

## ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ НА ПОСАДИ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

**Вапнярчук Б. В.**

*аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

### **Вапнярчук Б. В. Особливості прийняття на посади наукових працівників.**

В умовах кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості й конкурентоспроможності науки, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед державою, особливої актуалізації набуває проблема вдосконалення правової регламентації відносин у сфері використання праці, зокрема, праці наукових працівників. Їх трудова діяльність має свої особливості, головна з яких полягає в тому, що, насамперед це різновид творчої діяльності, висококваліфікована розумова праця, яка вимагає наявності достатньої відповідної кваліфікації, певного досвіду роботи. Мета статті розглянути конкурс як одну із підстав виникнення трудових відносин з науковими працівниками. Зроблено висновок, що ні загальне (КЗпП України), ні спеціальне законодавство (Закони України «Про освіту», «Про науково і науково-технічну діяльність») не містять легального визначення поняття «конкурс», що є істотною прогалиною. Водночас конкурс як спеціальна форма оцінки професійних якостей наукових працівників має дуже важливе значення у процесі забезпечення формування ефективного й якісного кадрового добору в наукових установах. Цей спосіб обрання на посаду забезпечує можливість працевлаштування висококваліфікованих наукових працівників. З одного боку, для керівника установи він є гарантією призначення на посаду працівників з найкращими діловими якостями, а з іншого – для працівників він гарантує дотримання рівності в реалізації права кожного на працю і сприяє їх стимулюванню до професійного зростання й постійного вдосконалення своїх навичок. Отже, метою конкурсу є об'єктивна оцінка професійної підготовки, створення та забезпечення конкурентного середовища для підбору (відбору) кандидатів на посади наукових працівників – найкваліфікованіших кадрів, які мають глибокі професійні знання, володіють творчим, науковим потенціалом, високими інтелектуальними здібностями та етичними якостями. При цьому конкурсний відбір у наукових установах повинен проводитися на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад наукових працівників.

**Ключові слова:** науковий працівник, трудова діяльність, конкурс, конкурсний відбір, кваліфіковані кадри, національне законодавство.

### **Vapnyarchuk B. V. Features of hiring researchers.**

In the conditions of cardinal changes aimed at improving the quality and competitiveness of science, solving strategic tasks facing the state, the problem of improving the legal regulation of relations in the field of labor use, in particular, the work of scientists, is especially relevant. Their work has its own characteristics, the main of which is that, above all, it is a kind of creative activity, highly skilled mental work, which requires sufficient appropriate qualifications, some work experience. The purpose of the article is to consider the competition as one of the reasons for the employment relationship with researchers. It is concluded that neither the general (Labor Code of Ukraine) nor special legislation (Laws of Ukraine “On Education”, “On Scientific and Scientific-Technical Activities”) contain a legal definition of “competition”, which is a significant gap. At the same time, the competition as a special form of assessing the professional qualities of researchers is very important in the process of ensuring the formation of effective and high-quality staff selection in research institutions. This method of election provides an opportunity to employ highly qualified

researchers. On the one hand, for the head of the institution it is a guarantee of appointment to the position of employees with the best business qualities, and on the other – for employees it guarantees equality in the exercise of everyone's right to work and promotes their professional growth and continuous improvement. Thus, the purpose of the competition is to objectively assess the training, create and provide a competitive environment for the selection (selection) of candidates for research positions – the most qualified personnel who have deep professional knowledge, creative, scientific potential, high intellectual abilities and ethical qualities. At the same time, competitive selection in scientific institutions should be conducted on the basis of openness, transparency, legality, equality of rights of members of the competition commission, collegiality of decision-making by the competition commission, independence, objectivity and validity of decisions of the competition commission. .

**Key words:** researcher, labor activity, competition, competitive selection, qualified personnel, national legislation.

**Постановка проблеми.** Наука відіграє вирішальну роль у розбудові держави. Саме вона на сучасному етапі розвитку світового співтовариства посідає одне з центральних місць у процесі глобалізації поряд з інформаційними технологіями. У переважній більшості країн наука сприймається в першу чергу як фактор, який вирішує ступінь конкуренції й динамічності розвитку економіки держави, одним з головних ресурсів якої є кадровий потенціал науки та високотехнологічних секторів економіки. З метою створення в Європі найбільш конкурентної та динамічної економіки, що базується на знаннях і здатності забезпечувати економічне зростання, кількість і якість робочих місць у 1999 році була підписана Болонська декларація, яка полягає у впровадженні європейських норм і стандартів освіти, науки й техніки.

В умовах кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості й конкурентоспроможності науки, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед державою, особливої актуалізації набуває проблема вдосконалення правової регламентації відносин у сфері використання праці, зокрема, праці наукових працівників. Оскільки ефективне здійснення наукового процесу неможливе без таких його учасників як наукові працівники. Їх трудова діяльність має свої особливості, головна з яких полягає в тому, що, насамперед це різновид творчої діяльності, висококваліфікована розумова праця, яка вимагає наявності достатньої відповідної кваліфікації, певного досвіду роботи. Крім того, до цих осіб висувається також вимога наявності високих моральних якостей, уміння постійно навчатися й адаптуватися до сучасних реалій.

**Стан опрацювання.** Проблематику особливостей виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками досліджували у своїх працях такі науковці, як А. О. Абрамова, О. В. Гоц, О. А. Грішнова, В. А. Кононенко, В. М. Зеленський, К. Попова-Коряк О. В. Тищенко, Г. О. Яковлева, О. М. Ярошенко та ін.

**Мета статті** розглянути одну із підстав виникнення трудових відносин з науковими працівниками, якою є конкурс, на підставі чого зробити відповідні висновки.

**Виклад основного матеріалу.** Трудова діяльність наукових працівників, як уже зазначалося, має свою специфіку. Нажаль чинний КЗпП України не містить положень про встановлення особливостей регламентування праці наукових працівників, як і інших категорій трудівників. Саме тому при дослідженні підстав та умов виникнення трудових відносин з науковими працівниками виникає потреба звертатися до спеціального законодавства. Розглядаючи трудові відносини із науковими установами, слід зазначити, що не кожна фізична особа може вступити у трудові правовідносини як науковий працівник, зокрема такі відносини виникають за наявності певних підстав, умов яких обов'язково мають бути виконані. Так, відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [1] науковий працівник – це вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством. Згідно ст. 6 Закону прийняття на роботу наукових працівників здійснюється на конкурсних засадах, крім випадків, передбачених законодавством України. Примірне положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи затверджується Кабінетом Міністрів України. Тобто, однією із підстав виникнення трудових відносин з досліджуваною категорією працівників є конкурс, як одного зі способів добору наукових

працівників, що має на меті забезпечити вибір претендентів на вакантні посади з числа осіб, які найбільше відповідають тим вимогам, що визначаються кваліфікаційними характеристиками відповідних посад. Сьогодні такий добір кадрів отримав достатньо широке застосування у сферах, де потрібно підібрати найкваліфікованіших працівників, однією з яких є наукова, оскільки прийняття на роботу за конкурсом на певні посади може забезпечити значне поліпшення діяльності організації, підвищення конкурентоспроможності, а також раціональне використання і професійне зростання працівників, їх відповідальність за якісне і своєчасне виконання трудової функції, як однієї з обов'язкових умов трудового договору. Обрання за конкурсом це не тільки перевірка й оцінка колегіальним органом ділових якостей працівників у цілях виявлення найбільш кваліфікованих із них, а й юридична форма реалізації громадянами права на працю. Проте незважаючи на те, що конкурс стає дедалі поширенішим під час прийняття на роботу, Кодекс законів про працю України [2] не розкриває зміст конкурсу, не вказує на умови та порядок його проведення, що має негативний характер, оскільки для забезпечення належного регулювання суспільних відносин у сфері праці, реалізації та захисту прав, свобод та законних інтересів громадян законодавець має наводити правильні, чіткі визначення категоріям, якими він оперує в нормативно-правових актах, та, які адекватно відображали б їх особливості. Це є суттєвою прогалиною, адже кодифікований акт, який устанавлює юридичний фундамент правового регулювання трудових відносин, має визначити основні правила упорядкування останніх.

На відміну від чинного КЗпП України, Проект Трудового кодексу України [3] 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. Трудові відносини на визначений строк можуть устанавлюватися з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу (п. 7 ч. 1 ст. 60 Проекту). Виходячи з цієї норми конкурс є підставою виникнення трудових відносин з такою категорією працівників як науковці. Вважаємо це є правильним і логічним, оскільки забезпечується повнота оцінювання якостей наукового працівника з урахуванням не лише його професійних, а й моральних та психологічних аспектів. Проектом у ст. 340 передбачено також, що конкурсний відбір працівників провадиться роботодавцем з метою: 1) відбору кандидатів на заміщення вакантної посади; 2) виявлення здібних до управлінської діяльності спеціалістів вищого та середнього рівнів управління (керівники, заступники керівників підприємств, організацій та їх структурних підрозділів) та направлення їх на перепідготовку до вищих навчальних закладів, а також проведення стажування кращих випускників цих закладів. Проектом також урегульовано складові елементи, що включаються до конкурсу та урегульовано випадки, коли конкурсний відбір не проводиться. Водночас у Проекті, так само як і в чинному КЗпП України, на жаль, визначення конкурсу так і не з'явилося, що є суттєвою прогалиною. Щодо спеціального законодавства, зокрема аналізуючи Закони України «Про освіту», «Про науково і науково-технічну діяльність», на жаль ми також не зустрічаємо визначення поняття «конкурс». Водночас у наукових джерелах конкурс визначається як особливий порядок відбору кадрів, який здійснюється на підставі дотримання кваліфікаційних вимог до претендентів на заміщення відповідних посад і який передбачає оцінювання їх професійно-ділових і моральних якостей в умовах змагальності [4]; як змагання, що проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством, з метою визначення найкращого претендента для зайняття вакантної посади серед осіб, що беруть у ньому участь [5, с. 504] і т.д. До основних ознак конкурсу як підстави виникнення трудових правовідносин відносять: (а) є одним із ефективних правових способів кадрового забезпечення; (б) стимулює і сприяє заохоченню до оволодіння необхідними знаннями й підвищує ефективність роботи працівників; (в) рішення про його проведення конкурсу та його умови приймаються керівником органу, в якому оголошується конкурс; (г) значною мірою впливає на підвищення професійного рівня працівників, активізує їх самоосвіту та самовдосконалення, що сприяє забезпеченню високопрофесійними, кваліфікованими кадрами [6, с. 105].

Далі розглянемо порядок проведення конкурсу на наукові посади. Як ми зазначали вище порядок проведення конкурсу на наукові посади проводиться відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2018 № 404 «Про затвердження Примірнього положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи» [7], яким визначено загальний порядок проведення конкурсу на заміщення (комплектування) вакантних наукових посад у державних наукових установах, юридичних особах державної форми власності, у складі яких є науко-

вий підрозділ, крім випадків, передбачених законодавством. На підставі вказаної Постанови державні наукові установи та юридичні особи державної форми власності, у складі яких є науковий підрозділ, які належать до сфери управління центральних органів виконавчої влади, інших державних органів або перебувають у віданні Національної академії наук та національних галузевих академій наук, під час затвердження порядків проведення конкурсу можуть за погодженням із органом (організацією), до сфери управління якого належать (у віданні якого перебувають), керуючися цим Примірним положенням, встановлювати вимоги до учасників конкурсу, відмінні від тих, що передбачені цим Примірним положенням.

Так, відповідно до ч. 5 ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та Примірного положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2018 № 404 розпорядженням Президії НАН України від 04.10.2018 № 553 було затверджено Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад наукових працівників у наукових установах Національної академії наук України [8]. Згідно Порядку конкурс проводиться у разі: звільнення наукового працівника на підставах, передбачених законодавством; уведення нової посади наукового працівника до штатного розпису наукової установи в установленому порядку; припинення (закінчення строку) трудового договору (контракту). Конкурс на заміщення вакантних посад наукових працівників на умовах сумісництва проводиться з урахуванням вимог постанов Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [9], від 04.03. 2015 № 81 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» [10] та інших нормативно-правових актів.

Водночас конкурс не проводиться у разі заміщення вакантних посад наукових працівників: за переведенням наукового працівника на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду наукового працівника з іншої державної наукової установи, юридичної особи державної форми власності, у складі якої є науковий підрозділ; у разі повернення на посаду наукового працівника особи у зв'язку із закінченням її повноважень за виборною посадою; у разі переведення особи, звільненої від виконання обов'язків на керівній науковій посаді, на посаду наукового працівника у тій самій науковій установі; у разі переведення працівника на підставі затвердженого вченою радою наукової установи рішення атестаційної комісії щодо призначення на відповідну посаду наукового працівника; дійсними членами (академіками) та членами-кореспондентами Національної академії наук України; випускниками: докторантури у разі повернення на посади наукових працівників, які вони обіймали до вступу в докторантуру; аспірантури (ад'юнктури, інтернатури), які працевлаштовуються в установленому порядку.

Конкурс також не проводиться у разі заміщення вакантних посад наукових працівників на умовах трудового договору, укладеного відповідно до пунктів 2 і 3 частини першої статті 23 Кодексу законів про працю України, або контракту: керівниками та авторами проекту переможця відповідного конкурсу на виконання фундаментальних досліджень, прикладних досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок за рахунок коштів державного бюджету на період виконання досліджень і розробок, передбачених проектом, в установленому порядку; тимчасово відсутніх наукових працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва; перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного або шестирічного віку відповідно до частини шостої статті 179 Кодексу законів про працю України; у науковому відрядженні, у тому числі пов'язаному з довготривалою науковою експедицією; у довгостроковому науковому стажуванні, у тому числі закордонному; виконують державні або громадські обов'язки тощо; у новоутворених (реорганізованих) наукових установах до початку діяльності вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради; на період проведення конкурсу та затвердження його результатів; на строк менше одного року.

У разі реорганізації або ліквідації наукових підрозділів у науковій установі або за результатами атестації наукового працівника на відповідність займаній посаді переведення наукового працівника на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду наукового працівника, крім посади керівників новоутворених наукових підрозділів, здійснюється без проведення конкурсу. Конкурс проводиться з дотриманням принципів законності, відкритості, гласності, прозорості, недискримінації, добросовісності, ефективного і справедливого відбору.

**Висновки.** Підводячи підсумок вищевикладеному ми дійшли наступних висновків. Особливості правового регулювання трудових відносин з науковими працівниками варто розглядати лише у зв'яз-

ку з теоретичними засадами й загальними правилами єдності й диференціації такого регулювання. Важливою ознакою сучасного правового впорядкування відносин з науковими працівниками є поєднання їх централізованої регламентації з локальною, що здійснюється кожною науковою установою закладом окремо. Основним нормативно-правовим актом, який регламентує трудові відносини з науковими працівниками, є КЗпП України, втім його норми, які містять лише загальні положення, не враховують характеру відносин з працівниками у царині науки. Цим і пояснюється існування низки таких спеціальних нормативно-правових актів, як Закони України «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», а також численних підзаконних нормативно-правових актів. Однією із підстав виникнення трудових відносин з досліджуваною категорією працівників є конкурс. Зроблено висновок, що ні загальне (КЗпП України), ні спеціальне законодавство (Закони України «Про освіту», «Про науково і науково-технічну діяльність») не містять легального визначення поняття «конкурс», що є істотною прогалиною. Водночас конкурс як спеціальна форма оцінки професійних якостей наукових працівників має дуже важливе значення у процесі забезпечення формування ефективного й якісного кадрового добору в наукових установах. Цей спосіб обрання на посаду забезпечує можливість працевлаштування висококваліфікованих наукових працівників. З одного боку, для керівника установи він є гарантією призначення на посаду працівників з найкращими діловими якостями, а з іншого – для працівників він гарантує дотримання рівності в реалізації права кожного на працю і сприяє їх стимулюванню до професійного зростання й постійного вдосконалення своїх навичок. Отже, метою конкурсу є об'єктивна оцінка професійної підготовки, створення та забезпечення конкурентного середовища для підбору (відбору) кандидатів на посади наукових працівників – найкваліфікованіших кадрів, які мають глибокі професійні знання, володіють творчим, науковим потенціалом, високими інтелектуальними здібностями та етичними якостями. При цьому конкурсний відбір у наукових установах повинен проводитися на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад наукових працівників.

### Список використаних джерел:

1. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 3. Ст. 25.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>
3. Проект Трудового кодексу України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
4. 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.
5. 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)).
6. Зеленський В. М. Порівняльно-правова характеристика конкурсного відбору та випробування в трудовому праві України. Право та інновації. 2015. № 2(10). С. 104-108.
7. 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>
8. 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>
9. 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>
10. 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>