

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.31>[orcid.org/0000-0002-7217-7329](https://orcid.org/0000-0002-7217-7329)

© Гоц-Яковлєва О.В., 2025

**О.В. Гоц-Яковлєва****ЩОДО ВИМОГ ДО КАНДИДАТІВ  
НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ  
ПРАЦІВНИКІВ****O. Hots-Yakovlieva Olha****REQUIREMENTS FOR CANDIDATES  
FOR ACADEMIC AND TEACHING  
POSITIONS**

**Анотація.** Метою статті є обґрунтування доцільності законодавчого закріплення додаткових вимог до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників. Зауважено, що сучасні виклики в галузі освіти, науки та технологій потребують висококваліфікованих і компетентних кадрів у сфері науково-педагогічної діяльності. Однак нормативно-правова база, яка регулює вимоги до кандидатів на ці посади, не завжди враховує сучасні тенденції в освіті та специфіку науково-педагогічної діяльності та надає необхідні гарантії науково-педагогічним працівникам. Тому є необхідність у впровадженні нових підходів до оцінки професійних якостей кандидатів на посади науково-педагогічних працівників та надає необхідні гарантії науково-педагогічним працівникам.

Досліджено та проаналізовано законодавчі акти, підзаконні нормативно-правові акти, якими встановлені ключові критерії для обіймання посад науково-педагогічних працівників.

Аналіз питань відбору науково-педагогічних працівників виявив важливість комплексного підходу до оцінювання кандидатів. Наголошено, що особливу увагу слід приділити рекомендаційним листам, що дозволяють глибше оцінити як професійні, так і моральні якості претендента. Впровадження таких документів сприяє підвищенню ефективності відбору та зменшенню плинності кадрів, не суперечить національному законодавству й відповідає світовій практиці. Водночас необхідно врегулювати питання моральної та правової відповідності кандидатів, зокрема стосовно осіб, які мають судимість. Законодавче закріплення заборони на педагогічну діяльність для таких осіб забезпечить вищу якість кадрів та захистить студентське середовище.

На практиці ми бачимо досить багато викладачів з так званим «професійним вигоранням» саме через умови праці – постійне нервово-емоційне напруження, від якого не завжди вдається відпочити як з урахуванням скороченого робочого часу, так і протягом часу відпочинку, зокрема за час відпустки, особливо в умовах сьогодення.

Також слід посилити увагу до психофізичного стану здоров'я викладачів. Запровадження обов'язкових медичних оглядів із урахуванням специфіки професійних вимог і включення викладачів до переліку професій, де потрібен фаховий добір, сприятиме поліпшенню освітнього процесу.

Підсумовано, що удосконалення правового регулювання вимог до науково-педагогічних працівників сприятиме зростанню якості освітніх послуг та забезпеченню сталого розвитку закладів вищої освіти.

**Ключові слова:** науково-педагогічний працівник, конкурс, трудова функція, право на працю, науково-педагогічна діяльність, трудові права, трудові відносини, трудовий договір, час відпочинку, робочий час, умови праці, гарантії.

**Abstract.** The article is devoted to substantiating the feasibility of legislative establishment of additional requirements for candidates applying for positions of research and teaching staff. It is noted that contemporary challenges in education, science, and technology demand highly qualified and competent personnel in the field of scientific and pedagogical activities. However, the regulatory framework governing the requirements for candidates for these positions does not always reflect modern trends in education and the specifics of scientific and pedagogical activities. Therefore, there is a need to introduce new approaches to evaluating the professional qualities of candidates for such positions.

Legislative acts and subordinate regulatory legal acts that establish the key criteria for holding positions of research and teaching staff were studied and analysed. The analysis of issues in selecting research and teaching staff highlighted the importance of a comprehensive approach to candidate evaluation. Emphasis was placed on the significance of recommendation letters, which provide deeper insights into both the professional and moral qualities of candidates. Implementing such documents enhances the selection process's effectiveness, reduces staff turnover, complies with national legislation, and aligns with global practices.

At the same time, it is necessary to address the issues of moral and legal suitability of candidates, particularly concerning individuals with a criminal record. Establishing a legal prohibition on pedagogical activities for such individuals will ensure improved personnel quality and protect the student environment.

In practice, we see quite a few teachers with so-called "professional burnout" precisely because of working conditions - constant nervous and emotional stress, from which it is not always possible to relax, both taking into account the reduced working hours and during rest time, in particular during vacation, especially in today's conditions.

Attention should also be strengthened regarding the psychophysical health of teaching staff. Introducing mandatory medical examinations, considering the specific professional requirements, and including educators in the list of professions requiring professional selection will contribute to improving the educational process.

In conclusion, improving the legal regulation of requirements for research and teaching staff will contribute to enhancing the quality of educational services and ensuring the sustainable development of higher education institutions.

**Key words:** scientific and pedagogical worker, competition, labor function, right to work, scientific and pedagogical activity, labor rights, labor relations, labor contract, rest time, working hours, working conditions, guarantees.

*Постановка проблеми у загальному вигляді.* Сучасні виклики в галузі освіти, науки та технологій потребують висококваліфікованих і компетентних кадрів у сфері науково-педагогічної діяльності. Водночас ефективність і конкурентоспроможність закладів вищої освіти значною мірою залежить від

рівня професійної підготовки, досвіду та особистих якостей науково-педагогічних працівників, які в них викладають.

Однак нормативно-правова база, яка регулює вимоги до кандидатів на ці посади, не завжди враховує сучасні тенденції в освіті та специфіку науково-педагогічної діяльності та надає необхідні гарантії науково-педагогічним працівникам. Зокрема, спостерігається потреба у впровадженні нових підходів до оцінки професійних якостей кандидатів на посади науково-педагогічних працівників.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Дослідженню різноманітних аспектів регулювання праці науково-педагогічних працівників приділялася певна увага. Значний внесок у правову науку з цього приводу належить Г.С. Гончаровій, П.Д. Пилипенку, О.І. Процевському, В.В. Єрмоменку, М.Д. Ждану, В.А. Кононенко та ін.

Незважаючи на досить велику кількість наукових праць щодо проблемних питань правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників, зокрема конкурсного відбору, питання регулювання вимог до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників потребує більш детального дослідження.

*Формулювання цілей статті (постановка завдання).* Мета даної статті – обґрунтувати доцільність законодавчого закріплення додаткових вимог до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Сучасні суспільні виклики, зокрема війна та її майбутні наслідки, суттєво впливають на всі сфери життя, включаючи вищу освіту. Одним із ключових аспектів, який набуває особливого значення, є психологічне здоров'я як здобувачів, так і викладачів. Тривалий вплив стресових факторів, пов'язаних із війною, може ускладнювати виконання освітніх завдань і створювати додаткові ризики у формуванні здорового освітнього середовища.

Крім того, викликає необхідність гарантувати, що науково-педагогічні працівники мають бездоганну репутацію. Так, наявність небогашеної чи незнятої судимості є несумісною з високими етичними вимогами, які ставляться до цієї професії, зокрема в контексті виховання молоді.

У цей непростий час держава та суспільство очікують, що викладачі закладів вищої освіти будуть здатні не лише передавати знання, а й формувати у студентів психологічну стійкість, свідомість і національно-патріотичні цінності. Це обумовлює необхідність впровадження додаткових вимог до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників, які враховують сучасні виклики та завдання освітнього процесу.

Вимоги до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників визначаються законодавством та локальними нормативними актами закладів

вищої освіти. Відповідно до чинних нормативно-правових актів, ключовими критеріями для обіймання таких посад є високий рівень професійної компетентності, наявність відповідної освіти, досвіду наукової чи викладацької діяльності. Однак виклики сьогодення, зміни в суспільних пріоритетах і необхідність посилення авторитету університетів обумовлюють потребу в уточненні та розширенні цих вимог.

Зокрема, щодо такої складової трудової функції викладача як виховна, адже саме він формує у студентів високі морально-етичні стандарти. Водночас, враховуючи вплив війни на психічне здоров'я людей, особливу увагу слід приділити вимогам до психологічного стану кандидатів на посади науково-педагогічних працівників. Психологічно стійкий викладач не лише краще адаптується до стресових умов, а й стає джерелом підтримки для студентів, сприяючи формуванню їхньої психічної та емоційної стабільності.

У цьому контексті виникає необхідність перегляду існуючих критеріїв та запровадження додаткових вимог до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників, які відповідатимуть викликам сучасності.

Праця науково-педагогічних працівників є інтелектуальною працею, яка і за своїм змістом, і за формою відрізняється від фізичної праці, але також відрізняється і від інших видів розумової праці.

У ч. 24 ст. 1 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» визначено, що науково-педагогічна діяльність – це «педагогічна діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю» [1]. Тобто можна зробити висновок, що це, перш за все, педагогічна діяльність, яка пов'язана з виконанням викладачем виховних функцій. А тому стає зрозумілим, що діяльність науково-педагогічних працівників не регулюється лише нормами права. Вона ґрунтується на поєднанні правових і моральних норм суспільства. Звідси випливає, що вимоги до моральних якостей викладачів справляють далеко не другорядний вплив на правове регулювання їх праці. Але що з цього приводу говорить законодавець?

Основною умовою укладення трудового договору (контракту) з науково-педагогічними працівниками є конкурсний відбір (абз. 1 ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» – «Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти») [2]. Що стосується вимог до конкурсантів, то вони, здебільшого, стосуються наявності наукового ступеня, вченого звання, стажу роботи тощо. Але ж разом з цим важливо впевнитися, що претендент на посаду науково-педагогічного працівника буде, серед

іншого, «настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства» (абз. 8 ч. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту») [3]. Як же в даному випадку оцінити, наскільки високі моральні якості у конкурсантів? Бо ніколи не було і немає зараз жодних чітких критеріїв, за якими можна було би це зробити. Колись хоч приблизну уяву про людські якості людини можна було скласти, виходячи з характеристики з попереднього місця роботи. Зараз же наявність такого документа серед тих, що подаються на конкурсний відбір, законодавством не передбачена.

Для вирішення цього питання доцільне, разом з іншими документами, подання рекомендаційних листів від авторитетних фахівців, вчених у даній галузі науки, наукових організацій тощо, в яких би характеризувався не тільки професійний рівень людини, а й її моральні якості. Оскільки про наявність або відсутність багатьох професійно значимих якостей у працівника можна судити саме з таких листів.

Рекомендаційні листи, до речі, давно використовуються у багатьох країнах світу, а також і в деяких сферах у нашій країні (наприклад, у міжнародних організаціях, в приватному бізнесі тощо). Бо, ознайомившись із документом про освіту, трудовою книжкою тощо можна одержати певну інформацію, але вона не буде стосуватися людських якостей особистості, адже більшість з них проявляється в процесі праці, у колективі, у взаємодії зі здобувачами освіти тощо. Саме такі важливі нюанси і будуть висвітлені в рекомендаційному листі. Як, до речі, і потенціал працівника. Що може бути вирішальним у рішенні щодо переможця конкурсного відбору за наявності однакових інших умов (освіта, стаж тощо). До того ж такі листи допомагатимуть виявити потенційні проблеми та уникнути помилок під час конкурсного відбору. Але, вбачається, що відсутність рекомендацій не повинна бути підставою для відмови в можливості участі у конкурсі.

Говорячи про моральні якості викладачів, постає ще одне питання: чи можливо допускати до зайняття педагогічною діяльністю осіб, які притягались до кримінальної відповідальності? Поки що законодавчо це питання не врегульоване. Відповідно до ст. 55 Кримінального кодексу України [4] суди можуть позбавити особу права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк від одного до п'яти років. З цього виходить, що після встановленого строку особа, яка скоїла злочин, може працювати викладачем. Це є неприйнятним. А для того, щоб унеможливити на практиці такі випадки, слід до переліку документів, які подаються претендентом на конкурс, включити довідку про несудимість.

Що стосується здоров'я науково-педагогічних працівників, зокрема психічного, то це питання також законодавчо не вирішене.

Так, у ч. 5 ст. 22 КЗпП України зазначено, що «вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством» [5]. Обов'язок певних категорій працівників проходити профілактичний медичний огляд встановлений Законом України «Про систему громадського здоров'я» [6]. Зокрема ч. 7 ст. 33 вказує, що «працівники закладів освіти, дитячих закладів оздоровлення та відпочинку підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам з метою виявлення хворих на інфекційні хвороби та носіїв збудників інфекційних хвороб у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я». Для роз'яснення того, яких саме працівників і яких закладів освіти, звернімося до Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, який затвердив Кабінет Міністрів своєю постановою від 23.05.2001 № 559. Щодо вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації знаходимо розділ 10, в якому зазначено лише, що «студенти перед початком проходження виробничої практики на об'єктах, працівники яких підлягають обов'язковому профілактичному медичному огляду». Що ж стосується працівників, то про них в даному переліку йдеться лише стосовно навчальних закладів, крім вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, а тому науково-педагогічні працівники там не зазначені: «керівники, їх заступники, педагогічні працівники, медичний персонал, працівники харчоблоків, спеціалісти, що беруть участь у навчально-виховному процесі, технічний персонал. Учні перед проходженням виробничої практики на об'єктах, працівники яких підлягають обов'язковому профілактичному медичному огляду» [7].

Тож, можна дійти висновку, що медичним оглядам підлягають лише педагогічні працівники закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації і лише задля виявлення хворих на інфекційні хвороби та носіїв збудників інфекційних хвороб. Посади науково-педагогічних працівників у зазначених нормативних актах не передбачені. Це по-перше. А по-друге, - поняття «здоров'я» включає в себе не лише фізичний стан, але і психічний. Побічно це підтримує і законодавець, збільшуючи науково-педагогічним працівникам час відпочинку (встановлюючи щорічну основну відпустку більшої тривалості, порівняно з іншими працівниками, саме за нервово-емоційне напруження протягом навчального року (ч. 6 ст. 6 Закону України «Про відпустки»)) [8]. Однак, до Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, затвердженого наказом МОЗ України та Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 № 263/121 науково-педагогічні працівники не включені [9]. Хоча він містить розділ 10 «Роботи, пов'язані з нервово-емоційним напруженням». На практиці ж ми бачимо досить багато викладачів з так званним «професійним вигорянням» саме через умови праці – постійне нервово-емоційне напруження, від якого не завжди вдається відпочити як з урахуванням скороченого робочого часу, так і протягом часу відпочинку, зокрема за час відпустки, особливо в умовах сьогодення.

Слід зазначити, що стан здоров'я науково-педагогічних працівників дійсно потребує особливої уваги, бо від цього залежить, наскільки вони якісно та ефективно будуть виконувати свої трудові функції. Тому вбачається доцільним включити в законодавство норми, які б зобов'язували науково-педагогічних працівників, разом з іншими документами, що подаються на конкурс, надавати й висновок про його психоемоційний стан. І тут треба думати не про те, що така вимога якимось чином може принижувати викладача, а про якість освітніх послуг, які він надаватиме.

*Висновки.* Аналіз питань відбору науково-педагогічних працівників виявляє важливість комплексного підходу до оцінювання кандидатів. Особливу увагу слід приділити рекомендаційним листам, що дозволяють глибше оцінити як професійні, так і моральні якості претендента. Впровадження таких документів сприяє підвищенню ефективності відбору та зменшенню плинності кадрів, не суперечить національному законодавству й відповідає світовій практиці.

Водночас, необхідно врегулювати питання моральної та правової відповідності кандидатів, зокрема стосовно осіб, які мають судимість. Законодавче закріплення заборони на педагогічну діяльність для таких осіб забезпечить вищу якість кадрів та захистить студентське середовище.

Також слід посилити увагу до психофізичного стану здоров'я викладачів. Запровадження обов'язкових медичних оглядів із урахуванням специфіки професійних вимог і включення викладачів до переліку професій, де потрібен фаховий добір, сприятиме поліпшенню освітнього процесу.

Отже, удосконалення правового регулювання вимог до науково-педагогічних працівників сприятиме зростанню якості освітніх послуг та забезпеченню сталого розвитку закладів вищої освіти.

### Література.

1. Про наукову та науково-технічну діяльність. Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>.
2. Про вищу освіту. Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#n897>.
3. Про освіту. Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19>.
4. Кримінальний кодекс України. Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
5. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.
6. Про систему громадського здоров'я. Закон України від 06.09.2022 № 2573-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2573-20#n840>.
7. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-%D0%BF#Text>.
8. 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>.
9. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі. Наказ МОЗ України, Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 № 263/121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0018-95#Text>