреб, відпочинку та відновлення працездатності [130, с. 751-752].

З урахуванням викладеного, час відпочинку наукового працівника слід визначити як установлений трудовим і спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом), ПВТР проміжок часу, протягом якого науковий працівник увільняється від виконання трудових обов'язків, пов'язаних з науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю, та може використовувати його на власний розсуд.

Право кожного працівника на відпочинок, у тому числі й наукового працівника гарантовано законодавством України (ст. 45 Конституції України, глава V КЗпП України, ЗУ «Про відпустки» та іншими нормативними документами, зокрема постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 «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»).

Зупинимося більш детально на відпустках наукових працівників, так як вони мають свої особливості порівняно з іншими працівниками, зокрема для них передбачена подовжена основна щорічна відпустка, яка залежить від особливих умов праці. Згідно з частиною 1 статті 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка, яка є оплачуваною і надається працівнику для відпочинку та відновлення працездатності за відпрацьований рік, надається тривалістю не менше 24 календарних днів. Право на цю відпустку виникає на початку кожного робочого року, починаючи з першого, а її строки визначаються за домовленістю між роботодавцем і працівником. Відлік робочого року починається з дати укладення трудового договору.

Керівники, педагоги, науково-педагогічні працівники освіти та наукові співробітники мають право на щорічну основну відпустку, яка може тривати до 56 календарних днів. При цьому якщо наукові працівники працюють у

наукових установах, то щорічна відпустка буде залежати від наукового ступеня працівника, а саме: якщо кандидат наук – 42 календарних днів, якщо доктор наук – 56 календарних днів. У розділі 8 постанови КМУ від 14 квітня 1997 року № 346 [187] вказано, що керівники, їхні заступники з наукової роботи, вчені секретарі, керівники структурних наукових підрозділів, які займаються науково-дослідною та іншою науковою діяльністю самостійно або в різних організаційних формах, а також наукові співробітники Національної академії наук України, Національної академії аграрних наук, Національної академії медичних наук, Національної академії педагогічних наук, Національної академії правових наук, Національної академії мистецтв, які мають науковий ступінь доктора наук, мають право на відпустку тривалістю 56 календарних днів, а ті, хто має науковий ступінь кандидата наук, отримують відпустку тривалістю 42 календарних дні.

Тобто для наукових працівників передбачена подовжена основна щорічна відпустка, яка залежить від особливих умов праці.

Деякі дослідники вважають, що «наявність наукового ступеня не обов'язково свідчить про інтенсивність чи складність виконуваної роботи, що ставить під сумнів доцільність подовження тривалості щорічної відпустки лише на основі наявності ступеня кандидата або доктора наук». На їхню думку, більш розумним підходом була б «диференціація в оплаті праці за цим критерієм, оскільки саме розмір винагороди за працю має враховувати рівень кваліфікації працівника та ефективність виконання ним своїх обов'язків» [11, с. 107].

Ми вважаємо, що для наукових працівників доцільно встановити подовжену щорічну відпустку, враховуючи специфіку їхніх трудових обов'язків, які супроводжуються значним розумовим навантаженням, а також підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним напруженням. При оформленні щорічної основної відпустки для наукових працівників слід ураховувати як загальні норми законодавства про відпустки (Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про відпустки»),

так і спеціальні нормативні акти, розроблені з урахуванням специфічних умов роботи наукових працівників. Це передбачає особливий порядок надання щорічних основних відпусток для цієї категорії працівників, як зазначено в постанові Кабінету Міністрів України «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».

Окрім зазначеного виду відпустки наукові працівники мають право й на інші види відпусток, визначені нормами чинного законодавства та «безпосередньо спрямовані на підвищення наукового потенціалу» [122, с. 254]. Так, згідно ст. 77 КЗпП України [101] та ст. 16 ЗУ «Про відпустки» [179] «для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством, працівникам підприємств передбачено надання творчої відпустки. Умови, тривалість, порядок надання та оплати творчих відпусток, затверджені постановою КМУ від 19.01.1998 № 45 [189], відповідно до яких така відпустка надається за наступних умов, зокрема для: закінчення дисертаційних робіт на здобуття наукового ступеня; написання підручника (монографії, довідника тощо). І що головне творча відпустка надається науковим працівникам лише за основним місцем роботи, тобто сумісники не мають права на таку відпустку, але разом з тим мають право взяти відпустку без збереження заробітної плати на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи відповідно до п. 14 ст. 25 ЗУ «Про відпустки» [179].

Творча відпустка для отримання наукового ступеня надається відповідно до встановлених норм: до трьох місяців для підготовки дисертації на ступінь доктора філософії і до шести місяців для доктора наук. Така відпустка оформлюється на підставі наказу роботодавця, який видається після розгляду рекомендації наукової ради відповідного органу влади або вченої ради закладу вищої освіти за профілем, а також заяви працівника. Для

написання підручників творча відпустка надається на строк до трьох місяців, і вона оформлюється на підставі наказу роботодавця та заяви наукового працівника. Якщо підручник або наукова робота готується колективом авторів, відпустка може бути надана одному з учасників за письмовою згодою усіх членів колективу. Додатково працівник має надати довідку від видавництва про включення підручника чи наукової роботи до плану випуску на поточний рік.

Зокрема, така відпустка характеризується такими рисами:

1) вона не продовжується на святкові та неробочі дні; у разі збігу з періодом тимчасової непрацездатності працівника, відпустка не переноситься та не продовжується;

2) відсутність компенсації та відкликання: невикористані дні творчої відпустки не підлягають компенсації у разі звільнення працівника; відкликання працівника з такої відпустки не передбачене;

3) організаційні особливості: вона не включається до графіка відпусток; надання відпустки не залежить від стажу роботи працівника та здійснюється незалежно від тривалості його безперервної роботи на підприємстві; поділ такої відпустки на частини не допускається;

4) порядок надання: вона надається незалежно від інших видів відпусток; отримати її можна виключно за основним місцем роботи; її тривалість визначається відповідно до підстав, що є підставою для її надання; протягом періоду такої відпустки за працівником зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата.

Як ми вже зазначали вище, час відпочинку врегульовується також і на локальному рівні, зокрема передбачається як у колективному договорі, так і в ПВТР. Так, згідно п. 5.3 Колективного договору між керівництвом апарату президії НАПрН України і трудовим колективом апарату президії НАПрН на 2021-2025 роки, затвердженого на Загальних зборах трудового колективу апарату президії НАПрН України [102] відповідно до Порядку надання щорічної основної відпустки до 56 календарних днів керівникам освітніх

закладів, навчальних частин (підрозділів) інших установ, а також педагогічним, науково-педагогічним і науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346, тривалість щорічної основної відпустки для президента, першого віцепрезидента, головного ученого секретаря, керівника структурного наукового підрозділу, а також наукових співробітників апарату президії Академії така: а) для осіб з науковим ступенем: доктора наук – 56 календарних днів; кандидата наук – 42 календарні дні. Загальна тривалість основної щорічної відпустки разом з додатковими відпустками не повинна перевищувати 59 календарних днів (п. 5.5). У зв'язку з сімейними обставинами чи іншими вагомими причинами працівникам може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на термін, узгоджений між працівником і президентом Академії, але не більше 15 календарних днів на рік. У особливих випадках, за запитом працівників, може бути надана відпустка без збереження заробітної плати більшої тривалості, за умови, що її надання не перешкоджає виробничому процесу і не є масовим явищем (п. 5.6).

З урахуванням викладеного щодо часу відпочинку наукових працівників можемо зазначити:

а) відпочинок як форма відновлення та активізації працездатності наукових працівників є обов'язковою умовою підвищення потенціалу науково-творчої діяльності в наукових установах, спрямованої на розвиток науки в Україні;

б) наукові працівники мають право на всі види відпочинку, передбачені законодавством, а специфіка їх трудової діяльності зумовила їх особливості, що виявилось у наданні подовженої щорічної відпустки;

в) для цієї категорії працівників законодавством також передбачена творча відпустка, метою якої є підготовка підручників, закінчення наукового дослідження та інших видів робіт, закріплених законодавством, що є дієвим механізмом підвищення науково-творчого потенціалу працівників наукових установ;

г) реалізація права на відпочинок наукових працівників регулюються

нормами як загального, так і спеціального законодавства;

д) час відпочинку встановлюється трудовим і спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом), ПВТР.

Отже, час відпочинку наукового працівника визначається відповідно до норм трудового та спеціального законодавства, положень колективного договору, трудового договору (контракту) та ПВТР як період, протягом якого науковий працівник увільняється від виконання трудових обов'язків, пов'язаних із здійсненням наукової, науково-технічної, науково-організаційної або науково-педагогічної діяльності, та може використовувати його на власний розсуд.

3.3 Оплата праці наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права

Відповідно до Основного Закону «кожна людина має право на належні, безпечні та здорові умови праці, а також на заробітну плату, що не може бути нижчою за встановлену законом» (ч. 4 ст. 43) [110]. Як справедливо зазначає О. Процевський, «право на працю, її оплату, а також на належні, безпечні та здорові умови праці, які згідно з Конституцією України формують правовий статус громадянина, належать до сфери суб'єктивних прав».

Ці права нерозривно пов'язані з юридичними обов'язками, що покладаються на роботодавця, державу та самого працівника. Механізм правового регулювання зазначених прав охоплює комплекс правових засобів, які належать до сфери трудового права як складової частини соціального законодавства. Цей механізм забезпечує баланс між інтересами працівника та роботодавця, сприяючи реалізації прав на працю, справедливую її оплату, а також створення належних умов праці відповідно до стандартів національного та міжнародного права. [207, с. 67].

На даний момент в Україні сформувалася політика низького рівня оплати праці, що має негативний вплив на динаміку зростання продуктивності трудової діяльності. Як наслідок, заробітна плата не виконує своїх основоположних функцій, а саме: відтворення витраченої енергії людських ресурсів та забезпечення належного рівня мотивації працівників, включаючи наукових працівників, до ефективної професійної діяльності. В умовах функціонування ринкової економіки оплата праці повинна виконувати як відтворювальну, так і стимулюючу функції, що є необхідною умовою забезпечення стійкого економічного розвитку, про що й проголошується у Законі України «Про оплату праці» [195], який встановлює економічні, правові та організаційні основи оплати праці для працівників, що перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності ... а також з окремими фізичними особами. Він визначає державне та договірне регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої ролі заробітної плати.

Конституційний Суд України у своєму Рішенні від 15 жовтня 2013 року №9-рп/2013 [211] розвиває положення, що винагорода за виконану роботу є основним джерелом існування працівника і повинна гарантувати йому достатній та гідний рівень життя. Це ставить перед державою завдання створити належні умови для реалізації права громадян на працю і забезпечити оптимальний баланс інтересів сторін трудових відносин через державне регулювання оплати праці. Держава повинна вживати заходів, що забезпечують реальну заробітну плату, яка є грошовою винагородою за виконану роботу і дорівнює вартості споживчих товарів і послуг.

У свою чергу, стаття 2 Кодексу законів про працю України закріпила як принцип трудового права країни «право кожного працівника на одержання роботи з оплатою праці, не нижчою за встановлений державою мінімальний рівень. Держава надає мінімальній заробітній платі значення соціального стандарту, призначеного для забезпечення виконання зобов'язань за

Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, з метою реалізації права кожного працівника на гідний рівень життя» [48].

Це право також регулюється на міжнародному рівні. Відповідно до Загальної декларації прав людини «кожен працівник має право на справедливі та сприятливі умови праці, а також на справедливу та достатню винагороду, що забезпечує гідний рівень життя для нього та його сім'ї, і яка за потреби доповнюється іншими соціальними засобами захисту» (ст. 23) [74]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [140] (ратифікований від 19.10.1973 [201]) також закріплює право кожного на справедливі й сприятливі умови праці та винагороду, яка забезпечувала б як мінімум усім працівникам справедливу зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці (ст. 7).

У свою чергу, аналізуючи європейські стандарти право на справедливу винагороду передбачено ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянута) [65] (ратифікована від 14.09.2006 [199]), з метою належного забезпечення якого держави-учасниці беруть на себе такі зобов'язання:

- а) гарантувати працівникам право на винагороду, що забезпечує їм та їхнім сім'ям гідний рівень життя;
- б) забезпечувати право працівників на підвищену оплату за понаднормову роботу, за винятком випадків, передбачених законодавством;
- в) визнавати право чоловіків і жінок на однакову оплату за працю рівної цінності;
- г) регулювати порядок утримань із заробітної плати, що можуть здійснюватися виключно за умов та в межах, встановлених національними нормативно-правовими актами, колективними договорами або арбітражними рішеннями.

Стосовно ж досліджуваної нами категорії суб'єктів трудового права – наукових працівників, то відповідно до п. 20 Рекомендацій ЮНЕСКО щодо статусу науково-дослідницьких працівників від 20.11.1974 держави-члени зобов'язані враховувати, що як державні інтереси, так і права та законні

інтереси науково-дослідницьких працівників потребують належного морального та матеріального забезпечення, що сприятиме ефективному проведенню наукових досліджень і розробок. Крім того, на держави покладається обов'язок вживати необхідних заходів для створення належних умов праці та встановлення рівня оплати праці науково-дослідницьких працівників відповідно до їхнього статусу, стажу та професійних досягнень, без застосування будь-яких дискримінаційних обмежень.

14 листопада 2017 року була ухвалена нова Рекомендація ЮНЕСКО «Про науку і наукових працівників (дослідників)» [5], згідно з якою, згідно з пунктом 24 «дослідники повинні отримувати як матеріальну, так і моральну підтримку, а також суспільне визнання, що сприятиме успішному проведенню наукових досліджень і розробок; мати рівні умови праці, можливості для працевлаштування і кар'єрного зростання, атестації, професійної підготовки і оплати праці без будь-якої форми дискримінації» тощо.

Як бачимо, у міжнародних правових актах прямо або опосередковано закріплено право працівників на гідний рівень життя, реалізація якого забезпечується належним рівнем оплати праці.

І сьогодні, як зазначає Ю. Марченко, у контексті активних законодавчих ініціатив щодо реформування трудового законодавства України в рамках процесів євроінтеграції постає необхідність розроблення та впровадження ефективних систем оплати праці. Такі системи мають бути спрямовані на вирішення завдань економічного розвитку держави, забезпечення балансу економічних і соціальних інтересів працівників і керівників підприємств. Реалізація цих заходів потребує застосування сучасних підходів до організації оплати праці з урахуванням специфіки діяльності суб'єктів господарювання, передового досвіду вітчизняних та іноземних компаній, а також наукових досліджень у сфері трудових відносин і винагороди за працю [132]. Адже, незважаючи на значну увагу, приділену питанню оплати праці в межах трудового права, низка аспектів залишається недостатньо врегульованою. Так, недостатньо дослідженим залишається питання щодо оплати праці

спеціального суб'єкта трудового права – наукового працівника, зокрема гідної та справедливої оплати їх праці, як можливості зупинити процес відтоку наукового потенціалу як людського ресурсу за кордон.

У реаліях сьогодення заробітну плату наукових працівників нажаль не можна вважати гідною, достатньою, справедливою. Як зазначає А. Юшко, з чим ми повністю згодні, «чинна система оплати праці науковців та викладачів вищих навчальних закладів не відповідає принципам справедливості та пропорційності. Хоча законодавча тарифна система, заснована на оцінці складності виконуваних завдань і кваліфікації працівників, повинна забезпечувати належну диференціацію заробітної плати, на практиці вона не працює» [170, с. 109].

Згідно зі статтею 36 ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» оплата праці наукових працівників повинна забезпечувати їм такі матеріальні умови, які сприятимуть їхній ефективній самостійній творчій діяльності, підвищуватимуть престиж професії, стимулюватимуть залучення талановитої молоді до наукової та науково-технічної роботи, а також сприятимуть підвищенню кваліфікації наукових співробітників.

До речі, в Концепції Державної цільової програми розвитку дослідницьких інфраструктур в Україні на період до 2026 року, схваленої розпорядженням КМУ від 14.04.2021 № 322-р. [111] також одним із невідкладних завдань прописано гідні умови праці для наукових працівників, включаючи справедливу оплату їх праці. Адже, належне фінансування наукової діяльності є ключовим чинником ефективної реалізації наукового потенціалу вчених в Україні. Відсутність достатнього фінансового забезпечення призводить до масового відпливу наукових кадрів за кордон, що, у свою чергу, спричиняє зниження конкурентоспроможності наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок. Такі процеси негативно впливають на можливості застосування наукових досягнень у господарській діяльності суб'єктів економіки, уповільнюють економічний розвиток держави, знижують якість життя громадян та

унеможливлують побудову суспільства, заснованого на знаннях.

Відповідно до позиції А. Семенова та Г. Закаблука, раціональна система оплати праці має базуватися на таких фундаментальних принципах.

1. Забезпечення відповідності рівня заробітної плати вартості робочої сили, що передбачає встановлення такої оплати, яка б відповідала витратам працівника на відновлення його працездатності та забезпечення достойного рівня життя.

2. Встановлення залежності розміру оплати праці від її кількісних та якісних характеристик, а також від кінцевих результатів діяльності підприємства, що сприяє стимулюванню продуктивності праці та ефективності роботи.

3. Урахування трудового внеску кожного працівника у формування загальних результатів роботи, що забезпечує справедливий розподіл винагороди відповідно до індивідуальних досягнень.

4. Удосконалення чинної тарифної системи та механізму нормування праці, що дозволяє забезпечити прозорість та обґрунтованість розрахунку заробітної плати на всіх рівнях.

5. Забезпечення відповідальності керівників усіх рівнів за дотримання норм трудового законодавства, що підвищує рівень правового захисту працівників і сприяє дотриманню стандартів трудових відносин.

6. Узгодження індивідуальних і колективних інтересів у процесі формування фонду оплати праці, що дозволяє досягти балансу між економічними інтересами роботодавця та соціальними правами працівників [217, с. 55].

Тому необхідним є запровадження ефективних механізмів у сфері оплати праці, спрямованих на забезпечення соціальної та економічної справедливості у трудових правовідносинах. Справедливість як основоположний принцип гідного ставлення до працівника передбачає: а) створення справедливих і безпечних умов праці; б) надання справедливої та належної винагороди за виконану роботу; в) забезпечення гідного рівня життя

працівника та членів його сім'ї; г) гарантування права на об'єднання з метою захисту соціально-економічних інтересів [133].

Як зазначено в пункті 4.1 мотивувальної частини рішення Конституційного Суду України у справі про призначення судом більш м'якого покарання від 02.11.2004 №15-рп/2004, справедливість є однією з основних засад права і вирішальним чинником у його визначенні як регулятора суспільних відносин, а також одним із загальнолюдських вимірів права. У реалізації права справедливість проявляється, зокрема, у рівності всіх перед законом, відповідності між злочином і покаранням, а також у цілях законодавця та засобах, які обираються для їх досягнення [212].

Принцип соціальної справедливості, як зазначено в преамбулі Міжнародного пакту ООН про економічні, соціальні і культурні права, спрямований на «забезпечення рівності соціальних прав кожної людини, усунення необґрунтованих привілеїв, відповідність доходу витратам праці та капіталу, захист соціальних і економічних прав і свобод громадян, а також підтримку окремих осіб і соціальних груп, які опинилися в складних життєвих обставинах» [140].

Відповідно до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1988) [58] цей принцип є ключовим для забезпечення умов загального та стійкого миру. Він впливає на всі сфери людської діяльності, оскільки слугує нормативно-правовою основою для легітимації органів державної та політичної влади. Його впровадження в суспільстві означає, що відбувається справедливий розподіл діяльності, доходів, праці, а також винагород та визнань.

Разом з тим конституційні норми України не застосовують категорію «справедливість», лише в ч. 1 ст. 95 Основного Закону зазначено: «Бюджетна система України заснована на принципах справедливого та об'єктивного розподілу суспільного багатства між громадянами та територіальними громадами» [110]. КЗпП України також прямо не закріплює принцип справедливості, хоча він знаходить втілення в його нормах: «забезпечення

права на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального рівня» (ст. 2); «забезпечення оплати праці на рівні не менше середнього заробітку за попередньою роботою у випадках тимчасового переведення працівника на іншу посаду» (ст. 33); «визначення критеріїв для встановлення заробітної плати» (ст. 94); «гарантія мінімальної заробітної плати та її індексації» (ст. 95); «забезпечення можливості використання різних систем оплати праці» (статті 96-98); «гарантування оплати праці для сумісників» (ст. 1001) та «при суміщенні посад» (ст. 105) [101] та інші.

Як зазначає О. Ярошенко у своїй монографії «Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України», «трудове законодавство нинішнього часу повинно забезпечити соціальну справедливість в правовому регулюванні праці, адекватно відображаючи реалії суспільного життя, водночас зберігаючи соціальну функцію трудового права та максимально захищаючи інтереси працівника як найбільш вразливої сторони в трудовому договорі» [268, с. 342].

У сфері правового регулювання оплати праці справедливість, як зазначає М. Пижова, слід розглядати як: 1) ціннісну орієнтацію, де справедливість визначає відповідність винагороди виконаній роботі і більше стосується локальних питань, ніж загальних соціальних проблем; 2) складову виробничої ситуації та корпоративної культури колективу, де справедливість є важливою частиною корпоративної культури, що базується на трудовій етиці, мотивації, почутті відповідальності або байдужості до результатів роботи, відношенні до робочого місця, якості трудової діяльності, шкідливих звичках, плануванні професійної кар'єри; 3) фактор для мотивації працівників, оскільки відчуття справедливості в оплаті праці зростає із збільшенням задоволення від роботи та заробітної плати [155, с. 158-159].

І сьогодні одним із головних факторів, що впливають на відтік кадрів із наукової сфери слід назвати гідну справедливу оплату праці. Оскільки і донині оплата праці наукових працівників не відповідає критеріям гідної й справедливої відносно їх освіти й досвіду. Як зазначає Т. Тонконог,

незважаючи на тривалий процес реформування системи оплати праці в бюджетній сфері України, питання матеріального забезпечення працівників закладів охорони здоров'я, освіти, науки, культури, мистецтва тощо залишається критичним. Основними недоліками чинної системи оплати праці в зазначених галузях є: низький рівень тарифних ставок і посадових окладів, незначна диференціація заробітної плати між посадами, неналежне оцінювання праці висококваліфікованих спеціалістів, а також паралельне функціонування двох систем оплати праці.

Простежується суттєве відставання рівня їх оплати праці порівняно з оплатою праці працівників комерційного сектору економіки, що, у свою чергу, негативно впливає на престижність професій медичних, педагогічних, соціальних, культурно-освітніх працівників та інших спеціалістів, що спричиняє відтік кадрів у інші сфери економічної діяльності [233, с. 171].

Як зазначає Г. Монастирська, аналізуючи оплату праці наукових працівників на прикладі співробітників наукових установ НАН України, рівень заробітної плати науковців є надзвичайно низьким не лише у міжнародному, а й у національному вимірі. Система встановлення посадових окладів має безсистемний характер, що спричиняє їхню компресію та, як наслідок, посилення тенденції до рівня оплати праці.

Відсутність належних фінансових стимулів не сприяє залученню молодих фахівців до наукової діяльності. Спостерігається значна нерівність в оплаті праці, зокрема суттєва диференціація заробітної плати не тільки між різними науковими установами, а й у межах однієї установи.

Система стимулюючих виплат є нерегульованою, а заробітна плата науковців не має чіткої залежності від їхніх професійних результатів. Крім того, відсутність прозорого механізму оплати праці у більшості наукових установ створює підґрунтя для сумнівів щодо об'єктивності й справедливості такої політики [142, с. 57].

Внаслідок цього відбувається масова еміграція науковців, що стало серйозною проблемою для України та негативно впливає на розвиток науково-

технічного потенціалу держави. Спочатку країну покидали фахівці найвищої кваліфікації, а нині дедалі більше перспективної молоді шукає можливостей для реалізації за кордоном або взагалі полишає науку, переходячи в інші сфери економіки. Така тенденція загрожує інноваційному розвитку країни, адже саме наукові кадри та знання є ключовими чинниками сталого економічного та технологічного її зростання у той же час в країнах, які впроваджують інноваційно-технологічний шлях розвитку, знання стають ключовим нематеріальним активом. Вони сприяють збільшенню обсягів виробництва, покращенню якості товарів і послуг, підвищенню конкурентоспроможності держави та прискоренню соціального прогресу. Зокрема, стратегія національної безпеки США – висоякісна освіта й підготовка, включаючи науку, технології, інженерію та математику [3].

І сьогодні війна проти російського агресора спричинила ще низку нових викликів для наукової сфери України. Серед них – скорочення й без того недостатнього фінансування, руйнування дослідницької інфраструктури, розпад наукових колективів і значний відтік кадрів за кордон. Тому ключовим завданням нині для розвитку науки є подолання давніх проблем, які сформувалися ще до війни, але після початку повномасштабного вторгнення лише загострилися. Попри складні умови, українська наукова спільнота повинна продовжувати працювати, шукаючи нові можливості для фінансування, міжнародної співпраці та збереження інтелектуального потенціалу країни. Відновлення й модернізація наукової сфери мають стати пріоритетом державної політики, адже саме наука є ключовим фактором стійкості та майбутнього розвитку України. Як зазначає Н. Вапнярчук, виклики, що постають у зв'язку з післявоєнним відновленням, а також із реалізацією стратегічного курсу України на вступ до ЄС, обумовлюють необхідність комплексного перегляду державної політики у сфері наукових досліджень, розробок та інновацій [37, с. 36].

У сучасних умовах реформування сфери науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт повинно стати однією з основних частин загальної

реформи економіки та суспільного сектору країни, з акцентом на розвиток високотехнологічних виробництв і послуг. Дослідження, розробки та інновації мають розглядатися як фундамент для стійкого економічного зростання України, при цьому особливу увагу слід приділяти збереженню й розвитку людського капіталу.

Оскільки, з урахуванням зростаючих глобалізаційних викликів, людський капітал набуває статусу основної продуктивної сили суспільства та ключового чинника соціально-економічного розвитку держав. Він є невід'ємною складовою будь-якої моделі інноваційного зростання. У зв'язку з цим традиційні фактори економічного прогресу необхідно розглядати в нерозривному зв'язку з людським капіталом, оскільки їх взаємодія забезпечує підвищення конкурентоспроможності держави, зростання ефективності суспільного виробництва та створює необхідні передумови для формування економіки, заснованої на знаннях [126, с. 13]. Як зазначає О. Левчук, в Україні спостерігається диспропорція у розвитку людського капіталу. Особи з високим рівнем кваліфікації, з огляду на відсутність можливостей працевлаштування за фахом, змушені погоджуватися на роботу з низьким рівнем оплати праці, що негативно позначається на їх професійному зростанні та призводить до нераціонального використання наявного кадрового потенціалу. З метою забезпечення ефективного розвитку людського капіталу та його оптимального використання, необхідним є збільшення інвестицій у цю сферу та підтримання їх на стабільно високому рівні, що є стратегічно важливим для інтеграції України до кола розвинених держав [127].

Одним із ключових завдань сучасної соціально-економічної політики повинно бути встановлення ефективних механізмів оплати праці, які гарантуватимуть соціальну та економічну справедливість у трудових правовідносинах. Це передбачає створення справедливих і сприятливих умов праці, забезпечення належної винагороди за виконану роботу, а також гідного рівня життя працівників та їхніх сімей. У цьому контексті особливого значення набуває наукова політика, яка повинна бути спрямована на збереження та

розвиток кадрового потенціалу, забезпечення його життєдіяльності та ефективного використання людських ресурсів. Необхідно розробити та впровадити нормативні процедури, що дозволять оптимізувати управління трудовими ресурсами, сприяючи підвищенню продуктивності праці та добробуту працівників. Концепція гідної праці, одним із ключових елементів якої є справедлива та гідна оплата праці, має стати основою соціально-економічної політики України. Її реалізація дозволить не лише зміцнити економічну стабільність, а й сприяти сталому розвитку суспільства, підвищенню рівня соціального захисту та добробуту працівників [37, с. 36-37].

Як зазначає Я. Мельник «Основою для створення галузевих систем оплати праці мають слугувати такі ключові принципи: забезпечення прямої залежності розміру заробітної плати від рівня кваліфікації працівників, складності виконуваних завдань, умов праці, рівня освіти та тривалості стажу у відповідних галузях бюджетної сфери. Це дає змогу домогтися справедливого розподілу доходів відповідно до професійних заслуг працівників. Систематизація та уніфікація стимулюючих виплат у складі основної тарифної оплати, що сприяє запровадженню єдиних підходів до їх застосування в різних галузях бюджетної сфери. Такий підхід забезпечує прозорість і рівність у винагороді праці. Використання системи заохочень за високі результати та якість роботи, що базується переважно на індивідуальних доплатах надбавках стимулюючого характеру, які встановлюються понад основну тарифну оплату. Також передбачається можливість разового преміювання за особливі досягнення у професійній діяльності [139, с. 72-73].

З метою оптимізації організації оплати праці на підприємстві, як зазначають Н. Потриваєва й І. Савченко, необхідно розробити та впровадити ефективні механізми мотивації працівників. До таких механізмів можуть входити різні системи оплати праці, зокрема встановлення доплат, надбавок, преміальних виплат, а також диференційоване підвищення заробітної плати на підставі досягнутих працівниками результатів.

Додатково можуть бути передбачені заходи щодо поліпшення умов

праці та регулювання робочого часу. Оскільки враховуючи нестабільну економічну ситуацію в країні, загальне підвищення рівня заробітної плати не є достатньо ефективним стимулом для зростання продуктивності праці, оскільки воно або не відбувається належним чином, або його ефект є незначним [169]. У зв'язку з цим доцільним є застосування комплексного підходу до мотивації працівників, який передбачає як матеріальне, так і нематеріальне стимулювання.

Вартим уваги є підхід, згідно з яким концептуальні засади щодо основних напрямів удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери мають передбачати комплекс заходів, зокрема: розроблення та вдосконалення нормативно-правового забезпечення, запровадження ефективних стимулюючих механізмів, удосконалення системи інституційних змін з метою належного правового регулювання, а також створення дієвої системи підтримки зазначеної категорії працівників [221, с. 379].

На сьогоднішній день у цьому напрямку не спостерігається жодного прогресу, а законодавчі приписи залишаються невиконаними. Це свідчить про необхідність активізації відповідних заходів та належного контролю за їх реалізацією. Зокрема, стаття 36 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [194] проголошує, що «оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати належні матеріальні умови для його ефективної самостійної творчої роботи, підвищувати престиж професії науковця, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової і науково-технічної діяльності та сприяти підвищенню кваліфікації наукових працівників». На жаль, ці положення не є ефективними.

Оскільки нині розмір заробітної плати молодшого наукового співробітника в наукових установах України становить 8628 грн. Таким чином, після відрахування податків, молодий вчений отримує менше 7 тис. грн. При цьому, в цій же статті зазначено, що держава забезпечує встановлення ставок (окладів) для наукових працівників у державних наукових установах (вищих навчальних закладах) на основі посадового окладу

молодшого наукового співробітника, який не може бути нижчим за одинадцять прожиткових мінімумів для працездатних осіб, визначених законом станом на 1 січня 2020 року. Таким чином, розмір заробітної плати молодшого наукового співробітника мав би становити трохи більше 23 тис. грн до відрахування податків, та 18,6 тис. грн після.

Все це призводить до того, що продовжується загрозливе скорочення чисельності працюючих у науковій та науково-технічній сфері, посилюється відтік молодих науковців, які виїжджають за кордон або переходять працювати в інші галузі. Оскільки заробітна плата науковців абсолютно не конкурентоспроможна в порівнянні з середньою зарплатою в промисловості, а наведена норма постійно відтермінується, що говорить про відсутність будь-яких кроків задля її забезпечення.

Крім того, нинішній Уряд ухвалив постанову від 27 грудня 2023 року № 1381, якою до 31 грудня 2024 року призупинено дію постанови КМУ від 10 липня 2019 року № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки». Зокрема, призупинено норму, яка передбачала встановлення з 1 січня 2023 року мінімального посадового окладу (ставки заробітної плати) працівника на рівні, що дорівнює чотирьом прожитковим мінімумам для працездатних осіб.

Водночас відповідно до положень постанови КМУ від 10.07.2019 № 822 передбачалося поетапне підвищення заробітної плати педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, починаючи з 1 січня 2020 року. Наразі посадові оклади, зокрема наукових працівників устанавлюються відповідно до тарифних розрядів, визначених на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів для оплати праці працівників установ, закладів та організацій певних галузей бюджетної сфери, затвердженої постановою КМУ від 30.08.2002 № 1298 та наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 [184]. Заробітна плата розраховується з урахуванням усіх надбавок, підвищень і доплат, на які мають право педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники відповідно до нормативно-правових актів,

що регулюють питання оплати праці (Лист від 28.12.2023 № 1/20510-23 [190]).

Навіть Міністр освіти та науки Оксен Лісовий у своєму виступі підкреслив: «низькі зарплати є приниженням. Ми повинні виходити з позиції поваги до людської гідності. Необхідно забезпечити достойну оплату праці. Якщо ми прагнемо виховати справжнього громадянина, то повинні зробити так, щоб і викладачі відчували себе гідними. Тому оплата праці є дуже важливою. Наші пріоритети у розвитку системи зосереджені на створенні гідних умов праці, безпечного освітнього середовища та якісного навчального процесу, при цьому в центрі має бути людина» [160].

При цьому престиж наукових професій значно знизився не лише через низьку заробітну плату. Наукові працівники наукових установ майже не мають жодних пільг і матеріальних заохочень, які широко використовуються в інших секторах економіки. Зокрема, їм недоступні такі форми стимулювання, як компенсаційний (соціальний) пакет, медичне страхування, преференції при отриманні житла та інші привілеї.

Це створює додаткові труднощі в залученні й утриманні висококваліфікованих фахівців у науковій сфері. Нещодавно науковців взагалі позбавили єдиного матеріального стимулу – підвищеної наукової пенсії. Так, відповідно до ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» умовами для призначення пенсії є: досягнення певного віку, наявність наукового (для чоловіків – 20 років, для жінок – 15 років) та страхового стажу (для чоловіків – 35 (до 2011 року – 25), для жінок 30 (до 2011 року – 20)). Пенсії науковим (науково-педагогічним) працівникам призначаються в розмірі 60 % (до 2011 року – 80 %) суми заробітної плати такого працівника, на яку відповідно до законодавства нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування. Ми вважаємо ці зміни не виправданими. Незважаючи на те, що закон визначає, що «держава встановлює для наукових (науково-педагогічних) працівників з необхідним стажем наукової діяльності пенсії на такому рівні, який підтримує престиж наукової роботи та стимулює регулярне оновлення наукових кадрів» [26].

Як бачимо, сьогодні відбувається знецінення науки, наукових працівників, їх наукової діяльності. За роки незалежності фінансування української науки здійснювалося за залишковим принципом, що не дозволило сформувати її як державний пріоритет. Видатки на одного вченого в Україні в декілька разів менші, ніж у розвинених країнах: у 70 разів менше, ніж у США, та у 34 рази менше, ніж у Південній Кореї. Такий підхід має серйозні негативні наслідки:

- скорочення кількості науковців через відсутність належних умов для роботи, що спричиняє відтік кадрів за кордон;
- зниження обсягу наукових і науково-технічних досліджень, що впливає на інноваційний розвиток країни;
- втрати конкурентних позицій економіки, адже без науки та передових розробок неможливо створювати продукцію з високою доданою вартістю;
- перетворення України на слаборозвинену державу, оскільки недофінансування науки спричиняє науковий занепад та залежність від імпортованих технологій.

Проте навіть у таких умовах найменшого з європейських країн фінансування, національні галузеві академії докладають максимум зусиль для збереження наукового потенціалу, підтримки досліджень у стратегічно важливих галузях та забезпечення професійної експертизи в різних сферах життєдіяльності держави. Однак без переходу до економіки, що базується на інноваціях, неможливо забезпечити гідну оплату праці науковців. Світовий досвід показує, що саме інвестиції в науку та технології є ключовим фактором економічного зростання. Лише збільшення фінансування фундаментальних досліджень, науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт може стати запорукою розвитку економіки та підвищення добробуту країни [263]. Отже, на збалансоване зростання реальної зарплати найбільшою мірою впливають нові знання, інновації та інвестиції.

Відтак потребує вдосконалення система оплати праці, де особливу увагу

також слід приділити і науковій сфері, забезпечивши справедливу оплату праці для наукових працівників, яка повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для здійснення ними ефективної творчої діяльності, що буде, у свою чергу, сприяти підвищенню престижності професії наукового працівника, стимулювати залучення до наукової діяльності талановитої молоді. Адже політика низької заробітної плати у науковій сфері спричиняє відтік кадрів, оскільки фахівці змушені шукати роботу в інших секторах економіки з вищим рівнем оплати або навіть емігрувати за кордон. Забезпечення гідної та справедливої оплати праці є ключовим фактором мотивації науковців до творчої діяльності, розвитку професійних і особистісних якостей, а також сприяє позитивному сприйняттю стимулюючих заходів.

Як зазначає Г. Монастирська, з якою ми погоджуємося, наукова діяльність вимагає впровадження ефективної системи кадрового забезпечення, що передбачає:

- збереження висококваліфікованих наукових кадрів;
- залучення перспективних молодих спеціалістів;
- стимулювання продуктивності праці науковців шляхом застосування обґрунтованої системи матеріального заохочення. При цьому система оплати праці наукових працівників має відповідати таким принципам:

- відповідність чинному законодавству, зокрема вимогам щодо рівня соціальних гарантій в оплаті праці;

- врахування поточної ситуації на ринку праці;
- забезпечення логічності та структурованості схем посадових окладів (тарифних сіток)

- шляхом впровадження раціонального механізму їх формування;
- оптимізація співвідношення основної (базової) та додаткової складових заробітної плати в загальному доході науковця;

- обґрунтованість діапазону тарифної сітки, зокрема співвідношення

між мінімальним та максимальним розміром посадового окладу;

- застосування порогових значень матеріального стимулювання;
- урахування особливостей наукової сфери.

З метою підвищення ефективності наукової діяльності доцільним є також запровадження спеціальної системи оплати праці та механізмів стимулювання наукової творчості. Оцінка результативності роботи науковців має ґрунтуватися на об'єктивних критеріях, таких як кількість наукових публікацій, рівень їх цитованості та інші показники, що використовуються для встановлення надбавок і преміювання наукових працівників [142, с. 57].

З урахуванням викладеного вважаємо оплату праці наукових працівників має наближатися до показників європейського рівня, тобто ця категорія працівників повинна отримувати гідну оплату за свою надскладну інтелектуальну працю, в якій має відобразитися адекватна оцінка суспільства й держави їх внеску в розвиток засад існування людства. Достатній рівень заробітної плати наукових працівників повинен стати основою для попередження соціальної деградації та умовою економічного зростання України, щоб заробітна плата мотивувала працівників наукової сфери та не провокувала їх до переходу в інші види діяльності та виїзду за межі країни.

Отже, збільшення посадових окладів наукових працівників є стратегічним кроком для цивілізаційного розвитку України, оскільки на даний момент їхній розмір не може забезпечити відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати для наукових працівників.

Тобто необхідно оновити систему оплати праці наукових працівників, яка повинна бути конкурентною, багатоканальною, сприяти залученню у галузь найкращих фахівців, у тому числі молодь, та сприяти їх поверненню в Україну. І тоді кадровий науковий потенціал буде спроможним здійснювати проведення якісних досліджень високого рівня та забезпечить створення конкурентоспроможних наукових розробок.

На підставі викладеного, пропонуємо наступні пропозиції по

вдосконаленню оплати праці у науковій сфері:

- оптимізація співвідношення основної і додаткової заробітної плати в загальному заробітку, тобто розмір додаткової частини заробітної плати має становити не менш як 30-60% основної заробітної плати, інакше вона втрачає свою стимулюючу силу;

- забезпечення стабільного фінансування наукових проєктів та наукових установ, що дозволить збільшити обсяги наукових досліджень і, як результат, можливість збільшити оплату науковців;

- співпраця з приватним сектором, оскільки розвиток партнерства з приватними компаніями та індустрією може сприяти створенню нових можливостей для наукових досліджень та залученню талановитих кадрів;

- реалізувати заплановане у програмі МОН “Освіта 4.0” наближення до показників європейського рівня, з середньою заробітною платою науковця не менше 1000-1500 євро на місяць;

- переглянути систему нарахування заробітної плати для молодих науковців, щоб надати їм підтримку та мотивацію, зокрема підвищити рівень стартових зарплат;

- впровадити гнучку систему оплати праці, яка має корелюватися з досягненням певних результатів науковими працівниками, тобто запровадити механізм оплати праці за результатами роботи;

- встановити доплати науковим працівникам за самовдосконалення, встановивши для цього чіткі критерії визначення результатів;

- преміювання за публікацію статей у провідних виданнях світу.

Також вважаємо за необхідне законодавчо визначити критерії гідної праці у науці. Зокрема, пропонуємо внести зміни до ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», доповнивши окремою статтею, де передбачити основні критерії гідної праці у науковій сфері. Зокрема, критеріями визнання праці гідною мають стати такі постулати, коли виконувана праця: гарантує безпечні умови виконання науковим працівником своєї трудової функції;

дослідницька інфраструктура та матеріально-технічна база наукових установ і ЗВО знаходиться в належному стані; включає можливість професійного й особистого розвитку працівника як за державний кошт, так і за кошт роботодавця, можливість працювати за кордоном, кар'єрне зростання, відсутність дискримінації, перспективи зростання, самореалізацію; передбачає оплату, яка відповідає професійному рівню науковця; а також соціальну захищеність (можливість впливати на умови праці й трудові відносини, можливість захищати свої права за допомогою спеціалізованих організацій, документальне оформлення трудових відносин, свобода трудової діяльності, свобода вибору сфери діяльності/роботи/зайнятості, дотримання трудового законодавства, стабільність зайнятості).

Також, підтримуючи інших дослідників, які займаються цією проблематикою, вважаємо за необхідне «розробити та затвердити Концепцію впровадження критеріїв гідної праці у науковій сфері». Це сприятиме формуванню ідеологічного підходу, орієнтованого на людину, крізь який будуть переосмислюватися всі процеси, пов'язані з удосконаленням чинного законодавства, що регулює працю науковців та її справедливу оплату. Це дозволить уникнути подальшого зниження стандартів праці, що спостерігається сьогодні [272, с. 45].

З огляду на визначення критеріїв належних умов праці для науковців, які повинні виступати основними чинниками, що визначають гідність умов праці науковців, а їх дотримання сприятиме ефективній професійній діяльності, соціальному добробуту та правовому захисту працівників, заслуговуючим на увагу є їх поділ на базові й додаткові.

Так, до базових відносять: трудовий дохід, що включає винагороду за працю, достатню для задоволення потреб працівника та його сім'ї, систему соціального страхування, можливість отримання матеріальної допомоги, а також соціальний пакет; умови праці, які характеризуються мінімізацією ризиків виробничого травматизму та професійних захворювань, відповідністю робочого обладнання сучасним стандартам, дотриманням вимог охорони

праці та безпеки; соціальну захищеність, що охоплює офіційне оформлення трудових відносин, виплату заробітної плати відповідно до законодавства, можливість впливу працівників і трудового колективу на умови праці, реалізацію права на судовий і позасудовий захист трудових прав, свободу вибору виду зайнятості, забезпечення дотримання норм трудового законодавства, стабільність зайнятості; кар'єрні та професійні можливості, серед яких забезпечення умов для професійного навчання та підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця, можливість працевлаштування за кордоном, кар'єрне зростання, відсутність дискримінаційних обмежень, перспективи професійного розвитку та самореалізація.

У свою чергу до додаткових включають такі: забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям; визнання суспільної значущості та авторитету професії; сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі; корпоративну культуру, що сприяє гармонійному розвитку працівників; можливість отримання морального задоволення від виконуваної роботи; відсутність надмірного навантаження у вигляді понаднормових годин; об'єктивну та справедливую оцінку результатів праці; високу корпоративну етику та позитивну атмосферу в колективі; ділову репутацію компанії; відповідність сфери професійної діяльності інтересам, здібностям і навичкам працівника; шанобливе ставлення до працівника з боку керівництва та колег; змістовну інтелектуальну працю; чітко визначений функціонал посадових обов'язків; відповідність характеристик компанії професійним очікуванням працівника [149, с. 45-46].

Відтак, з урахуванням викладеного основними завданнями Концепції впровадження критеріїв гідної праці у науковій сфері, яка має на меті створення ефективного правового механізму для забезпечення належних умов праці науковців України, її справедливої і гідної оплати повинні бути:

- визначення ключових засад і стратегічних напрямів розвитку правового механізму, що гарантує науковцям гідні умови праці;

- удосконалення законодавчої бази щодо створення та забезпечення функціонування ефективних правових механізмів для гідної праці та справедливої її оплати;

- попередження негативних соціально-економічних наслідків, які можуть виникати у процесі реалізації правових механізмів гідної праці науковців.

Реалізація цих завдань сприятиме підвищенню престижу наукової діяльності, створенню конкурентоспроможних умов праці для науковців та забезпеченню соціальної стабільності у сфері науки. Якщо ж в Україні не буде вжито належних заходів, процес трудової міграції до країн ЄС і США продовжиться. Особливу загрозу становить «витік мізків» – від'їзд висококваліфікованих фахівців, здатних створювати та впроваджувати інновації. Втрата таких кадрів негативно вплине на розвиток вітчизняної економіки, адже їхній інтелектуальний потенціал працюватиме на зміцнення конкурентоспроможності інших держав, а не України.

Наука й освіта повинні діяти в тісному взаємозв'язку, а наша освітня система має базуватися на новітніх наукових досягненнях, винаходах та відкриттях, впроваджуючи їх у навчальний процес. Злиття освіти з наукою має розпочинатися ще з початкових класів, а природничі науки та заохочення до дослідницької діяльності мають підтримуватися протягом усього навчального шляху. Оскільки освіта є ключем до успіху будь-якої нації, вона слугує основою для прогресу й розвитку, закладаючи фундамент для майбутнього. Як зазначає О. Лісовий, «ми створимо систему освіти і науки, яка буде розвиватися разом із нашою країною і сприяти її розвитку» [44].

Висновки до розділу 3

Дослідження особливостей організації праці наукових працівників,

зокрема трудової функції наукових працівників як спеціальних суб'єктів трудового права, їх робочого часу і час відпочинку, а також оплати праці, дозволило дійти наступних висновків.

Зазначено, що трудова діяльність наукових працівників має характерні особливості, головною з яких є її творчий характер, що передбачає здійснення висококваліфікованої інтелектуальної праці. Виконання наукової діяльності вимагає від працівників належного рівня професійної кваліфікації, відповідного досвіду та спеціальних знань. Науковці реалізують специфічну трудову функцію, спрямовану на розвиток наукової сфери у певній галузі чи напрямі, при цьому вони можуть проводити дослідження й у суміжних галузях знань. Оскільки процес накопичення та практичного застосування наукових знань сприяє розвитку науки, освіти, суспільства та держави, діяльність науковців відіграє важливу роль у формуванні інноваційного потенціалу країни.

Під трудовою функцією наукового працівника, яка виступає однією із обов'язкових умов трудового договору (контракту), запропоновано розуміти конкретну роботу, передбачену трудовим договором (контрактом), з урахуванням його професії, спеціальності, кваліфікації та займаної посади. Зміст трудової функції охоплює визначене коло обов'язків наукового працівника, які регламентуються нормами трудового та спеціального законодавства, кваліфікаційними вимогами, посадовою інструкцією, а також узгоджуються сторонами трудового договору (контракту). При цьому враховуються, з одного боку, особливості наукової діяльності, а з іншого – професійні компетенції та індивідуальні характеристики працівника.

Під робочим часом наукового працівника запропоновано розуміти певний проміжок часу, протягом якого він відповідно до трудового та спеціального законодавства, колективного договору, ПВТР, графіка роботи, трудового договору (контракту) повинен перебувати у визначеному йому місці для виконання наукової, науково-педагогічної, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших обов'язків,

обумовлених трудовим договором (контрактом).

З урахуванням специфіки трудової діяльності наукових працівників встановлено доцільність впровадження таких режимів роботи, які сприятимуть збереженню наукового потенціалу та підвищенню результативності науково-дослідної діяльності. Зокрема, йдеться про застосування дистанційної форми зайнятості, гнучкого графіка робочого часу, індивідуалізованих режимів праці, можливість запровадження яких має визначатися положеннями статуту, колективного договору та ПВТР відповідної наукової установи. Запровадження зазначених режимів роботи для конкретного наукового працівника здійснюється на підставі відповідного наказу керівника.

Водночас з метою забезпечення більш ефективного виконання посадових обов'язків науковими працівниками доцільно передбачити можливість запровадження для них дистанційної форми зайнятості. При цьому така форма організації праці має розглядатися не лише як тимчасовий захід на період дії воєнного стану, а як цілком прийнятний та сучасний формат трудових правовідносин. Ураховуючи розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та специфіку наукової діяльності, можна стверджувати, що виконання трудових обов'язків науковими працівниками у більшості випадків не залежить від місця здійснення трудової функції. Значна частина таких працівників здійснює свою професійну діяльність за сумісництвом та поза місцезнаходженням роботодавця – наукової установи, що свідчить про доцільність застосування дистанційної форми зайнятості як ефективного механізму організації праці осіб інтелектуальної сфери. При цьому виконання трудової функції поза межами України, тобто в інших країнах світу не буде тягти за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав наукових працівників, передбачених чинним КЗпП України.

Час відпочинку наукового працівника визначено як установлений трудовим і спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом), ПВТР проміжок часу, протягом якого науковий

працівник увільняється від виконання трудових обов'язків, пов'язаних з науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю, та може використовувати його на власний розсуд.

Його характерними рисами названо: (а) відпочинок як форма відновлення та активізації працездатності наукових працівників є обов'язковою умовою підвищення потенціалу науково-творчої діяльності в наукових установах, спрямованої на розвиток науки в Україні; (б) наукові працівники мають право на всі види відпочинку, передбачені законодавством, а специфіка їх трудової діяльності зумовила їх особливості, що виявилось у наданні подовженої щорічної відпустки; (в) для цієї категорії працівників законодавством також передбачена творча відпустка, метою якої є підготовка підручників, закінчення наукового дослідження та інших видів робіт, закріплених законодавством, що є дієвим механізмом підвищення науково-творчого потенціалу працівників наукових установ; (г) реалізація права на відпочинок наукових працівників регулюються нормами як загального, так і спеціального законодавства; (д) час відпочинку встановлюється трудовим і спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом), ПВТР.

Визнано обґрунтованим установлення для наукових працівників подовженої щорічної відпустки, що зумовлено специфічним характером їх трудової діяльності, а саме значним інтелектуальним навантаженням, підвищеною нервово-емоційною напругою та інтенсивною розумовою працею, притаманною науковій діяльності. Констатовано, що при наданні щорічної основної відпустки зазначеним працівникам необхідно керуватися як положеннями чинного законодавства у сфері регулювання відпусток (Конституція України, КЗпП України, ЗУ «Про відпустки»), так і акцентувати увагу на спеціальних нормативних приписах, розроблених і закріплених на законодавчому рівні з урахуванням специфічних умов роботи наукових працівників, що визначає специфічний порядок надання щорічних основних відпусток для цих категорій працівників (постанова КМУ «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»).

Зроблено висновок, що оплата праці наукових працівників має наближатися до показників європейського рівня, тобто ця категорія працівників повинна отримувати гідну оплату за свою надскладну інтелектуальну працю, в якій має відобразитися адекватна оцінка суспільства й держави їх внеску в розвиток засад існування людства. Достатній рівень заробітної плати наукових працівників повинен стати основою для попередження соціальної деградації та умовою економічного зростання України, щоб заробітна плата мотивувала працівників наукової сфери та не провокувала їх до переходу в інші види діяльності та виїзду за межі країни.

Отже, підвищення посадових окладів для наукових працівників є стратегічним кроком для цивілізаційного розвитку України, оскільки зараз їхній рівень не може забезпечити відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати. Це означає, що система оплати праці наукових працівників потребує оновлення, щоб стати конкурентоспроможною, різноманітною, сприяти залученню в галузь найкращих фахівців, включаючи молодь, та заохочувати їхнє повернення в Україну. Таким чином, науковий кадровий потенціал зможе проводити високоякісні дослідження та створювати конкурентоспроможні наукові розробки.

Внесено наступні пропозиції по вдосконаленню оплати праці у науковій сфері:

- оптимізація співвідношення основної і додаткової заробітної плати в загальному заробітку, тобто розмір додаткової частини заробітної плати має становити не менш як 30-60% основної заробітної плати, інакше вона втрачає свою стимулюючу силу;
- забезпечення стабільного фінансування наукових проєктів та

наукових установ, що дозволить збільшити обсяги наукових досліджень і, як результат, можливість збільшити оплату науковців;

- співпраця з приватним сектором, оскільки розвиток партнерства з приватними компаніями та індустрією може сприяти створенню нових можливостей для наукових досліджень та залученню талановитих кадрів;

- реалізувати заплановане у програмі МОН “Освіта 4.0” наближення до показників європейського рівня, з середньою заробітною платою

- науковця не менше 1000-1500 євро на місяць;
- переглянути систему нарахування заробітної плати для молодих науковців, щоб надати їм підтримку та мотивацію, зокрема підвищити рівень стартових зарплат;

- впровадити гнучку систему оплати праці, яка має корелюватися з досягненням певних результатів науковими працівниками, тобто запровадити

- механізм оплати праці за результатами роботи;
- встановити доплати науковим працівникам за самовдосконалення, встановивши для цього чіткі критерії визначення результатів;

- преміювання за публікацію статей у провідних виданнях світу.

Запропоновано на законодавчому рівні закріпити критерії гідної праці в науці, зокрема доповнивши окремою статтею ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», де передбачити основні критерії гідної праці в науковій сфері. Зокрема, критеріями визнання праці гідною мають стати такі постулати, коли виконувана праця: гарантує безпечні умови виконання науковим працівником своєї трудової функції; дослідницька інфраструктура та матеріально-технічна база наукових установ і ЗВО знаходиться в належному стані; включає можливість професійного й особистого розвитку працівника як за державний кошт, так і за рахунок роботодавця, можливість працювати за кордоном, кар'єрний розвиток, відсутність дискримінації, перспективи розвитку, самореалізація; передбачає оплату, що відповідає професійному рівню науковця; а також соціальну захищеність (можливість впливати на

умови праці та трудові відносини, можливість захищати свої права через спеціалізовані організації, документальне оформлення трудових відносин, свобода трудової діяльності, свобода вибору сфери діяльності/роботи/зайнятості, дотримання трудового законодавства, стабільність зайнятості).

З метою підтримки позиції інших дослідників висунуто пропозицію щодо розроблення та затвердження Концепції впровадження критеріїв гідної праці у науковій сфері. Реалізація зазначеної Концепції сприятиме формуванню ідеологічного підходу, орієнтованого на людину, який слугуватиме основою для перегляду та вдосконалення чинного законодавства. Зокрема, це стосуватиметься правового регулювання умов праці науковців, забезпечення справедливої оплати їх праці, а також недопущення подальшого зниження встановлених стандартів.

Основними завданнями Концепції впровадження критеріїв гідної праці у науковій сфері, основна мета якої створення ефективного правового механізму для забезпечення належних умов праці науковців України, її справедливої й гідної оплати повинні бути:

- визначення ключових засад і стратегічних напрямів розвитку правового механізму, що гарантує науковцям гідні умови праці;
- удосконалення законодавчої бази щодо створення та забезпечення функціонування ефективних правових механізмів для гідної праці та справедливої її оплати;
- попередження негативних соціально-економічних наслідків, які можуть виникати у процесі реалізації правових механізмів гідної праці науковців.

Зроблено висновок, що реалізація цих завдань сприятиме підвищенню престижу наукової діяльності, створенню конкурентоспроможних умов праці для науковців та забезпеченню соціальної стабільності у сфері науки.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано новий підхід до вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права, з'ясуванні особливостей трудових правовідносин цієї категорії осіб, правових аспектів організації умов їхньої праці та її оплати, а також розробці пропозицій щодо вдосконалення загального та спеціального трудового законодавства у зазначеній сфері. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку висновків, правових пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Основні положення дисертації включають наступне.

1. Науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права – це фізична особа, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює наукову, науково-технічну, науково-організаційну або науково-педагогічну діяльність на підставі трудового договору (контракту) відповідно до норм трудового та спеціального законодавства, та на якого поширюються юридичні гарантії, притаманні суб'єктам трудового права загалом.

Наукового працівника як суб'єкта трудового права охарактеризовано за такими особливостями: 1) особливим видом трудової діяльності є наукова, науково-технічна, науково-організаційна або науково-педагогічна; 2) правове регулювання діяльності наукових працівників забезпечується як нормами спеціального, так і загального законодавства; 3) правовий статус наукового працівника як суб'єкта здійснення наукової діяльності доповнюється ознаками правового статусу працівника; 4) розуміння наукового працівника як фізичної особи; 5) особливий характер завдань і функцій наукового працівника; 6) особливий процес оформлення трудових правовідносин наукового працівника; 7) поширення на наукового працівника юридичних гарантій, притаманних суб'єктам трудового права загалом.

2. Трудоправовий статус наукових працівників як суб'єктів наукової діяльності визначається як нормативно закріплена сукупність прав та

обов'язків, гарантованих державою, що регулюються положеннями загального та спеціального законодавства. До змісту цього статусу належать такі складові, як трудова правосуб'єктність, суб'єктивні трудові права та юридичні обов'язки, які виникають у процесі здійснення ними наукової діяльності.

Зроблено висновок, що особливості трудово-правового статусу наукових працівників, які відрізняють їх від інших категорій працівників, полягають у необхідності проходження конкурсного відбору для зайняття посади; обов'язковості періодичної атестації; вимозі щодо підвищення кваліфікації та проходження стажування, що виступає ефективним механізмом удосконалення їх професійної компетентності тощо. До визначальних характеристик наукових працівників, які мають правове значення в контексті їх трудово-правового статусу, віднесено такі: особа є науковцем, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня; здійснює наукову, науково-технічну, науково-організаційну або науково-педагогічну діяльність на професійному рівні відповідно до умов трудового договору (контракту); незалежно від наявності наукового ступеня чи вченого звання володіє відповідною кваліфікацією, що підтверджується результатами атестації.

3. Зазначено, що забезпечення реалізації права на працю науковими працівниками здійснюється завдяки багатоеlementному та багатоаспектному механізму, однією із ключових складових якого є гарантії, надання яких дає можливість науковцю відчувати себе захищеним від будь-яких негативних проявів та є необхідною умовою здійснення ним своєї професійної діяльності. Умовно передбачені юридичні гарантії для наукових працівників запропоновано поділити на гарантії, що забезпечують: (а) їхній вступ у трудові відносини; (б) безперешкодне здійснення ними трудових прав у трудових та пов'язаних з ними інших правовідносинах; (в) право на відновлення порушених трудових прав.

Внесено пропозицію в ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» серед основних прав наукових працівників передбачити право на гідні умови

праці та закріпити на законодавчому рівні гарантії забезпечення гідної праці у науковій сфері.

4. Проаналізувавши міжнародний рівень правової регламентації трудової діяльності наукових працівників в ЄС та Україні зроблено висновок, що важливим завданням для українських законодавців є побудова якісно нової законодавчої бази у сфері трудового права, яка б відповідала європейським стандартам праці, у тому числі й щодо питання організації праці наукових працівників. При цьому особливого значення повинно бути приділено правовому забезпеченню здійснення наукової діяльності не тільки на загальному рівні, а й на локальному. З огляду на те, що на сьогодні правове регулювання наукової діяльності в ЄС є більш розвиненим, ніж в Україні, оскільки нормотворчі повноваження наукових установ в Україні законодавчо обмежені, локальні акти не можуть змінювати положення нормативно-правових актів вищої юридичної сили. Водночас у ЄС дослідницькі інфраструктури мають можливість самостійно врегульовувати правовідносини з науковцями без обов'язкової кореляції з національним законодавством. Це зумовлено міжнародним характером зазначених інфраструктур, які формуються за участю кількох держав-учасниць та здійснюють свою діяльність на територіях кількох держав відповідно.

5. Зазначається, що особливістю правового регулювання трудових відносин наукових працівників є поєднання централізованого регулювання з локальним, яке здійснюється кожною науковою установою окремо. Основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини наукових працівників, є Кодекс законів про працю України. Проте його норми, які містять лише загальні положення, не враховують специфіку відносин з працівниками в науковій сфері. Це обґрунтовує наявність низки спеціальних законодавчих актів, таких як закони України «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та інших, а також підзаконних нормативно-правових актів. Констатовано, що не дивлячись на достатнє законодавче врегулювання трудових правовідносин наукових працівників,

багато норм носять лише декларативний характер та не виконуються в повній мірі, тобто частина з них і до нині залишилася лише на папері. І як результат відсутнє комплексне оновлення правового забезпечення науки, відтак і система управління наукової сфери є неефективною. Одним із ключових аспектів державної політики має стати підвищення соціального статусу науковців і посилення їхньої державної та суспільної підтримки.

6. Встановлено, що для виникнення трудових правовідносин наукових працівників необхідна наявність сукупності визначених юридичних фактів, оскільки поодинокий правовий факт не є достатньою підставою для їх виникнення. Відтак трудові правовідносини наукових працівників виникають зі складних юридичних фактичних складів, до яких слід віднести: обрання за конкурсом, укладення трудового договору (контракту), видання наказу або розпорядження роботодавця (уповноваженої ним особи) про допущення до роботи працівника та початок роботи, тобто виконання працівником своєї трудової функції. Водночас якщо хоча б один юридичний факт відсутній із перерахованих, трудові правовідносини наукових працівників можуть не виникнути.

7. Аргументовано, що особливою формою трудового договору у сфері праці наукових працівників повинен бути контракт, оскільки він дає змогу максимально індивідуалізувати кожен конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права й обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови. Його застосування у науковій сфері спрямовано передусім на забезпечення правової та соціальної захищеності наукових працівників, його умови становлять додаткові гарантії забезпечення їх трудових прав. Висловлено пропозицію, що у випадку, якщо після закінчення строку дії контракту науковий працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки і керівник наукової установи проти цього не заперечує, контракт вважається подовженим на строк, який установлювався при його укладанні.

8. Зроблено висновок, що конкурс як особлива форма оцінювання професійних якостей наукових працівників відіграє важливу роль у процесі забезпечення ефективного та якісного відбору кадрів у наукових установах. Такий механізм призначення на посаду дозволяє працевлаштовувати осіб з високою кваліфікацією, глибокими професійними знаннями, творчим і науковим потенціалом, високими інтелектуальними здібностями та досягненнями у відповідній сфері. Для керівника наукової установи він слугує гарантією призначення на посаду наукового працівника з найкращими діловими якостями, для наукового працівника виступає гарантією дотримання рівності в реалізації ним права на працю, стимулює до професійного зростання та постійного вдосконалення своїх навичок.

9. Зазначено, що підставами припинення трудових відносин наукових працівників можуть бути як ініціативи самого наукового працівника, так і ініціативи керівника наукової установи, а також за угодою сторін, та внаслідок обставин, незалежних від волі сторін, наприклад закінчення строку дії трудового договору (контракту).

10. Внесено пропозицію надаючи працівникові, який не погоджується з результатами атестації, права на оскарження висновку атестаційної комісії до суду, своєю чергою заборонити роботодавцеві звільняти його з роботи до прийняття судом відповідного рішення, відповідно доповнити п. 24 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою КМУ від 13.08.1999 № 1475, зокрема викласти його в такій редакції:

«Науковий працівник має право оскаржити рішення керівника наукової установи про розірвання трудового договору (контракту) за підсумками атестації у відповідності до встановленого законодавством порядку розгляду індивідуальних трудових спорів або через звернення до суду. При цьому керівник наукової установи не має права звільняти наукового працівника на підставі висновку атестаційної комісії про його невідповідність займаній посаді до набрання чинності відповідним судовим рішенням».

11. Під трудовою функцією наукового працівника, яка виступає однією

із обов'язкових умов трудового договору (контракту), запропоновано розуміти конкретну роботу, передбачену трудовим договором (контрактом), з урахуванням його професії, спеціальності, кваліфікації та займаної посади. Зміст трудової функції охоплює визначене коло обов'язків наукового працівника, які регламентуються нормами трудового та спеціального законодавства, кваліфікаційними вимогами, посадовою інструкцією, а також узгоджуються сторонами трудового договору (контракту). При цьому враховуються, з одного боку, особливості наукової діяльності, а з іншого – професійні компетенції та індивідуальні характеристики працівника.

12. Під робочим часом наукового працівника запропоновано розуміти певний проміжок часу, протягом якого він відповідно до трудового та спеціального законодавства, колективного договору, ПВТР, графіка роботи, трудового договору (контракту) повинен перебувати у визначеному йому місці для виконання наукової, науково-педагогічної, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших обов'язків, обумовлених трудовим договором (контрактом).

З урахуванням специфіки трудової діяльності наукових працівників встановлено доцільність упровадження таких режимів роботи, які сприятимуть збереженню наукового потенціалу та підвищенню результативності науково-дослідної діяльності. Зокрема, йдеться про застосування дистанційної форми зайнятості, гнучкого графіка робочого часу, індивідуалізованих режимів праці, можливість запровадження яких має визначатися положеннями статуту, колективного договору та ПВТР відповідної наукової установи. Запровадження зазначених режимів роботи для конкретного наукового працівника здійснюється на підставі відповідного наказу керівника.

Водночас з метою забезпечення більш ефективного виконання посадових обов'язків науковими працівниками доцільно передбачити можливість запровадження для них дистанційної форми зайнятості. При цьому така форма організації праці має розглядатися не лише як тимчасовий

захід на період дії воєнного стану, а як цілком прийнятний та сучасний формат трудових правовідносин. Ураховуючи розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та специфіку наукової діяльності, можна стверджувати, що виконання трудових обов'язків науковими працівниками у більшості випадків не залежить від місця здійснення трудової функції. Значна частина таких працівників здійснює свою професійну діяльність за сумісництвом та поза місцезнаходженням роботодавця – наукової установи, що свідчить про доцільність застосування дистанційної форми зайнятості як ефективного механізму організації праці осіб інтелектуальної сфери. При цьому виконання трудової функції поза межами України, тобто в інших країнах світу не буде тягти за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав наукових працівників, передбачених чинним КЗпП України.

13. Час відпочинку наукового працівника визначено як установлений трудовим і спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом), ПВТР проміжок часу, протягом якого науковий працівник увільняється від виконання трудових обов'язків, пов'язаних з науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю, та може використовувати його на власний розсуд.

Його характерними рисами названо: (а) відпочинок як форма відновлення та активізації працездатності наукових працівників є обов'язковою умовою підвищення потенціалу науково-творчої діяльності в наукових установах, спрямованої на розвиток науки в Україні; (б) наукові працівники мають право на всі види відпочинку, передбачені законодавством, а специфіка їх трудової діяльності зумовила їх особливості, що виявилось у наданні подовженої щорічної відпустки; (в) для цієї категорії працівників законодавством також передбачена творча відпустка, метою якої є підготовка підручників, закінчення наукового дослідження та інших видів робіт, закріплених законодавством, що є дієвим механізмом підвищення науково-творчого потенціалу працівників наукових установ; (г) реалізація права на відпочинок наукових працівників регулюються нормами як загального, так і

спеціального законодавства; (д) час відпочинку встановлюється трудовим і спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом), ПВТР.

14. Наголошено, що рівень оплати праці наукових працівників має відповідати європейським стандартам, що передбачає забезпечення належної матеріальної винагороди за їх висококваліфіковану інтелектуальну діяльність. Винагорода має відображати належну оцінку їхнього внеску в розвиток науки та суспільного прогресу з боку держави та суспільства. Достатній рівень заробітної плати наукових працівників повинен стати основою для попередження соціальної деградації та умовою економічного зростання України, щоб заробітна плата мотивувала працівників наукової сфери та не провокувала їх до переходу в інші види діяльності та виїзду за межі країни.

Відтак підвищення посадових окладів наукових працівників є стратегічно важливим заходом у процесі цивілізаційного розвитку України, оскільки нинішній рівень їхньої оплати праці не забезпечує належного виконання відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати, що є необхідним для ефективного розвитку наукової діяльності. Тому необхідно оновити систему оплати праці наукових працівників, яка повинна бути конкурентною, багатоканальною, сприяти залученню у галузь найкращих фахівців, у тому числі молодь, та сприяти їх поверненню в Україну. У такому випадку науковий кадровий потенціал зможе проводити високоякісні дослідження та забезпечувати створення конкурентоспроможних наукових розробок.

Внесено наступні пропозиції по вдосконаленню оплати праці у науковій сфері:

- оптимізація співвідношення основної і додаткової заробітної плати в загальному заробітку, тобто розмір додаткової частини заробітної плати має становити не менш як 30-60% основної заробітної плати, інакше вона втрачає свою стимулюючу силу;

- забезпечення стабільного фінансування наукових проєктів та наукових установ, що дозволить збільшити обсяги наукових досліджень і, як результат, можливість збільшити оплату науковців;
- співпраця з приватним сектором, оскільки розвиток партнерства з приватними компаніями та індустрією може сприяти створенню нових можливостей для наукових досліджень та залученню талановитих кадрів;
- реалізувати заплановане у програмі МОН «Освіта 4.0» наближення до показників європейського рівня, з середньою заробітною платою науковця не менше 1000-1500 євро на місяць;
- переглянути систему нарахування заробітної плати для молодих науковців, щоб надати їм підтримку та мотивацію, зокрема підвищити рівень стартових зарплат;
- впровадити гнучку систему оплати праці, яка має корелюватися з досягненням певних результатів науковими працівниками, тобто запровадити механізм оплати праці за результатами роботи;
- встановити доплати науковим працівникам за самовдосконалення, встановивши для цього чіткі критерії визначення результатів;
- преміювання за публікацію статей у провідних виданнях світу.

15. Запропоновано на законодавчому рівні закріпити критерії гідної праці в науці, зокрема доповнивши окремою статтею ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», де передбачити основні критерії гідної праці в науковій сфері. Зокрема, критеріями визнання праці гідною мають стати такі постулати, коли виконувана праця: гарантує безпечні умови виконання науковим працівником своєї трудової функції; дослідницька інфраструктура та матеріально-технічна база наукових установ і ЗВО знаходиться в належному стані; включає можливість професійного й особистого розвитку працівника як за державний кошт, так і за кошт роботодавця, можливість працювати за кордоном, кар'єрне зростання, відсутність дискримінації, перспективи зростання, самореалізацію; передбачає оплату, яка відповідає

професійному рівню науковця; а також соціальну захищеність (можливість впливати на умови праці й трудові відносини, можливість захищати свої права за допомогою спеціалізованих організацій, документальне оформлення трудових відносин, свобода трудової діяльності, свобода вибору сфери діяльності/роботи/зайнятості, дотримання трудового законодавства, стабільність зайнятості).

Також внесено пропозицію щодо розроблення та затвердження Концепції впровадження критеріїв гідної праці у науковій сфері. Реалізація зазначеної Концепції сприятиме формуванню ідеологічного підходу, орієнтованого на людину, який слугуватиме основою для перегляду та вдосконалення чинного законодавства. Зокрема, це стосуватиметься правового регулювання умов праці науковців, забезпечення справедливої оплати їх праці, а також недопущення подальшого зниження встановлених стандартів.

Основними завданнями Концепції впровадження критеріїв гідної праці у науковій сфері, основна мета якої створення ефективного правового механізму для забезпечення належних умов праці науковців України, її справедливої й гідної оплати повинні бути:

- визначення ключових засад і стратегічних напрямів розвитку правового механізму, що гарантує науковцям гідні умови праці;
- удосконалення законодавчої бази щодо створення та забезпечення функціонування ефективних правових механізмів для гідної праці та справедливої її оплати;
- попередження негативних соціально-економічних наслідків, які можуть виникати у процесі реалізації правових механізмів гідної праці науковців.

Зроблено висновок, що реалізація цих завдань сприятиме підвищенню престижу наукової діяльності, створенню конкурентоспроможних умов праці для науковців та забезпеченню соціальної стабільності у сфері науки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. CERN's Diversity & Inclusion Programme. URL: <https://diversity-and-inclusion.web.cern.ch/>
2. Convention for the Establishment of a European Organization for Nuclear Research. Paris, 1st July, 1953 as amended on 17 January 1971. URL: <https://council.web.cern.ch/en/content/convention-establishment-european-organization-nuclear-research>
3. National Security Strategy. October, 2022. URL: https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/10/Biden-Harris-Administrations-National-Security-Strategy-10.2022.pdf?fbclid=IwAR0fxTBB_nozzMU-WoX-wmfr9Q64o_9YXM211VZxNq3O6HcGvhHHfOR7Gso
4. Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/opinion-ukraines-application-membership-european-union_en
5. Recommendation on Science and Scientific Researchers 14 November 2017. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000263618.locale=ru>.
6. Recommendation on the Status of Scientific Researchers, adopted by the General Conference at its eighteenth session, Paris, 20 November 1974. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000011564?posInSet=41&queryId=266d1b07-ca2c-4970-b9ea-351f732bd7fa>.
7. The CERN Code of Conduct. URL: <https://hr.web.cern.ch/codeofconduct>.
8. The Governance. The CERN Staff Rules & Regulations. 2021. URL: <https://council.web.cern.ch/en/content/reference-documents>
9. Vapnyarchuk B. V. Features of the legal regulation of labor activities of scientists in Ukraine: current state. *The scientific heritage*. 2022. № 97(97). P. 25–29.
10. Авескулов В. Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017 № 2 (18). С. 111–116.

11. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : дис. ... канд. ... юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2024. 215 с.
12. Амелічева Л. П., Почапська Л. В. Правове регулювання встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування. URL: <https://jpchdnu.donnu.edu.ua/article/view/14926/14829>
13. Андропова В. А. Виникнення індивідуальних трудових правовідносин за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми політики*. 2013. Вип. 49. С. 264–271.
14. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2014. 20 с.
15. Бабаскін А. Ю., Баранюк Ю. В., Дріжчана С. В. Трудове право України. Академічний курс : підручник. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.
16. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення : автореф. дис. канд. юрид. наук ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2005. 20 с.
17. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Націон. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2005. 207 с.
18. Бартків А. Я. Правовий статус працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовими договорами. *Форум права*. 2011. № 3. С. 41–46.
19. Білоха А. І. Щодо поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. Вип. 75. Ч. 3. С. 7–12.
20. Бойко М. Д. Трудове право : підручник. Київ : Олан, 2002. 345 с.
21. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
22. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 4-те вид. Київ : Вікар, 2006. 725 с.

23. Бортник С. М. Окремі проблеми трудових відносин в Україні у сучасних умовах. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*. URL:

<https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b256e237-c4a1-4eca-b3cc-64e4d19fa563/content>

24. Вавженчук С. Я. Трудова правосуб'єктність: антиномії праворозуміння. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 79–83.

25. Вавженчук С. Я., Мидель А. Трудовий договір з умовою про початок роботи в майбутньому. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 75–79.

26. Вапнярчук Б. В. Особливості пенсійного забезпечення наукових працівників: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2023. № 78(1). С. 292–296.

27. Вапнярчук Б. В. Особливості прийняття на посади наукових працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. № 69. С. 196–201.

28. Вапнярчук Б. В. Особливості трудової функції наукового працівника. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 21 трав. 2022 р.). Харків : ТОВ «Видавництво Точка»; ТОВ «Друкарня Мадрид», 2022. С. 96–100.

29. Вапнярчук Б. В. До питання правового статусу наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права. *Юридичний вісник*. 2022. № 2. С. 229–235.

30. Вапнярчук Б. В. До питання оплати праці наукових працівників в Україні: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2024. № 86(3). С. 11–15.

31. Вапнярчук Б. В. Науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 217–218.

32. Вапнярчук Б. В. Конкурс як підстава виникнення трудових відносин з науковими працівниками. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. : М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 121–122.

33. Вапнярчук Б. В. Особливості правового регулювання трудових відносин з науковими працівниками. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми* : матеріали III міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 6 груд. 2022 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 235-237.

34. Вапнярчук Б. В. Трудові відносини наукових працівників в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 31 берез. 2023 р.). Харків, 2023. С. 141–144.

35. Вапнярчук Б. В. Особливості соціального захисту наукових працівників в умовах воєнного стану. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квіт. 2023 р.) / укл. А. А. Сірякова ; за заг. ред. Г.І. Чанишевої ; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2023. С. 253–257.

36. Вапнярчук Б. В. Щодо оплати праці наукових працівників в Україні. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та*

механізми захисту : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 371–374.

37. Вапнярчук Н. М. Забезпечення гідних умов та оплати праці для науковців – шлях до відродження престижу науки. *Право та інновації*. 2023. № 4 (44). С. 34–39.

38. Вахонєва Т. М. Теоретичні та практичні засади реалізації прав на результати інтелектуальної (творчої) праці в трудових правовідносинах : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 403 с.

39. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005, 1728 с.

40. Венедіктов В. С. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 2004. 304 с.

41. Венедіктов В. С. Трудовий договір (контракт) за законодавством України : монографія. Харків : Консум, 1996. 128 с.

42. Венедіктов С. В. Трудові правовідносини. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т.* / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 717–721.

43. Венедіктов С. В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин. *Форум права*. 2010. № 4. С. 137–144.

44. Візія майбутнього освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/viziya>

45. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : монографія / [Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дрижчана, Л. П. Гаращенко та ін.] ; відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ : Юрид. думка, 2008. 304 с.

46. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України*. 2002. № 4. С. 89–93.
47. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Трудове право України (Загальна частина) : навч. посіб. Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2013. 312 с.
48. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Трудове право України (Особлива частина) : навч. посіб. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2014. 504 с.
49. Гладкий В. В. Виникнення трудових правовідносин у світлі соціально-відповідального конструктивізму. *Юридичний вісник*. 2020. № 4. С. 28–36.
50. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2005. 177 с.
51. Голован З. С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту. *Форум права*. 2007. № 1. С. 23–25.
52. Голосніченко І. П., Голосніченко Д. І. Теорія повноважень, їх легітимність та врахування потреб і інтересів при встановленні на законодавчому рівні. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2011. № 1(9). С. 147–155.
53. Гончарова Г. С. Трудове право в питаннях і відповідях : навч.-довід. посіб. 4-те вид., перероб. та доп. / під ред. В. В. Жернакова. Харків : Одісей. 2005. 592 с.
54. Гончарова Г. С., Жернаков В. В. Прилипко С. М. Трудове право України в питаннях і відповідях : навч.-довід. посібн. 5-те вид., перероб. та доп. / під ред. В. В. Жернакова. Харків : Одісей, 2007. 664 с.
55. Горизонт 2020. URL:
<https://mon.gov.ua/ua/nauka/yevrointegraciya/ramkovi-programi-z-doslidzen-ta-innovacij-gorizont-2020-ta-gorizont-yevropa-ta-iniciativi-yevropejskoyi-komisiyi-yevropejskij-zelenij-kurs/gorizont-2020>

56. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 217 с.

57. Гут Д. Болонський процес: вплив реформи вищої освіти на структуру та організацію докторантури в Німеччині. *Вища школа*. 2007. № 3. С. 85–94.

58. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : ухвал. Міжнародною конференцією праці від 18.06.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260

59. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради про деякі аспекти організації робочого часу від 04.11.2003. *Official Journal*. L 299, 18.11.2003. Р. 9–19.

60. Дігтяренко В. Г. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи. *Юридичний вісник*. 2018. № 2 (47). С. 103–108.

61. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком-Інтер, 2009. 624 с.

62. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : навч. посіб. Київ : Школа, 2004. 288 с.

63. Дубас Т. В. *Поняття і сутність звільнення працівників*. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200–203.

64. Еволюція етносу юриста в Україні (історичний та соціально-психологічний нарис) / [Лозовой В. О., Рум'янцев В. О., Анучина Л. В. та ін.]. Харків : Право, 2011. 264 с.

65. Європейська соціальна хартія (переглянута) Ради Європи від 03.05.1996. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. Ст. 2096.

66. Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників. URL: <https://mon.gov.ua/nauka/nauka-2/reforma-nauki/evropeyska-khartiya-doslidnikiv-ta-kodeks-pratsevlashtuvannya-naukovikh-pratsivnikiv>

67. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1998. 195 с.
68. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.). / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. С. 124–128.
69. Ждан М. Д. Особливості реалізації права на пенсію науковими (науково-педагогічними) працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Харків. нац. педагог. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2007. 182 с.
70. Ждан М. Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. Сковороди. Серія «Право»*. 2014. Вип. 22. С. 73–83.
71. Жернаков В. В. До питання про момент виникнення трудового правовідношення. *Теорія та практика сучасної юриспруденції* : матеріали III Всеукр. наук.-теорет. конф. Харків : Точка, 2014. 476 с.
72. Жернаков В. В. Трудове право : підручник. 2012. URL: http://pidruchniki.ws/1762091343355/pravo/zmist_trudovogo_dogovoru
73. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : автореф. дис. ... юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2002. 20 с.
74. Загальна декларація прав людини : прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015
75. Загальна теорія держави і права : підручник / за ред. : М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.

76. Загальна теорія права : підручник / [О. В. Петришин, Д. В. Лук'янов, С. І. Максимов, В. С. Смородинський та ін.] ; за ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2020. 568 с.

77. Занфірова Т. А. Свобода праці в трудовому праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 499 с. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/470b0f90-d17f-4c0e-90df-69ab9f7c3931/content>

78. Зеленський В. М. Конкурс в системі юридичних фактів – підстав виникнення трудових правовідносин. *Митна справа*. 2014. № 6(2.2). С. 502–506. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2014_6\(2\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2014_6(2)).

79. Зеленський В. М. Порівняльно-правова характеристика конкурсного відбору та випробування в трудовому праві України. *Право та інновації*. 2015. № 2(10). С. 104–108.

80. Зінченко О. В. Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця : дис. ... д-ра філософ. за спец. 081 «Право» ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2023. 200 с.

81. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови. Харків : Фоліо, 2002. 543 с.

82. Інноваційна Україна 2020 : нац. доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін.; Київ : НАН України, 2015. 336 с. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/Інноваційна-Україна-2020++.pdf>

83. Інструкція про встановлення груп інвалідності : затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 07.04.2004. № 183. *Офіційний вісник України*. 2004. № 17. Ст. 1235.

84. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : затверд. наказом Мін-ва праці України, Мін-ва юстиції України, Мін-ва соціального захисту населення від 29.07.1993 №58. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

85. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України : навч. посіб. Харків : Вид-во ФІНН, 2010. 672 с.

86. Іншин М. І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 11–17.

87. Іншин М. І., Багрій В. А. Режим робочого часу. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т.* / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 567–568.

88. Іншин М. І., Соцький А. М., Щербина В. І. Правове регулювання організації праці : навч. посібн. Харків : Діса плюс, 2013. 448 с.

89. Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 19 с.

90. Ісаєв Ю. В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2012. 213 с.

91. Каркачова А. В. Трудове право : конспект лекц. Донецьк : ТОВ «Технопак», 2012. 187 с.

92. Карпенко Д. О. Гарантії трудових прав. Київ : Політвидав України, 1987. 86 с.

93. Карпенко Д. О. Основи трудового права : навч. посіб. Київ : Вид-во А.С.К., 2003. 656 с.

94. Кизименко К. О. Правове регулювання трудових відносин прокурорських працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2012. 20 с.

95. Класифікатор професій ДК 003:2010 : затвердж. наказом Держ. комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327. URL: http://hrliga.com/docs/327_KP.htm

96. Клемпарський М. М., Назимко О. В. Міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. Вип. № 2. С. 274–285.

97. Коваленко О. О. Міжнародні правові норми, що визначають право на працю, як важливий елемент розвитку України як соціальної та правової держави. *Міжнародне право розвитку: сучасні тенденції та перспективи* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 черв. 2015 р.). Одеса : Фенікс, 2015. С. 38–43.

98. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.

99. Коваленко Р. До питання про зміст трудової функції. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 61–64.

100. Коваленко Р. І. Трудова функція як обов'язкова умова трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 187 с.

101. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

102. Колективний договір між керівництвом апарату президії Національної академії правових наук України і трудовим колективом апарату президії Національної академії правових наук України на 2021–2025 рр., схвал. на Загальних зборах трудового колективу апарату президії Національної академії правових наук України.

103. Колодій А. М., Олійник А. Ю. Права людини і громадянина в Україні : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2003. 336 с.

104. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text

105. Конвенція МОП № 30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах від 28.06.1930. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152#Text

106. Конвенція ООН про технічну і професійну освіти від 10.11.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_271#Text

107. 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. 200 с.

108. Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 54–59.

109. Конституційне право України : підручник / за ред. : В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. Київ : Укр. центр правн. студій, 1999. 376 с.

110. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

111. Концепція Державної цільової програми розвитку дослідницьких інфраструктур в Україні на період до 2026 року : схвал. розпорядженням Каб. Міністрів України від 14.04.2021 № 322-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-2021-p#Text>

112. Костюк В. Л. Поняття трудової правосуб'єктивності: теоретико-правовий аспект. *Наукові записки*. 2006. Т. 53. С. 65–70.

113. Костюченко О. Є. Питання трудової функції працівника в проекті Трудового кодексу. *Форум права*. 2009. № 3. С. 355–359.

114. Котикова О. І., Скора Л. Р. Наукова діяльність України у європейському вимірі. *Ефективна економіка*. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/3_2018/4.pdf

115. Кохан В. П. Особливості працевлаштування дослідників у Європейському Союзі. *Економічна безпека: міжнародний і національний рівень* : зб. наук. праць НДІ ПЗІР НАПрН України за матеріалами II-ї науково-практичної конференції (м. Харків, 21 квіт. 2023 р.) / за ред. : О. О. Дмитрик, О. В. Корват. Харків : НДІ ПЗІР НАПрН України, 2023. С. 44–48.

116. Кохан В. П. Правове регулювання атестації працівників: сучасний стан і перспективи розвитку : монографія. Харків : Вид-во “ФІНН”, 2011. 218 с.

117. Кочеров М. Невідповідність займаній посаді: що це і коли може застосовуватися як підстава для звільнення. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analitycs/225021_nevdpovdnst-zaumany-posad-shcho-tse--koli-mozhe-zastosovuvatisya-yak-pdstava-dlya-zvlnennya

118. Кравців З. Я. Режим робочого часу: поняття та елементи. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. №2. С. 148–150.

119. Кравченко В. О. Правове регулювання звільнення за одноразове порушення трудових обов’язків : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Харків, 2011. 212 с.

120. Красюк Т. В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2008. 19 с.

121. 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 ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2008. 207 с.

122. Крічфалушій-Степанова К. М. Відпустки науково-педагогічних працівників та порядок їх надання. *Юридична наука*. 2020. № 14(106), 250–257.

123. Кропивницький Р. С. Державне регулювання та розвиток наукової діяльності: зарубіжний досвід та можливості для України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 10. С. 135–140.

124. Кузнецова М. Ю. Гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 3. С. 159–161. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2020/40.pdf

125. Кулачок Л. В. Робочий час і час відпочинку. Правове регулювання робочого часу. URL: <http://www-jurfak.univer.kharkov.ua/studentu/newlections/Trudpravo12.pdf>.

126. Ларіна Я., Брацлавська О. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації : монографія. Київ : ВЦ «Академія», 2012. С. 13.

127. Левчук О. В. Інвестиції в людський капітал як визначальний фактор розвитку сучасної економіки. *Ефективна економіка*. 2013. №1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1712>

128. Лисенко Г. Нюанси оформлення письмового трудового договору про дистанційну роботу. URL: <https://unba.org.ua/publications/print/6760-nyuansi-oformlennya-pis-movogo-trudovogo-dogovoru-pro-distancijnu-robotu.html>

129. Лукаш С. С. Акти соціального партнерства як джерела трудового права. *Митна справа*. 2013. № 6(2.2). С. 407–412.

130. Лукаш С. С. Час відпочинку. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т.* / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 751–753

131. Лукашук І. І. Механізм міжнародно-правового регулювання : монографія. Київ : Вищ. шк., 1980. 168 с.

132. Марченко Ю. І. Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : б. в., 2020. 20 с.

133. Марченко Ю. І. Справедливість – провідний принцип інституту оплати праці. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 137–142.

134. Машлій Г. Б. Наукові кадри в Україні на сучасному етапі. *Інновації: соціально-економічні та безпекові стратегії розвитку* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. пам'яті почесного професора ТНТУ імені Івана Пулюя, академіка НАН України М. Г. Чумаченка (м. Тернопіль, 23 берез. 2018 р.). С. 43.

URL:

http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/24757/1/ZBIRNYK_TEZ.pdf#page=43

135. Мельник К. Ю. Передумови виникнення трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2010. № 5(37). С. 232–236.

136. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.

137. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

138. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2011. 432 с.

139. Мельник Я. О. Правове регулювання оплати праці в державному секторі економіки : дис. ... д-ра філософ. за спец. 081 «Право» ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2022. 224 с.

140. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042

141. Могілевський Л. В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

142. Монастирська Г. В. Система оплати праці в НАН України: стратегія і особливості реформування. *Вісник Національної академії наук України*. 2019. № 10. С. 51–62.

143. Монастирська Г. В. Творці інновацій: оплата праці в ЄС, США і в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5 Т. 2. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/087-091.pdf

144. Назименко О. В. Міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності. *Право.ua*. 2016. № 1. С. 132–138.

145. Неколяк Р. В. Державне регулювання наукової і науково-технічної діяльності: організаційно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2018. 237 с.

146. Окунєв І. С. Загально-теоретичні засади правового статусу суб'єкта права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2010. 222 с.

147. Онопенко П. В. Функції сучасної держави, її сутність, різновиди та тенденції розвитку. *Держава і право*. 2000. Вип. 7. С. 72–76.

148. Основні кваліфікаційні вимоги до наукових працівників при зарахуванні на посади та проходженні атестації (у т.ч. чергового зарахування за строковою трудовою угодою). URL: https://ndch.diit.edu.ua/upload/%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA_1_Kvalifikaciini_vimogi.pdf

149. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 465 с. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/91719dea-7c6a-4969-9e15-1d337526beb7/content>

150. Пархоменко-Куцевіл О. І. Державні посади як базова складова інституту державної служби України: понятійно-категоріальний апарат. *Актуальні проблеми державного управління*. 2010. № 1. С. 260–269.

151. Пархоменко-Куцевіл О. І. Система оцінювання кадрів публічної служби в контексті забезпечення кадрової безпеки в Україні. *Теорія та*

практика державного управління. 2016. № 2 (53). URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2016-2/doc/4/401.pdf>

152. Пересунько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2001. 204 с.

153. Петрик О. Л. Правова сутність понять «права» та «гарантії» науково-педагогічних працівників. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 43. С. 110–116.

154. Пижова М. О. Деякі актуальні питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 2(15). 2020. С. 63–67.

155. Пижова М. О. Категорія справедливості в контексті оплати праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 9. URL: http://www.lsej.org.ua/9_2020/39.pdf

156. Пижова М. О. Функції юридичних гарантій у трудовому праві: актуальні питання. *Право та інновації*. 2021. № 1 (33). С. 41–45.

157. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ : Знання, 2003. 146 с.

158. Пилипенко П. Д. Трудове право України. Академічний курс : підручник. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с.

159. Плєсньов К. М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. акад. прав. наук України, НДІ прав. забезп. інноваційного розв. Харків, 2014. 212 с.

160. Повинні вийти на гідну оплату праці – Лісовий про зарплатню вчителів. URL: <https://vseosvita.ua/news/povynni-vyity-na-hidnu-oplatu-pratsi-lisovyi-pro-zarplatniu-vchyteliv-88646.html>

161. Поліщук В. Що означає «невідповідність» посаді та чи можна за це звільнити працівника? URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/shho-oznacaje-nevidpovidnist-posadi-ta-ci-mozna-za-ce-zvilniti-pracivnika>

162. Положення про атестацію наукових працівників апарату президії НАПрН України : затвердж. постановою бюро президії НАПрН України від 25.09.2023 № 216/3-Б.

163. Положення про атестацію наукових працівників : затвердж. постановою Каб. Міністрів України від 13.08.1999 № 1475. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF#Text>

164. Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад у Науково-дослідному інституті вивчення проблем злочинності імені академіка В. В. Сташиса Національної академії правових наук України, затверджене вченою радою НДІ ВПЗ імені В.В. Сташиса НАПрН України № 10 від 28.11.2018. URL: <https://ivpz.kh.ua/wp-content/uploads/2021/01/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81-%D0%9D%D0%94%D0%86-%D0%92%D0%9F%D0%97-%D1%96%D0%BC.-%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%88%D0%B8%D1%81%D0%B0.pdf>

165. Попова-Коряк К. 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. 80–82.

166. Порощук С. Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції : монографія. Запоріжжя : Юрид. ін-т МВС України, 2001. 134 с.

167. Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад наукових працівників у наукових установах Національної академії наук України : розпорядж. Президії НАН України від 04.10.2018 № 553. URL: <https://www.nas.gov.ua/legaltexts/DocPublic/R-181003-553-0.pdf>

168. Постанова Верховного Суду України від 11.12.2019 у справі № 374/274/18-ц. URL:

<http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=86333485&red=100003b7237263194b37862584140d9790f966&d=5>

169. Потриваєва Н. В., Савченко І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. № 1. С. 93–98.

170. Правове забезпечення Національної інноваційної системи у сучасних умовах : монографія / [С. В. Глібка, О. В. Розгон, Ю. В. Георгієвський та ін.]; за ред. : С. В. Глібка, О. В. Розгон. Харків : НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2020. 360 с.

171. Правове регулювання раціонального використання трудових ресурсів / відп. ред. : Мацюк А. Р., Симорот З. К. Київ : Наук. думка, 1989. 224 с.

172. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.

173. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : Вид. ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. 664 с.

174. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. 728 с.

175. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : Вид-во «ФІНН», 2012. 800 с.

176. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Жигалкін І. П., Прудников В. А. Трудове право України : підручник. 5-те вид., допов. Харків : Право, 2014. 760 с.

177. Примірне положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи : затвердж. постановою Каб. Міністрів України від 23.05.2018 № 404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/404-2018-%D0%BF#Text>

178. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

179. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

180. Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2126-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2126-20#Text>

181. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28.12.2014 № 77-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#Text>.

182. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

183. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>

184. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : наказ Мін-ва освіти і науки України від 26.09.2005 № 557. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

185. Про затвердження переліку посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до статті 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» : постанова Каб. Міністрів України від 04.03.2004 № 257. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/257-2004-%D0%BF#Text>

186. Про затвердження положення про атестацію наукових працівників : постанова Каб. Міністрів України від 13.08.1999 № 1475. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF#Text>

187. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам вищих навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам : постанова Каб. Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. *Офіційний вісник України*. 1997. № 16. С. 74.

188. Про затвердження Примірного положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи : постанова Каб. Міністрів України від 23.05.2018 № 404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/404-2018-%D0%BF#Text>

189. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток : постанова Каб. Міністрів України від 19.01.1998 № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF#Text>

190. Про зупинення дії постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 822 : Лист Мін-ва освіти і науки України від 28.12.2023 № 1/20510-23. URL: <https://document.vobu.ua/doc/23389>

191. Про зупинення дії постанови Кабінету Міністрів України від 27.12.2023 № 1381 : постанова Каб. Міністрів України від 20.12.2022 № 1411. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1411-2022-%D0%BF#Text>

192. Про колективні договори й угоди : Закон України від 01.07.1993 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

193. Про міжнародні договори України : Закон України 29.06.2004 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. Ст. 540.

194. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25.

195. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

196. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : затв. постановою Каб. Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/kp021298?an=2&ed=2003_05_19

197. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

198. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992. № 9. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. № 29. Ст. 279.

199. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 № 137-V. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 43. Ст. 418.

200. Про ратифікацію Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : постанова Верховн. Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3933-12#Text>

201. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права : указ Президії Верхов. Ради УРСР від 19.10.1973 №2148-VIII. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=2148-08>

202. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : постанова Каб. Міністрів України від 03.04.1993 № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text>

203. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції : постанова Каб. Міністрів України від 04.03.2015 № 81. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/81-2015-%D0%BF#Text>

204. Проект Трудового кодексу № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

205. Процевський О. І. Предмет радянського трудового права : монографія. Юрид. літ., 1979. 224 с.

206. Процевський А. І. Робочий час та робочий день по радянському трудовому праву : монографія. Юрид. літ., 1963. 182 с.

207. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.

208. Прудников В. А. Трудова функція працівника – основний елемент змісту трудового договору. *Право і суспільство*. 2020. № 2. Ч. 2. С. 70–75.

209. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : посібник. 2-ге вид. Київ, 1994. 236 с.

210. Рекомендація про статус науково-дослідницьких працівників : прийн. Генерал. конференцією ООН з питань освіти, науки і культури від 20.11.1979. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902084640>

211. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10.2013 № 9-рп/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 84. Ст. 3118.

212. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 №15-рп/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. №45. Ст. 2975.

213. Рішення Селидівського міського суду Донецької області № 104882892 від 22.06.2022 (справа № 242/778/22). URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/104882892/>

214. Рішенням Шевченківського районного суду міста Києва від 05.06.2019. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87144807>

215. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ : аналітична доповідь / [О. Пищуліна, Т. Юрочко, М. Міщенко, Я. Жаліло] ; за ред. О. Пищуліної. Київ : Заповіт, 2018. 367 с.

216. Савіщенко В. М. Організаційне та правове забезпечення освіти і науки в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2016. URL: <http://dduvs.in.ua/wp-content/uploads/files/Structure/science/rada/dissertations/9/3.pdf>.

217. Семенов А. Г., Закаблук Г.О. Удосконалення організації оплати праці в акціонерних товариствах. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2012. Вип. 22. Ч. II. С. 50–57.

218. Серeda О. Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 73–80. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Sereda13.pdf>.

219. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

220. Сігаєва Л. Є. Зарубіжний досвід управління вищою освітою: основні тенденції. *Вісник Черкаського університету*. 2017. Вип. № 10. URL: <http://pedejournal.cdu.edu.ua/article/view/1815>

221. Сімутіна Я. В. Проблеми правового регулювання заробітної плати у проекті Трудового кодексу України. *Держава і право*. 2004. Вип. 25. С. 374–380.

222. Сімутіна Я. Контракт у трудовому праві: аналіз судової практики. *Юридична газета*. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/kontrakt-u-trudovomu-pravi-analiz-sudovoyi-praktiki.html>

223. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. Київ : Правова єдність, 2009. 520 с.

224. Слюсар А. Класифікація суб'єктів трудового права України. *Вісник Академії правових наук України*. 2010. №4(63). С. 195–205.

225. Слюсар А. М., Ярошенко О. М. Атестація працівників. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т.* / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 11–14.

226. Слюсар А. М., Ярошенко О. М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. *Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (гол.), М. І. Іншин (заст. гол.), О. М. Ярошенко та ін. / Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 352–356.*

227. Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. *Актуальні проблеми держави і права.* 2009. Вип. 48. С. 83–90.

228. Соціологія : словник термінів і понять / за заг. ред. : Біленького Є. А., Козловця М. А. Київ : Кондор, 2006. 372 с.

229. Соцький А. М. Правові основи управління робочим часом працівників. *Митна справа.* 2014. № 6(22). С. 279–282.

230. Суд не уповноважений змінювати підставу звільнення працівника, оскільки це є виключною прерогативою сторін трудового договору. URL: <https://advokatpost.com/sud-ne-upovnovazhenyj-zminiuvaty-pidstavu-zvilnennia-pratsivnyka-oskilky-tse-ie-vykliuchnoi-prerohatyvoiu-storin-trudovoho-dohovoru/>

231. Суліменко Д. В. Конкурс як один із видів оцінки професійних якостей осіб. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право».* 2020. № 60. С. 94–96.

232. Типове положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад в наукових установах Національної академії

правових наук України : постанова президії НАПрН України № 107/3 від 29.09.2018.

233. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення. *Право і безпека*. 2010. № 2(34). С. 170–175.

234. Трудове право : підручник / [В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.

235. Трудове право : підручник / [М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.] ; за ред. : М. І. Іншина, В. І. Щербини. Харків : Ніка-Нова, 2012. 250 с.

236. Трудове право України : основи теорії труд. права : навч. посіб. / В. В. Бонтлаб [та ін.] ; за заг. ред. В. Л. Костюка ; Нац. ун-т «Києво-Морил. акад» [та ін.]. Київ : Промінь, 2010. 280 с.

237. Трудове право України : навч. посібн. / за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

238. Трудове право України : підручник / за ред. : Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2000. 358 с.

239. Трудове право України : підручник / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Вид-во 2022. 376 с.

240. Трудове право України: Академічний курс : підручник. 3-тє вид., перероб. і доп. / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Вид. дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

241. Труфен А. О. Облік та контроль видатків на оплату праці в вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. економ. наук : 08.00.09 ; Національна академія статистики, обліку та аудиту. Київ, 2012. 24 с.

242. Україна залишається країною з високим Індексом людського розвитку – звіт UNDP. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/ukrayina-zalyshayetsya-krayinoyu-z-vysokym-indeksom-lyudskoho-rozvytku-zvit-undp#:~:text=%D0%A3%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%BE%D0%B4%20%D0%B7%201990%20%D0%BF%D0%BE,%D0%B2%D0%B8%D0>

%BA%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%20%D1%89%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%83.

243. Філософський словник 2-ге вид., перроб. і допов / за ред. В. І. Шинкарука. Київ : Гол. ред. УРЕ, 1986. 800 с.

244. Хаустова В. Є., Решетняк О. І. Особливості організації наукової діяльності в країнах ЄС та Україні. *БІЗНЕС-ІНФОРМ*. 2019. № 7. С. 122–137.

245. Христинченко Н. Міжнародно-правовий аспект розвитку наукової діяльності в зарубіжних країнах. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. № 2(10). С. 46–50.

246. Христинченко Н. П. Міжнародний досвід організації наукової діяльності на прикладі США та Німеччини. *Наше право*. 2014. № 6. С. 17–21.

247. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

248. Чанишева Г. І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці НУ ОЮА*. 2012. С. 203–213.

249. Чанишева Г. І., Болотіна Н. Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання). *Право України*. 1999. №9. С. 13–19.

250. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 21.03.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

251. Шамшина І. І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці: суб'єктно-правовий аспект : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 36 с.

252. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія. Луганськ : Вид-во «Література», 2010. 448 с.

253. Шевердіна В. І. Правове регулювання праці науковців в Україні та Європейському Союзі в аспекті розвитку дослідницьких інфраструктур. *Право та інновації*. 2024. № 4 (44). С. 27–33. URL: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2023-4\(44\)-4](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2023-4(44)-4)

254. Шоптенко С. С. Адміністративно-юрисдикційна діяльність правоохоронних органів в Україні / за заг. ред. О. М. Музичука. Харків : Константа, 2018. 436 с.

255. Шпикуляк О. Г. Роль науки в системі інституціоналізації ефектів науково-технічного прогресу. *Шляхи активізації інноваційної діяльності в освіті, науці, економіці* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.: у 2 т. (м. Вінниця, 12 квіт. 2016 р.) / орг. ком. : А. І. Крисоватий, З.-М. В. Задорожний, Б. В. Погріщук та ін. Вінниця : ВННІЕ ТНЕУ, 2016. Т. 1. С. 46–47.

256. Шульженко І. В. Юридичні гарантії для науково-педагогічних працівників, що мають статус внутрішньо переміщеної особи. *Правова держава*. 2020. № 40. С. 133–140.

257. Шумило М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2010. 272 с.

258. Шурин О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 215 с.

259. Щодо впровадження Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників : Лист Мін-ва освіти і науки України № від 03.05.2018 1/9-275 URL: <https://science.knu.ua/news/science/3137/>

260. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (гол.) та ін. Київ : Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 2002. Т. 4: Н–П. 720 с.

261. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67–72.
262. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 1999. 228 с.
263. Як розірвати порочне коло низьких заробітних плат. URL: https://zn.ua/ukr/macrolevel/yak-rozirvati-porochne-kolo-nizkih-zarobitnih-plat_.html
264. Якушев І. М., Вусенко Ю. В., Старчук О. В. Теорія трудового права України / за ред. І. М. Якушева. Луцьк : Вета-Друк, 2015. 572 с.
265. Якушев І. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. *Історико-правовий часопис*. 2020. № 1(15). С. 74–78.
266. Яремчук Н. Знайомимося з системою освіти в Німеччині. *Обдарована дитина*. 2007. № 3. С. 38–44.
267. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України. Харків, 1999. 18 с.
268. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
269. Ярошенко О. М. Трудова функція. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]*; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 696–701.
270. Ярошенко О. М., Вапнярчук Б. В. Щодо сутності поняття «робочий час» та його характерних ознак. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. Вип. 1. Том 1. С. 126–129.
271. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Гідні умови праці для науковців – один із пріоритетних напрямків державної політики у сфері науки. *Правове*

забезпечення науково-дослідницької інфраструктури в Україні (теоретико-правовий аспект) : монографія / за ред. : А. М. Любчич, І. В. Огієнко. Харків : НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2022. С. 111–131.

272. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Гідні умови праці для науковців – один із пріоритетних напрямків державної політики у сфері науки. *Право та інновації*. 2022. № 2 (38). С. 42–48.

273. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2022. Вип. 72: Ч. 2. С. 32–36.

274. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Припинення трудового договору. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 537–540.*

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Вапнярчук Б. В. Особливості прийняття на посади наукових працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. № 69. С. 196–201.

2. Вапнярчук Б. В. До питання правового статусу наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права. *Юридичний вісник*. 2022. № 2. С. 229–235.

3. Vapnyarchuk B. V. Features of the legal regulation of labor activities of scientists in Ukraine: current state. *The scientific heritage*. 2022. № 97(97). P. 25–29.

4. Вапнярчук Б. В. Особливості пенсійного забезпечення наукових працівників: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2023. № 78(1). С. 292–296.

5. Вапнярчук Б. В. До питання оплати праці наукових працівників в Україні: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2024. № 86(3). С. 11–15.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Вапнярчук Б. В. Науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 217–218.

2. Вапнярчук Б. В. Конкурс як підстава виникнення трудових відносин з науковими працівниками. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф.

(м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 121–122.

3. Вапнярчук Б. В. Особливості трудової функції науково го працівника. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 21 трав. 2022 р.). Харків : ТОВ «Видавництво Точка»; ТОВ «Друкарня Мадрид», 2022. С. 96–100.

4. Вапнярчук Б. В. Особливості правового регулювання трудових відносин з науковими працівниками. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми* : матеріали III міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 6 груд. 2022 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 235–237.

5. Вапнярчук Б. В. Трудові відносини наукових працівників в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 31 берез. 2023 р.). Харків, 2023. С. 141–144.

6. Вапнярчук Б. В. Особливості соціального захисту наукових працівників в умовах воєнного стану. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квіт. 2023 р.) / укл. А. А. Сірякова ; за заг. ред. Г.І. Чанишевої ; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2023. С. 253–257.

7. Вапнярчук Б. В. Щодо оплати праці наукових працівників в Україні. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та*

механізми захисту : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 371–374.