

**Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди (Україна)**

Стамбульський університет (Турецька Республіка)

Вроцлавський університет (Республіка Польща)

Університет Цзинань (Китайська Народна Республіка)

***«Актуальні проблеми
приватного та публічного права»***

**Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

21 травня 2022 року

м. Харків

УДК 349.2:342.727

ББК 67.305

А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). – Харків, 2022. – ТОВ «Видавництво Точка», віддруковано у ТОВ «Друкарня Мадрид» через ФОП Гобельовська Л. П.– 460 с.

ISBN 978-617-7988-13-6

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Інформація про оргкомітет. Координацію проведення конференції здійснює кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського – тел.: +38(057)700-35-16, e-mail: trudkonf.hnpu@gmail.com

Коваленко Олена Олександрівна (в.о. завідувача кафедри д-р юрид. наук, професор) +38(057)598-98-75;

Головань Тетяна Георгіївна (в.о. декана юридичного факультету канд. юрид. наук, доцент) +38(067)681-93-90;

Ждан Микола Дмитрович (канд. юрид. наук, доцент) +38(063)948-05-19;

Пономаренко Оксана Михайлівна (канд. юрид. наук, доцент) +38(097)332-55-70;

Гоц-Яковлєва Ольга Василівна (канд. юрид. наук, доцент) +38(067)724-29-49;

Гرابко Людмила Владиславівна (ст. лаборант) +38(057)274-83-23

Оргкомітет конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ВАСИЛЬЄВА-ШАЛАМОВА Ж.В., ШИКІР Д.О. ВИЗНАЧЕННЯ МІСЦЯ СПОРУ ПРО ФАКТ В ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ.....	64
ГОЦ-ЯКОВЛЄВА О.В. МЕДІАЦІЯ ЯК МОЖЛИВИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)	67
ЖДАН М.Д., КОЗИР В.О. РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ	70
ІЛЬКІВ О.В., РИЖЕНКО І.М., КОВАЛИК А.А. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	74
КОХАН Н.В. ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	77
ЛУК'ЯНЧИКОВ О.М. ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	80
НОВІКОВ Д.О. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	83
ПРИЙМЕНКО О.С. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	85
СМОЛЯРОВА М.Л. ВПЛИВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА РЕЗУЛЬТАТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	87
БУК М.О. НАБУТТЯ СТАТУСУ БЕЗРОБІТНОГО У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ.....	89
ЛЮБЧИЧ А.М. ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ: МІЖНАРОДНА МЕРЕЖА ПІДТРИМКА НАУКОВОЇ СВОБОДИ.....	92
ОГІЄНКО І.В. ЗАГРОЗИ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	94
ВАПНЯРЧУК Б.В. ЩОДО ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ НАУКОВОГО ПРАЦІВНИКА	96
ГАПОЧКА К.В. ІНТЕРЕС ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ПРИ УКЛАДЕННІ, ЗМІНІ ТА ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	100
ГРИНЬ Д.В. ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ МЕДІАЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ АСПЕКТИ	102
ЗАЇКА Д.І. ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ КОЛЕКТИВНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	104
ЛИМАНСЬКИЙ П.П. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ЯК РІЗНОВИД ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ	108
НЕСТЕРОВИЧ О.С. ОСВІТА ЯК ФАКТОР ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	110
ОЛІЙНИК О.О. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУДОВОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ	113
САЙЧЕНКО Я.В. ЩОДО ХАРАКТЕРНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	115

Лиманський Павло Павлович,
здобувач третього (освітньо -наукового) рівня вищої освіти
1 –го року навчання
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди
e-mail: plimanski@gmail.com

КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ЯК РІЗНОВИД ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ

Прийняття Закону України «Про вищу освіту» від 06.09.2014 року (далі - Закон) стало новим етапом у вдосконаленні правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників. Зокрема ч. 11 ст. 55 Закону встановлено, що вчені ради закладів вищої освіти повинні розробити Порядок проведення конкурсного відбору на заміщення посад та укладання трудових договорів (контрактів).

Існує велика кількість визначень поняття конкурс, але ми підтримуємо позицію К. Попової-Коряк, яка визначає конкурс 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» [1, с. 81].

В працях фахівців з трудового права визначено головну мету конкурсу – постійне підвищення якісного складу визначеної категорії працівників, які повинні на високому рівні здійснювати підготовку здобувачів вищої освіти до професійної діяльності в нових соціально-економічних та культурних умовах [2].

Обрання за конкурсом є одним з елементів сукупності юридичних фактів, за наявності яких укладається трудовий договір з науково-педагогічними працівниками. Науковці зазначають, що сам по собі трудовий договір не є єдиною підставою виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками, оскільки основа їх виникнення включає в себе також конкурсні правовідносини [3].

Погоджуємося з думкою К. Попової-Коряк, відносно того, що положення про укладання строкового трудового договору після проходження конкурсу не більше, ніж на 5 років суперечить міжнародним договорам та трудовому законодавству України, і порушує правові гарантії захисту від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення тощо [1].

Незважаючи на певні недоліки, Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. № 1005) окремо наголошують на правах претендентів на заміщення посад науково-педагогічних

працівників бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради. А також зазначається, що негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою. Це є важливими гарантіями дотримання прав майбутнього працівника.

К.Попова-Коряк зазначає, що конкурс має застосовуватися виключно як процедура перевірки претендента вимогам, встановленим до науково-педагогічного працівника тільки на вакантні посади. Якщо посада не є вакантною, то слід застосовувати процедуру атестації. Таким чином конкурс буде виконувати свою мету – обрати кращого з претендентів для заміщення посади, а атестація буде підтверджувати відповідність працівника займаній посаді [1, с.159].

Слід також вказати на дискусії навколо необхідності законодавчого закріплення мети, етапів та змісту (складових) конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічними працівниками.

Кодексом законів про працю України фактично не врегульовано питання конкурсного відбору працівників, містяться у ньому лише окремі згадки про можливість такого порядку прийняття на роботу. На мою думку, закріплення таких положень у майбутньому Трудовому кодексі України вбачається правильним і логічним, оскільки цим забезпечуватиметься повнота оцінювання якостей працівника з урахуванням не лише його професійних, але й моральних, психологічних та особистісних аспектів [3].

Об'єктивність проведення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників забезпечує рейтингове оцінювання їх діяльності, методика якого полягає у виявленні коефіцієнтів, що характеризують внесок викладача у навчальні, наукові та виховні процеси.

Список використаних джерел:

1. Попова-Коряк К.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. Дис. на здобуття наук.ступ. канд.юрид.наук. Х.,Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. 2019. 250с.
2. Кононенко В.А. Стан правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками: актуальні проблеми та шляхи удосконалення. *Прикарпатський юридичний вісник*. Вип. 1 (22). Т. 2. 2018. С.89-94.
3. Кононенко В.А. Особливості прийняття та звільнення з посад науково-педагогічних працівників. Дисертація на здобуття наук.ступеня канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00 05 «Трудове право; право соціального забезпечення. НЮУ імені Ярослава Мудрого. Харків. 2019. URL: http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/KononenkoVA/d_KononenkoVA.pdf.
5. Верхолаз (Бондаренко) К.О. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 2. 2021. С.116-118. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-2/27>.