

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.35>[orcid.org/0000-0003-2920-2418](https://orcid.org/0000-0003-2920-2418)

© Лиманський П.П., 2025

П.П. Лиманський

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (КОНТРАКТ)  
ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ  
ВІДНОСИН З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ  
ПРАЦІВНИКАМИ**

P. Lymanskiy

**EMPLOYMENT AGREEMENT (CONTRACT)  
AS A BASIS FOR ESTABLISHING  
LABOR RELATIONS WITH SCIENTIFIC  
AND PEDAGOGICAL STAFF**

**Анотація.** Метою даної статті є характеристика трудового договору (контракту) задля визначення моменту виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками. Наголошується, що посади науково-педагогічних працівників заміщуються на підставі спеціальної процедури – конкурсного відбору. Автор відмічає, що конкурсний відбір – важливий організаційний момент, який дозволяє охарактеризувати порядок виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками як спеціальний, і вказує на диференціацію регламентації праці вже на першому етапі механізму правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками. Доводиться, що особливості процедури добору, притаманні саме сфері вищої освіти, свідчать про поєднання елементів публічного та приватного права в цьому процесі, про їх тісне переплетіння. Це зумовлено специфікою статусу науково-педагогічного працівника, який виконує не лише свою трудову функцію, щоб заробити собі на життя, але й реалізує почесну місію із формування майбутнього покоління. Тому виникнення трудових відносин у цьому випадку є не лише юридичним фактом, а й складним соціально-правовим процесом. Робиться висновок, що трудовий договір (контракт) є тією нульовою точкою, яка породжує правовий зв'язок між науково-педагогічним працівником і закладом вищої освіти – його роботодавцем і саме вона веде до виникнення трудових відносин, вона є їх підставою виникнення. Це є надзвичайно важливим і теоретичним, і практичним моментом, адже відсутність належного правового розуміння моменту виникнення трудових відносин може призводити до порушень трудових прав науково-педагогічних працівників, зокрема щодо соціальних гарантій, стажу, прав щодо соціального забезпечення тощо. Тому саме момент укладення трудового договору і виникнення трудових відносин має таку юридичну значущість.

**Ключові слова:** науково-педагогічний працівник, роботодавець, трудова функція, право на працю, трудові права, трудовий договір, трудові відносини, науково-педагогічна діяльність, гарантії, оплата праці, людський капітал, справедливість

**Abstract.** The purpose of this article is to characterize the employment contract (contract) in order to determine the moment of the emergence of labor relations with scientific and pedagogical workers. It is emphasized that the positions of scientific and pedagogical workers are filled on the basis of a special procedure - competitive selection. The author notes that competitive selection is an important organizational moment that allows us to characterize the procedure for the emergence of labor relations with scientific and pedagogical workers as special, and indicates the differentiation of labor regulation at the first stage of the mechanism of legal regulation of labor relations with scientific and pedagogical workers. It is proved that the features of the selection procedure, inherent in the sphere of higher education, indicate a combination of elements of public and private law in this process, their close intertwining. This is due to the specifics of the status of a scientific and pedagogical worker, who performs not only his labor function to earn a living, but also realizes the honorable mission of forming the future generation. Therefore, the emergence of labor relations in this case is not only a legal fact, but also a complex socio-legal process. It is concluded that the employment contract is the zero point that generates a legal relationship between a scientific and pedagogical employee and a higher education institution - his employer, and it is it that leads to the emergence of labor relations, it is the basis for their emergence. This is an extremely important both theoretical and practical point, because the lack of proper legal understanding of the moment of emergence of labor relations can lead to violations of the labor rights of scientific and pedagogical employees, in particular regarding social guarantees, seniority, rights to social security, etc. Therefore, it is the moment of concluding an employment contract and the emergence of labor relations that has such legal significance.

**Keywords:** scientific and pedagogical worker, employer, labor function, right to work, labor rights, labor contract, labor relations, scientific and pedagogical activity, guarantees, remuneration, human capital, justice

*Постановка проблеми.* Жодна країна не має перспектив для свого майбутнього без ефективно організованої системи освіти та науки. Це незаперечна істина. Саме ці дві сфери людської діяльності слугують засадою, на якій вибудовується майбутнє кожної нації. Освіта і наукові дослідження є тим фундаментом, який забезпечує прогрес держави, створення її інтелектуального і культурного потенціалу під час надання освітніх послуг у вищій освіті, де відбувається «поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях» [1].

Амбасадорами цього поступу є представники освітньо-наукової спільноти – ті, хто своєю рутинною працею створюють інноваційні дослідження, популяризують їх через викладацьку діяльність, навчаючи і передаючи знання молодому поколінню.

Саме вони – науково-педагогічні працівники, через реалізацію своєї здатності до праці, свого права на працю в сфері науково-педагогічної діяльності, виконують надважливу місію: формують нових фахівців-професіоналів, за якими і є майбутнє.

Тому до регламентації праці цих категорій працівників держава і приділяє таку прискіпливу увагу, встановлюючи особливості у виникненні їх трудових відносин – тих, в яких і реалізується ця місія.

Однак, варто констатувати наявність проблем як в цілому у вищій освіті, так і зокрема у сфері трудових відносин науково-педагогічних працівників, про що зазначається у Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. Так в ній наголошено, що «заклади вищої освіти залишаються недостатньо привабливими ... для власних працівників та інших заінтересованих сторін реформ» [2]. Також визначено що, «низька затребуваність державою педагогічної і наукової праці, її низький рівень оплати призвели до зниження престижності цього виду зайнятості. Єдина тарифна сітка не забезпечує достатніх можливостей для винагороди працівників закладів вищої освіти відповідно до їх досягнень та внеску в розвиток закладів. Залежність штатного розпису закладів вищої освіти від кількості студентів протягом останніх років створює постійний ризик звільнення висококваліфікованих фахівців і науковців і сприяє їх еміграції або переходу до інших сфер діяльності. Демотивація наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників стає суттєвою перешкодою для підвищення якості вищої освіти в Україні» [2].

Зазначене свідчить про актуальність проблем правового регулювання праці науково-педагогічних працівників та зумовлює необхідність провадження відповідних наукових досліджень з метою оптимізації правового регулювання трудових відносин даних суб'єктів, а зокрема підстави їх виникнення – трудового договору. Адже саме момент укладення трудового договору і виникнення трудових правовідносин грає важливу роль у появі правового захисту науково-педагогічних працівників відповідно до їх академічного статусу.

*Аналіз останніх досліджень.* Питання трудового договору з науково-педагогічними працівниками розглядалося у працях О.В. Гоц [3] у 2004 р. у розрізі виникнення трудових відносин, М.Л. Смолярової [4], [5] у 2010 р. безпосередньо щодо трудового договору та у 2019 р. у працях Г.О. Вайленко у площині розуміння звільнення науково-педагогічних працівників за аморальний проступок, несумісний з продовженням роботи [6] [7], К.О. Попової-Коряк [8] [9] щодо укладення трудового договору з цими працівниками, В.А. Кононенко [10] щодо особливостей прийняття на роботу цих працівників. Однак, останнім часом, ця тема не користується таким попитом як до 2020 р., хоча реформа вищої освіти продовжується і навіть набирає ще більше обертів і про наявність проблем у цій сфері, як вище було відмічено, зазначалося на державному рівні. Отже, вочевидь, для пошуку шляхів їх вирішення варто приділити увагу розгляду трудового договору (контракту) з науково-педагогічними працівниками як підставі виникнення трудових відносин в сучасних умовах,

щоб визначити, коли виникають трудові відносини з ними, що і обумовлює мету даної роботи.

*Мета статті (постановка завдання).* Метою даної статті є характеристика трудового договору (контракту) задля визначення моменту виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками.

*Виклад основного матеріалу.* Історичні витoki становлення трудового права – однієї з найгуманніших і соціально орієнтованих галузей сучасної правової системи – сягають глибин розвитку людської цивілізації. Трудове право сформувалося як відображення прагнення суспільства до справедливості, яка й стала основоположним принципом цієї галузі. Саме справедливість проросла корінням в кожен правову норму з метою створення умов рівних можливостей для всіх, хто живе завдяки власній праці.

Такі об'єктивні реалії життя, що люди відрізняються за рівнем професійної підготовки, станом здоров'я, обставинами, в яких перебувають. Хтось змушений піклуватися про утриманців і жертвувати освітою чи кар'єрою, хтось має змогу повністю присвятити себе самореалізації та стати конкурентним на ринку праці. Одні працюють у надскладних умовах, інші навпаки – у комфортних. Та попри всі ці відмінності, трудове право має створити однакові стартові умови для всіх, хто вирішить реалізовувати своє право на працю і має забезпечити кожному шанс заробити гідні кошти працею, аби утримувати себе і своїх близьких. Саме тому місія трудового права: виправити нерівність життєвих стартів, перетворити на рівність старту юридичного і гарантувати справедливість у доступі до реалізації права на працю.

Досягненню визначеної справедливості через використання такого інструменту як право і слугує така унікальна конструкція як єдність і диференціація трудового законодавства. Дана конструкція є наріжним каменем побудови регламентації трудових відносин науково-педагогічних працівників [3; 4; 5; 8, с. 321; 9, с.11]. Відповідно це проявляється і в регламентації трудового договору (контракту) як підстави виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками.

М.Л. Смолярова відмічає, що «трудоий договір є основною формою реалізації права громадянина на працю, посідає центральне місце в системі трудового права... трудові відносини науково-педагогічних працівників характеризуються значними особливостями, кількість та вагомість яких обумовлює необхідність особливого правового регулювання цих відносин шляхом усунення прогалин та протиріч у чинному законодавстві, які не враховують специфіку праці науково-педагогічних працівників» [5, с.3].

Виходячи з того, що науковці відмічали роль трудового договору як впорядковувача трудових відносин та підстави для виникнення останніх, а саме: «трудоий договір як угода за своєю сутністю завжди є джерелом

виникнення прав і обов'язків» [11, с. 241], він закріплює обсяг прав і обов'язків [12], логічно вибудовується висновок, що «трудоий договір виконує соціальне призначення: впорядкувати відносини праці масової, організованої і створити юридичну базу партнерської взаємодії власника виробництва та людини, що своєю працею створює суспільний продукт» [6, с.43].

О.О. Коваленко узагальнила існуючі наукові точки зору сучасного вчення про трудовий договір і зазначила, що трудовий договір є юридичним фактом, підставою виникнення трудових правовідносин, що створює юридичну базу для їх функціонування; угодою про працю між роботодавцем та працівником; регулятором трудових та деяких пов'язаних із ними відносин; формою, способом реалізації права на працю; гарантією права на працю; правовою формою підбору кадрів працівників роботодавцем [13, с. 124; 14, с. 87]. Сама ж авторка розглядає трудовий договір ще й як юридичну форму реалізованих правових можливостей сторін, які виявили свою волю [13, с. 11].

Але нас цікавить саме виникнення трудових відносин. Ч. 11 ст.55 Закону України про вищу освіти містить специфічне правило для науково-педагогічних працівників, бо встановлює особливості виникнення трудових відносин: «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» [1, ч.11 ст.55]. З

З даного припису можна зробити висновок, що посади науково-педагогічних працівників заміщуються на підставі спеціальної процедури – конкурсного відбору. Саме ця процедура – важливий організаційний момент, який дозволяє охарактеризувати порядок виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками як спеціальний, і вказує на диференціацію регламентації праці вже на першому етапі механізму правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками.

Що стосується конкурсного відбору, то відповідно до законодавства він є не просто організаційною процедурою, а юридично значущим етапом, що створює передумови для подальшого укладення трудового договору. Це своєрідний майданчик випробування кандидатури науково-педагогічного працівника, за результатами якого на підставі відповідного рішення вченої ради з переможцем укладається трудовий договір або контракт.

У свою чергу трудовий договір (контракт), як слідує із припису ч.11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» є тією нульовою точкою, яка породжує правовий зв'язок між науково-педагогічним працівником і закладом вищої освіти – його роботодавцем і саме вона веде до виникнення трудових відносин, вона є їх підставою виникнення.

Тут важливо наголосити, що Міністерство освіти і науки (далі МОН) наказом поклало обов'язок на заклади вищої освіти розробити власні порядки проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів. Зазначене свідчить про автономність кожного закладу у формуванні кадрової політики, але. Одночасно і про необхідність дотримання певних принципових векторів у регламентації укладення трудового договору (контракту) з науково-педагогічними працівниками. Відповідно також в цьому наказі МОН рекомендувало «введенне в дію рішення Вченої ради вважати підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків)» [15].

Даний припис корелюється із нормою ст. 24 КЗпП України: «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України» [16].

Однак, не можна оминати увагою термінологію, що, вочевидь, є помилковою до використання, але яка використана МОН. Довідкові видання визначають відносини як «переважно суспільні зв'язки; зв'язки між країнами, організаціями тощо: економічні, ринкові, політичні, суспільні, міжнародні, дипломатичні, сімейні, правові відносини» [17]. А от стосунки – це «зв'язки між людьми, рідше – зв'язки між абстрактними поняттями, державами, різними організаціями: особисті, позашлюбні, стосунки з колегами» [17]. Тому звичайно, мова має йти не про трудові стосунки, а про відносини. Це дуже важливо – бо мова йде про правові терміни.

Таким чином, трудові відносини з науково-педагогічним працівником виникають не з моменту оголошення конкурсу, не з моменту подачі документів кандидатом і навіть не з моменту оголошення переможця, а виключно з моменту укладення відповідного трудового договору. Проте, конкурсний відбір є обов'язковою передумовою такого виникнення і без нього, за загальним правилом, укладення договору є юридично неможливим.

Виключення становлять випадки, передбачені наказом МОН [16], коли на посади, які вивільняються внаслідок закінчення строку дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом керівника вищого навчального закладу призначаються науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до

заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році відповідно до цих же ж рекомендацій МОН, а також в окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом [16]. Також МОН рекомендувало «враховувати, що посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) [16] відповідно до ч. 6 ст. 60 Закону «Про вищу освіту».

Тобто є всі підстави характеризувати конкурс як специфічний складний механізм добору кадрів, що на підґрунті базових положень трудового права створив специфічну правову конструкцію укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками таким чином, щоб відібрати найкваліфікованішого працівника, здатного виконувати сучасне призначення освіти і науки в суспільстві.

Після завершення конкурсу і прийняття рішення відповідним колегіальним органом, як правило, видається наказ ректора про призначення переможця на посаду, що є підставою для укладення трудового договору. Таким чином, момент виникнення трудових відносин фіксується в юридичній площині саме укладенням трудового договору, а не конкурсною процедурою.

Також, як слідує з ч.11 ст.55 Закону Про вищу освіту, підставою виникнення трудових правовідносин може бути або трудовий договір або контракт. Але тут варто наголосити, що відповідно до ст.21 КЗП України «сфера застосування контракту визначається законами України» [17, ст.21], тому укладення контракту можливе лише у чітко визначених законами випадках, як от із завідувачем кафедри [1, ч.6 ст.35], керівником факультету (інституту) [1, ст.43], ректором [1, с.42]

На відміну від трудового договору – укладання якого характерне для працівників за загальними нормами, контракт є особливою формою трудового договору. В ньому «строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін» [17, ст.21].

Отже, трудовий договір із науково-педагогічним працівником є підставою виникнення трудових відносин. Це акт виявлення взаємної волі сторін: з боку закладу – прийняти працівника на відповідну посаду, з боку особи – набути прав і виконувати обов'язки в межах трудової функції. З формально-юридичної точки зору, саме укладення трудового договору є тим моментом, з якого починається життя трудових правовідносин.

Водночас, особливості процедури добору, притаманні саме сфері вищої освіти, свідчать про поєднання елементів публічного та приватного права в цьому процесі, про їх тісне переплетіння. Це зумовлено специфікою статусу науково-педагогічного працівника, який, як було відмічено на початку даної роботи, виконує не лише свою трудову функцію, щоб заробити собі на життя, але й реалізує почесну місію із формування майбутнього покоління. Тому виникнення трудових відносин у цьому випадку є не лише юридичним фактом, а й складним соціально-правовим процесом.

*Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.* Таким чином, на підставі проведеного дослідження варто констатувати:

1) трудовий договір (контракт) є тією нульовою точкою, яка породжує правовий зв'язок між науково-педагогічним працівником і закладом вищої освіти – його роботодавцем і саме вона веде до виникнення трудових відносин, вона є їх підставою виникнення.

Це є надзвичайно важливим і теоретичним, і практичним моментом, адже відсутність належного правового розуміння моменту виникнення трудових відносин може призводити до порушень трудових прав науково-педагогічних працівників, зокрема щодо соціальних гарантій, стажу, прав щодо соціального забезпечення тощо. Тому саме момент укладення трудового договору і виникнення трудових відносин має таку юридичну значущість.

2) трудовий договір (контракт) є єдиною правовою підставою виникнення трудових відносин між закладом вищої освіти та науково-педагогічним працівником. Саме з моменту укладення такого договору виникають взаємні права та обов'язки сторін у межах трудового права;

3) ми маємо справу із розумінням укладення трудового договору як певного складу дій: успішного проходження конкурсу, введення рішення Вченої ради в дію, погодження умов трудового договору і видання наказу про прийняття на роботу;

4) укладення трудового договору з науково-педагогічним працівником у вищому навчальному закладі є важливою організаційною попередньою процедурою. Успішне проходження конкурсного відбору, за результатами якого укладається трудовий договір, завершує процедуру добору професійних кадрів до ЗВО;

5) підсумки конкурсного відбору підбиває трудовий договір який, будучи формальним актом, завершує складну та структуровану процедуру, визначену спеціальним освітнім законодавством на підставі норм трудового законодавства. Саме ця процедура забезпечує належний рівень якості добору персоналу;

6) трудовий договір у сфері вищої освіти виконує не лише функцію правового оформлення трудових відносин, а й функцію формалізації академіч-

ного статусу особи, що надає різні права та забезпечує юридичні гарантії останній як науково-педагогічному працівнику.

Для подальшого розвитку трудо-правової доктрини доцільним є вивчення зарубіжного досвіду регулювання трудового договору науково-педагогічних працівників, зокрема щодо конкурсних процедур, укладення трудових договорів строкових і безстрокових тощо, що, власне, і визначає перспективи подальших наукових розвідок у цій сфері.

### Література

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.
2. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 р. № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>.
3. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2004. 18 с.
4. Смолярова М.Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками. Дис. канд. юрид.наук. Інститут держави і прав ім. В.М.Корецького НАН України Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. К. 2010. 217 с.
5. Смолярова М. Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. НАН України. К., Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. 2010. 16 с.
6. Вайленко Г.А. Правове регулювання розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України: дис. ... канд. юрид. наук. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, Донецький юридичний інститут, 2019. 250 с.
7. Вайленко Г.А. Правове регулювання розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Кривий Ріг. Донецький юридичний інститут, 2019. 21 с.
8. Попова-Коряк К.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників: дис. ... канд. юрид. наук. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2019. 250 с.
9. Попова-Коряк К.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Донец. юрид. ін-т МВС України. Кривий Ріг, 2019. 20 с.
10. Кононенко В.А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 200 с.
11. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
12. Ярошенко О.М. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього розпорядку. *Вісник АПрН України*. 2013. № 1. С. 131–137.
13. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.
14. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.
15. Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів). Наказ Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. № 1005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15#Text>.
16. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
17. Мова – ДНК нації.URL: <https://ukr-mova.in.ua/blog/vidnosunu,-stosunku,-vzaemunu,-vidnoshennya,-stavlennya>.