

УДК 349.2

**Каріна Попова-Коряк,***здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*

## ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: СУЧАСНІСТЬ І ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КРІЗЬ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАВ ЛЮДИНИ

*Стаття присвячена дослідженню особливостей правового регулювання реалізації права на працю науково-педагогічних працівників крізь призму міжнародних стандартів прав людини. Обґрунтовується думка щодо невідповідності міжнародним стандартам прав людини запропонованої реформами освітнього і трудового законодавства України норми про укладання строкових трудових договорів із науково-педагогічними працівниками. Робиться висновок про необхідність удосконалення законодавства в напрямі покращення правового регулювання реалізації права на працю науково-педагогічних працівників з метою забезпечення гарантій їх постійної зайнятості.*

**Ключові слова:** науково-педагогічний працівник, право на працю, трудовий договір, строковий трудовий договір, безстроковий трудовий договір, міжнародні стандарти прав людини.

**Постановка проблеми.** Реформування освітнього і трудового законодавства в напрямі проголошеного курсу на входження до Євросоюзу, що активно відбувається протягом останніх років в Україні, зумовлює необхідність проведення наукових досліджень правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, зокрема питань реалізації основного соціально-економічного права людини – права, яке є первинним елементом побудови системи всіх відносин у сфері найманої праці – права на працю.

За роки незалежності України дослідження реалізації права на працю науково-педагогічними працівниками у формі трудового договору провадилося лише М.Л. Смоляровою у 2010 р. [1; 2]. Однак зміна законодавства про вищу освіту, що відбулася з того часу, зумовила, відповідно, і зміну у правовому регулюванні реалізації права на працю науково-педагогічних працівників.

Зазначене дає змогу визначити **мету статті** – дослідити особливості правового регулювання реалізації права на працю науково-педагогічних працівників у сучасний період та означити перспективи в цій сфері на майбутнє крізь призму міжнародних стандартів прав людини.

**Виклад основного матеріалу.** Відомий науковець О.І. Процевський наголошує, що європейські стандарти прав людини, а також перехід до ринкової економіки мали вирішальне значення для формування поняття права на працю в Конституції України 1996 р, яка, без сумніву, «накреслила якісно новий підхід до визначення змісту основних прав і свобод лю-

дини і громадянина» [3, с. 140]. Справедливість цієї думки очевидна, адже із самого початку здобуття Україною незалежності в 1991 р. наша держава, виражаючи волю народу України, заявила про прагнення створити демократичне суспільство, виходячи з потреб всебічного забезпечення прав і свобод людини [4].

Конституція України визначає: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [5, ст. 43]. Безперечно, справедливою є думка Р.І. Шабонова, що ці положення Конституції є історичними, бо ними визначається новий підхід до розуміння права на працю [6, с. 24], воно встановлено саме як право людини, а не її обов'язок [7, с. 64]. Варто погодитися з О.О. Коваленко, що ключовим моментом у визначенні права на працю в Конституції України й у міжнародних документах є визнання за кожним носієм здатності до праці її власником, який сам одноосібно та вільно може вирішувати долю щодо її застосування. Тобто це надає підстави для твердження, що «ключовим елементом сучасного юридичного визначення права на працю є свобода волі людини, яка володіє цим природним правом» [8, с. 69–70, 291; 9, с. 139].

Право на працю осіб, які бажають займатися науково-педагогічною діяльністю, нічим не відрізняється від цих загальних принципових позицій. Однак варто підкреслити, що з того моменту, як особа намагається стати або стає науково-педагогічним працівником, її право на працю конкретизується видом тієї діяльності, яку вона має виконувати відповідно до трудового договору, тобто науково-педагогічною діяльністю. Отже, можна зробити висновок, що пра-

во на працю науково-педагогічного працівника є можливістю заробляти собі на життя науково-педагогічною діяльністю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це право, на нашу думку, існує як частина загального права на працю науково-педагогічного працівника як людини й реалізується на підставі загальних правил, однак зі своєю специфікою крізь призму категорії єдності та диференціації норм трудового права.

Відповідно до 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) передує конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою вищого навчального закладу» [10, ч. 11 ст. 55]. У чинному Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) України не закріплюється, що укладанню трудового договору може передувати конкурсний відбір. Це є суттєвою прогалиною, адже кодифікований акт, який установлює юридичний фундамент правового регулювання трудових відносин, має визначити основні правила упорядкування останніх. На відміну від чинного КЗпП України, Проект Трудового кодексу України цю прогалину ліквідує й у п. 3 ч. 2 ст. 30 визначає, що у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі, зокрема, результатів конкурсу [11].

Реформа вищої освіти, яка була започаткована з прийняттям Закону України «Про вищу освіту» у 2014 р., надала вищим навчальним закладам довгоочікувану автономію, а саме: самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу в прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору й розстановки кадрів у межах, установлених цим Законом [10, п. 1 ч. 1 ст. 1]. Отже, закономірно, що на тепер єдиного, централізованого акта, що регламентує проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників усіх вищих навчальних закладів, не існує. Відповідно до ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», Міністерство освіти і науки (далі – МОН) України визначило, надаючи Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Рекомендації), що вищі навчальні заклади мають розробити Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів). Цей Порядок затверджується вченими радами вищих навчальних закладів [12].

У чинному новому законодавстві, так само як і в Проекті Трудового кодексу, на жаль,

визначення конкурсу так і не з'явилося, що є суттєвою прогалиною.

У Великому енциклопедичному юридичному словнику відзначається, що конкурс – це змагання, яке має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів) [13, с. 378].

І.К. Дмитрієва, підбиваючи підсумок наукових поглядів радянських учених на поняття конкурсного підбору кадрів і його правової природи, формулює такі висновки: 1) конкурсний підбір кадрів є формою реалізації права громадян на працю, що поєднується з укладенням трудового договору; 2) конкурсний порядок підбору кадрів має низку переваг, виправдовуючи своє призначення, порівнянні зі звичайним прийняттям на роботу (гласність, наукова змагальність, право вибору належить колегіальному органу – вченій раді); 3) підставою виникнення трудових правовідносин із вищим навчальним закладом є складний юридичний фактичний склад, у якому трудовий договір замикає низку неоднорідних юридичних актів, що послідовно здійснюються [14, с. 57].

Варто погодитися з думками І.К. Дмитрієвої та Г.О. Барабаш (незважаючи на те що остання торкалася конкурсу на посади наукових працівників), що такому підбору кадрів, як конкурс, притаманна ціла низка переваг порівняно з прийняттям на роботу за загальними правилами. Конкурс дає змогу забезпечити можливість відбору найкращих кадрів, попередню оцінку індивідуальних якостей працівника, гласність і прозорість процедури відбору кандидатів, виключає суб'єктивізм у доборі кадрів. Заміщення посад за конкурсом базується на демократичних принципах, оскільки голосування за переможця здійснюється колегіально більшістю голосів [14, с. 54; 15, с. 11]. Погоджуємося також і з тезою М.Л. Смолярової, що «в основу конкурсного підбору закладена ідея вільного наукового змагання, творчої змагальності претендентів на посаду в однакових для всіх умовах..., конкурсний порядок прийняття на роботу науково-педагогічних працівників має велике значення у відборі науково-педагогічних кадрів, які повинні мати глибокі професійні знання та наукові досягнення у відповідній галузі науки, володіти високиморальними якостями, користуватися авторитетом у трудових колективах та у студентів, забезпечувати підготовку та виховання висококваліфікованих спеціалістів» [16, с. 88]. Саме ця ідея й має проходити червоною ниткою крізь чинне законодавство, що регулює реалізацію права на працю науково-педагогічних працівників.

Конкурсний відбір, на нашу думку, дійсно є тим сучасним правовим засобом, який здатен задовольнити сподівання й роботодавця – знайти найбільш компетентного працівника, і працівника – отримати роботу, яка відповідає його кваліфікації, що, до речі, є одним із факторів, що сприяє встановленню такого омріяного вченими в трудовому праві балансу інтересів сторін трудового договору [17; 18].

А тому вважаємо, що конкурс, відповідно до його значення й мети, варто визначати як

особливий порядок відбору кадрів, що здійснюється на підставі дотримання кваліфікованих вимог до претендентів на заміщення відповідних посад і передбачає оцінювання їхніх професійно-ділових і моральних якостей в умовах змагальності. Це визначення пропонуємо до встановлення в ст. 1 п. 12-1 Закону України «Про вищу освіту» [10].

Зауважимо, що в Рекомендаціях вживаються терміни «конкурсний відбір» та «обрання за конкурсом» [12, розділ 4]. І перший, і другий терміни вказують на конкурс як на процедуру обрання найбільш гідного кандидата. Різниця полягає в тому, що перша конструкція застосовується щодо вакантних посад, а друга – щодо тих, які вакантними не є. У другому варіанті – коли мова йде про обрання за конкурсом, тобто на невакантні посади, вже криється, на нашу думку, суттєве непорозуміння щодо процедури конкурсу, яке є результатом помилки в розумінні принципів позицій трудового права щодо можливості встановлення строкових трудових відносин – про що піде мова нижче. Рекомендації фактично містять припис до вищого навчального закладу (далі – ВНЗ) штучно створювати вакантні посади [12, розділ 5], бо акцентують увагу на тому, що «при прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також устанавлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону» [13, розділ 5].

По суті, цим приписом устанавлюються нові правила, всупереч чинному законодавству України, адже такі норми не передбачені законами України, зокрема Законом України «Про вищу освіту», щодо укладення з потенційними науково-педагогічними працівниками після конкурсу строкового трудового договору строком не більше ніж на 5 років. Цим приписом перекреслюються, по-перше, норми Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» № 158, ратифікованої Україною, які містяться в п. 3 ст. 2, а саме: «Передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого цією Конвенцією» [19], і які мають реалізовуватися Україною як членом МОП через механізми, визначені в параграфі 3 Рекомендації МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» № 166, а саме: «1) Треба передбачити відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на певний термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого

Конвенцією 1982 року про припинення трудових відносин і цією Рекомендацією. 2) З цією метою можна, наприклад, передбачити один чи більше з таких заходів: а) обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін; б) вважати договори про найняття на певний термін, за винятком випадків, зазначених у підпункті а цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін; с) вважати договори про найняття на певний термін, які подовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у підпункті 2а цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін» [20]. До речі, одразу зазначимо, що під можливість виключення з дії Конвенції № 158 цей випадок не підпадає, тому що зробити це можуть тільки компетентні органи чи установи країни, а МОН, відповідно до Положення про Міністерство освіти і науки, такої компетенції не має [21], натомість має у своїй діяльності керуватися Конституцією та законами України, указами Президента України й постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства [21, п. 2].

По-друге, перекреслено приписи ч. 2 ст. 23 КЗпП України, якою визначається, що «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами» [22, ч. 2 ст. 23]. І це аксіома трудового права, що характеризує найману працю [23, с. 50], а отже, і визначає особливості її правового регулювання, адже для трудових відносин, як відомо, характерною є стабільність, забезпечити яку якраз і може безстроковість трудового договору. Тому як загальне правило й устанавлено, що укладається безстроковий трудовий договір, а строкові – тільки в певних випадках, тобто це є винятком із правила.

По-третє, перекреслено приписи ст. 39-1 КЗпП України (яка, до речі, і з'явилася в КЗпП України в результаті ратифікації Конвенції МОП № 158 [24, п. 8]): «Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк» [22, ст. 39-1]. Адже так зване обрання за конкурсом і має призводити до переукладення строкового трудового договору, наслідком чого має стати трансформація його в безстроковий. Однак, за Рекомендаціями МОН, правило ч. 2 ст. 23 КЗпП України чомусь ігнорується.

І більше того, МОН проігноровано й свій припис, що міститься в Рекомендаціях МОН ВНЗ: «Рекомендуємо мати на увазі, що Кодекс законів про працю України встановлює, що держава гарантує громадянам правовий захист як від необґрунтованої відмови у прийнятті на ро-

боту, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи» [12, розділ 2]. Ці гарантії якраз приписом про укладення строкового трудового договору й порушуються.

Науково-педагогічна діяльність за своїм змістом роботи, характером та умовами її виконання не дає підстав для встановлення строкових трудових відносин. Навпаки, вона за визначенням спрямована на ґрунтовні, фундаментальні результати, які можуть бути досягнуті тільки за результатами стабільної, постійної роботи, коли її суб'єкт провадження – науково-педагогічний працівник – є спокійним, що завтра він не залишиться без роботи. Тільки за цієї умови він буде надавати високі результати, якими й зможе підтвердити, що це місце він обіймає по праву, як найкращий спеціаліст. Строк може бути в цьому разі умовою лише тоді, коли на ньому наполягає сам працівник.

Сьогодні правові наслідки укладання строкового трудового договору з науково-педагогічними працівниками очевидні й означені в абз. 3 п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992: «Оскільки згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку» [25]. Тому зазначений припис Рекомендацій про укладення строкових трудових договорів має бути визнаним таким, що суперечить чинному законодавству, та виключеним із тексту, оскільки зараз ВНЗ на виконання цих Рекомендацій у своїх Положеннях про конкурс відтворюють ці приписи, при чому ще більше поглиблюючи порушення приписів міжнародних актів і КЗпП України. Так, у Положенні Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана визначено: «При прийнятті на роботу після успішного проходження конкурсу з науково-педагогічним працівником укладають контракт, який є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, але не більше ніж на п'ять років, та інші умови договору можуть встановлюватись угодою сторін згідно чинного законодавства України» [26, п. 2.14], при тому що сфера застосування контракту визначається законами України [22, ч. 3 ст. 24], а, відповідно до Закону України «Про вищу освіту», контракт укладають лише з керівними посадами – керівником вищого навчального закладу [10, ч. 3 ст. 42], керівником факультету (навчально-наукового інституту) [10, ч. 1 ст. 43], керівником кафедри [10, ч. 6 ст. 35]. Тому, на жаль, на нашу думку, у цих випадках реалізація автономії ВНЗ через можливість самостійно розробити і прийняти своє Положення про

обрання за конкурсом науково-педагогічних працівників має протилежні до мети освітньої реформи наслідки у вигляді погіршення становища основних суб'єктів науково-педагогічної діяльності – науково-педагогічних працівників.

Закономірно в контексті цієї проблеми виникає питання: якщо укладання строкових договорів суперечить чинному законодавству, що робити? Чи потрібно і, якщо потрібно, як перевіряти відповідність кваліфікації науково-педагогічного працівника? Видається, що в цьому випадку відповідь про необхідність періодичної перевірки відповідності кваліфікації науково-педагогічного працівника однозначна: так, вона потрібна. Однак, на нашу думку, конкурс має застосовуватися виключно як процедура перевірки претендента відповідності вимогам, установленим до науково-педагогічного працівника тільки на вакантні посади. Якщо посада не є вакантною, то не можна штучно її створювати, укладаючи строкові трудові договори. Необхідно застосовувати процедуру атестації, скажімо, в період кожні 5 років. Отже, конкурс буде виконувати свою мету – обрати кращого з претендентів для заміщення посади, а атестація підтверджуватиме відповідність працівника займаній посаді. Тому пропонується доповнити ч. 12 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» [10] таким абзацом: «науково-педагогічні працівники кожні п'ять років проходять атестацію. За результатами атестації визначається відповідність працівників займаній посаді». Відповідно, варто виправити таким самим чином ситуацію й у Рекомендаціях. Якщо в результаті атестації працівник буде визнаним таким, що не відповідає займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню цієї роботи, то такого працівника належить звільняти за п. 2 ст. 40 КЗпП України [22, п. 2 ст. 40], що також потрібно передбачити детально в Рекомендаціях.

Хоча варто зазначити, що перспективи змін у законодавстві йдуть у розріз із нашим баченням. У Проекті Трудового кодексу України змінюється погляд законодавця на принципове положення строкових трудових договорів. Так, у п. 8 ч. 1 ст. 58 Проекту Трудового кодексу України визначається, що трудові відносини на визначений строк устанавлюються з науково-педагогічними працівниками, призначення (обрання) на посаду яких, відповідно до закону, здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк [11]. Категорично не можемо погодитися з такою пропозицією на підставі попередніх зауважень, а також на підставі підписаного Україною Коміюне Всесвітньої конференції з вищої освіти – 2009 «Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку», яким Україна визнала, що «забезпечення якості вищої освіти вимагає визнання важливості залучення і збереження кваліфікованого, талановитого і відповідального науково-педагогічного штату» [27, п. 21]. Укладання строкових трудових договорів збереженню науково-педагогічного штату аж ніяк не буде сприяти.



## Висновки

Україна, відповідно до взятих на себе Конституцією зобов'язань, має розвиватися як цивілізована держава, в якій «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються ... найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [5, ст. 3]. Отже, необхідною вдосконалити законодавство в напрямі покращення правового регулювання реалізації права на працю науково-педагогічних працівників з метою забезпечення гарантії їхньої постійної зайнятості, а не навпаки – створювати передумови до зайнятості тимчасової, що зроблено в п. 8 ч. 1 ст. 58 Проекту Трудового кодексу України [11].

Існують й інші проблеми у сфері реалізації права на працю науково-педагогічними працівниками, які становлять інтерес для наукових досліджень, а отже, вони мають перспективи для подальших наукових розвідок.

## Список використаних джерел:

1. Смолярова М.Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М.Л. Смолярова ; Інститут держави і прав ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 217 с.
2. Смолярова М.Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М.Л. Смолярова ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2010. – 16 с.
3. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України / О.І. Процевський // Економіка і право : збірник наукових праць. – Х. : ХДАДТУ, 1999. – № 2. – С. 140–149.
4. Декларація про державний суверенітет від 16.07.1990 № 55-ХП / Верховна Рада УРСР [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/55-12>.
5. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
6. Шабанов Р.І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття / Р.І. Шабанов. – Х. : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. – 360 с.
7. Шабанов Р.І. Право на зайнятість як суб'єктивне право громадян у сфері соціального захисту від безробіття / Р.І. Шабанов // Право України. – 2016. – № 8. – С. 63–70.
8. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : [монографія] / О.О. Коваленко. – Х. : ХНАДУ, 2015. – 348 с.
9. Коваленко Е.А. Філософсько-правові аспекти свободи волі в определении права на труд в Украине / Е.А. Коваленко // Закон и жизнь [Legea si Viata] : международный научно-практический правовой журнал [Молдова]. – 2014. – № 2/2. – С. 138–141.
10. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.
11. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
12. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) : Наказ Міністерства освіти і науки від 05.10.2015 № 1005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.mon.gov.ua/tu/about-ministry/normative/4462->.
13. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К. : ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – 992 с.
14. Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов / И.К. Дмитриева. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 166 с.
15. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Г.О. Барабаш ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2005. – 20 с.
16. Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз / М.Л. Смолярова // Актуальні проблеми держави і права. – 2009. – Вип. 48. – С. 83–90.
17. Коваленко О.О. Баланс інтересів як концептуальна засада побудови нового Трудового кодексу України / О.О. Коваленко // Трудове право України: сучасний стан та перспективи : матеріали науково-практичної конференції, Сімферополь, 22–24 травня 2008 р. / за ред. В.С. Венедиктова. – Сімферополь, 2008. – С. 52–54.
18. Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору / О.І. Процевський // 36. наук. праць національного педагогічного ун-ту ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право». – Х. : ХНАДУ, 2006. – Вип. 7. – С. 39–42.
19. Конвенція МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 № 158 / Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_005).
20. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 / Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_276).
21. Положення про Міністерство освіти і науки України від 16.10.2014 № 630 / Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF>.
22. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада УРСР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.
23. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.

24. Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України : Закон від 19.01.1995 № 6/95-ВР / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/6/95-%D0%B2%D1%80>.

25. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова від 06.11.1992 № 9 / Верховний Суд України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

26. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад

науково-педагогічних працівників Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана від 29.10.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/Polozhennyaopro\\_konkursniy\\_vidbir\\_29\\_10\\_2015.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/Polozhennyaopro_konkursniy_vidbir_29_10_2015.pdf).

27. Всесвітня конференція з вищої освіти – 2009 «Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку» : Міжнародний документ від 08.07.2009 [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/952\\_011](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/952_011).

*Статья посвящена исследованию особенностей правового регулирования реализации права на труд научно-педагогических работников через призму международных стандартов прав человека. Обосновывается мысль о несоответствии международным стандартам прав человека предложенной реформами образовательного и трудового законодательства Украины нормы о заключении срочных трудовых договоров с научно-педагогическими работниками. Делается вывод о необходимости совершенствования законодательства в направлении улучшения правового регулирования реализации права на труд научно-педагогических работников с целью обеспечения гарантий их постоянной занятости.*

**Ключевые слова:** научно-педагогический работник, право на труд, трудовой договор, срочный трудовой договор, бессрочный трудовой договор, международные стандарты прав человека.

*The article is devoted to the study of the peculiarities of the legal regulation of the realization of the right to work of scientific and pedagogical workers through the prism of international human rights standards. The author substantiates the idea of the non-conformity to international human rights standards proposed by the reforms of the educational and labor legislation of Ukraine, the norms on the conclusion of fixed-term employment contracts with scientific and pedagogical workers. It is concluded that there is a need to improve legislation in the direction of improving the legal regulation of the realization of the right to work of scientific and pedagogical workers with a view to ensuring their permanent employment.*

**Key words:** scientific and pedagogical worker, right to work, employment contract, fixed-term employment contract, unlimited term of employment, international human rights standards.

