

**К. О. ПОПОВА-КОРЯК**

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО  
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Монографія

**Харків – 2020**

**Рецензенти:**

*Шабанов Роман Іванович* – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені проф. О.І. Процевського; Харківський національний педагогічний університет імені Григорія Сковороди;

*Мельник Костянтин Юрійович* – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового та господарського права; Харківський національний університет внутрішніх справ;

*Клемпарський Микола Миколайович* – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права; Донецький юридичний інститут МВС України.

**Попова-Коряк, Каріна Олексіївна.**

П58      Актуальні питання правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників : монографія / К. О. Попова-Коряк. – Харків, 2020. – 260 с.

ISBN

У монографії досліджено проблемні та актуальні питання правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників. Визначено теоретико-правові засади правового регулювання науково-педагогічної діяльності. Охарактеризовано історичні етапи правового регулювання науково-педагогічної діяльності. Проаналізовано особливості укладення та припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками. Розкрито особливості правового регулювання умов праці науково-педагогічних працівників. Обґрунтовано конкретні пропозиції та рекомендації з удосконалення правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників.

Монографія розрахована на фахівців у галузі вищої освіти, науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни «Трудове право України», практичних працівників при застосуванні положень трудового законодавства у сфері правового регулювання праці науково-педагогічних працівників та усіх, хто цікавиться актуальними проблемами правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників.

## ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ .....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ..	9
§ 1. Науково-педагогічна діяльність як підстава диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників .....	9
§ 2. Науково-педагогічний працівник як суб'єкт особливого виду праці – науково-педагогічної діяльності .....	39
§ 3. Історична ретроспектива становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників .....	61
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСОБАМИ, ЯКІ ЗДІЙСНЮЮТЬ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ – НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ .....	106
§ 1. Особливості укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками .....	106
§ 2. Особливості припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками.....	146
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ .....	171
§ 1. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників.....	172
§ 2. Особливості правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників.....	205
ВИСНОВОК .....	226
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	231

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

КЗпП України – Кодекс законів про працю України  
КК України – Кримінальний кодекс України  
МОП – Міжнародна організація праці  
МОН України – Міністерство освіти і науки України  
Проект ТК України – проект Трудового кодексу України  
ЦК України – Цивільний кодекс України  
ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

## ВСТУП

Розбудова української незалежної держави неможлива без побудови ефективної системи освіти, однією з ланок якої є вища освіта. Реформування системи вищої освіти, що обумовлене європейським виміром розвитку України, визначає необхідність перегляду правових основ регулювання науково-педагогічної діяльності і праці науково-педагогічних працівників з точки зору їх відповідності європейським стандартам.

Незважаючи на забезпеченість правового регулювання питань функціонування системи освіти, всіх її рівнів і підсистем, діяльності навчальних закладів різних типів і форм власності, організації різних форм навчання в Україні<sup>1</sup>, питання належного фінансування наукової та педагогічної діяльності, а зокрема і гідної оплати праці суб'єктів, які її здійснюють, і досі залишаються невирішеними. Як наслідок, видатки на науку формуються в Україні за залишковим принципом. Вагоме збільшення видатків на науку розвинутими країнами світу забезпечує на 80–90 відсотків зростання їхнього ВВП. Натомість в Україні за роки незалежності наукомісткість ВВП скоротилася у чотири рази і у 2015 році становила 0,6 відсотка, з урахуванням високого рівня тінізації української економіки реальний показник не перевищує 0,4 відсотка ВВП. Україна має чи не найнижчі показники витрат на одного науковця не лише серед європейських держав, а й серед африканських, які лише починають науково-технологічний розвиток і ще не накопичили науковий потенціал такого рівня, як в Україні<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалено Указом Президента України від 25.06.2013 р. № 343/2013. *Уряд. кур'єр*. 2013. № 117. С 11–13.

<sup>2</sup> Образование: ключ в будущее: материалы семинара. Курьер ЮНЕСКО. URL: <https://ru.unesco.org/courier/2018-1/obrazovanie-klyuch-v-budushchee> (дата обращения: 12. 11. 2019).

Як було зазначено, в останні роки зменшилася чисельність молодих науковців в Україні<sup>3</sup>. Особливо несприятливим і критичним є становище молодих учених, які масово переходять в інші сфери діяльності або емігрують з України.

Нагальною є необхідність реформування правового регулювання праці науково-педагогічних працівників з урахуванням пріоритетності науково-педагогічної діяльності в існуванні та розвитку сучасної європейської України, громадяни якої повинні мати можливість навчатися та виховуватися найкращими вітчизняними висококваліфікованими викладачами. У свою чергу, результати науково-педагогічної діяльності мають бути високо оцінені суспільством і державою через адекватні складності та різноманітність трудової функції науково-педагогічних працівників, зміст правових норм, що регулюють їх працю та розмір винагороди за їх важку творчу інтелектуальну працю.

Необхідно відзначити, що за часів існування незалежної України комплексного дослідження правового регулювання праці науково-педагогічних працівників не провадилось. Окремо розглядалися підстави виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками (О.В. Гоц), правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників (Т.В. Красюк), правове регулювання атестації науково-педагогічних працівників (Л.Ф. Купина), правове регулювання праці професорсько-викладацького складу вищих закладів освіти МВС України (А.О. Савченко), трудовий договір із науково-педагогічними працівниками (М.Л. Смолярова), правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників (Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, А.В. Скоробагатько, Н.М. Хуторян). Також окремі проблеми правового регулювання праці науково-педагогічних працівників у тій чи іншій мірі досліджували: Г.О. Барабаш, Б.К. Бегичев, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, С.В. Вишневецька, Є.І. Войленко, Л.П. Гаращенко, В.Л. Гейхман, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, Ю.М. Гришина,

---

<sup>3</sup> Образование: ключ в будущее: материалы семинара. Курьер ЮНЕСКО. URL: <https://ru.unesco.org/courier/2018-1/obrazovanie-klyuch-v-budushchee> (дата обращения: 12. 11. 2019).

Ю.П. Дмитренко, В.С. Єгоров, М.І. Ждан, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, О.О. Коваленко, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, О.В. Лавріненко, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, О.В. Москаленко, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.О. Процевський, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, О.В. Тищенко, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, Р.І. Шабанов, О.М. Ярошенко та ін.

Актуальність та необхідність проведення дослідження правового регулювання праці науково-педагогічних працівників зумовлюється означеними вище проблемами забезпечення їх прав, відсутністю комплексних спеціальних наукових праць, а також і реформою трудового законодавства в очікуванні на прийняття майбутнього ТК України. Імплементация у національне законодавство європейських стандартів, встановлення норм навчального навантаження науково-педагогічних працівників, підвищення ефективності використання їх робочого часу та часу відпочинку, підвищення рівня оплати їх праці, а також удосконалення й оптимізація існуючого механізму правового регулювання даної сфери матиме наслідком зростання ролі та значення науково-педагогічної діяльності, престижу праці науково-педагогічних працівників, недопущення зменшення науково-педагогічного потенціалу нашої країни, інтелектуального відтоку науково-педагогічних кадрів за кордон, підвищення рівня забезпечення прав науково-педагогічних працівників та ефективності їх гарантій.

У першому розділі досліджено науково-педагогічну діяльність як підставу диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, охарактеризовано науково-педагогічного працівника як суб'єкта особливого виду праці – науково-педагогічної діяльності, простежено історичну ретроспективу становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників.

Особливості укладення трудового договору та особливості припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками проаналізовано у другому розділі.

Третій розділ присвячено висвітленню особливостей правового регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-

педагогічних працівників, а також характеристиці особливостей правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників.

Автор вдячний шановним рецензентам: Шабанову Роману Івановичу – доктору юридичних наук, професору, професору кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені проф. О.І.Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Григорія Сковороди; Мельнику Костянтину Юрійовичу – доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ; Клемпарському Миколі Миколайовичу – доктору юридичних наук, професору, професору кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права Донецького юридичного інституту МВС України, за важливі рекомендації щодо поліпшення якості видання.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. *Науково-педагогічна діяльність як підстава диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників.*
2. *Науково-педагогічний працівник як суб'єкт особливого виду праці – науково-педагогічної діяльності.*
3. *Історична ретроспектива становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників.*

#### **§ 1. Науково-педагогічна діяльність як підстава диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників**

У ст. 21 Конституції України визначено: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах»<sup>4</sup>. У ст. 24 Конституції України встановлено: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками»<sup>5</sup>. У трудовому праві, відповідно до предмета його регулювання, зазначені конституційні норми деталізуються ст. 2-1 КЗпП України шляхом заборони будь-якої дискримінації у сфері праці<sup>6</sup>. Таким чином формується принципове становище рівності прав і можливостей суб'єктів трудових відносин.

---

<sup>4</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>5</sup> Там само. Ст. 24.

<sup>6</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Ст. 2-2. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

Слід погодитися із О.І. Процевським, що «сутність принципу рівності проявляється в забезпеченні рівних можливостей без будь-якої дискримінації реалізувати своє право на працю, отримувати рівну заробітну плату за рівну працю, працювати в належних безпечних і здорових умовах праці тощо. Інакше кажучи, конституційний принцип рівності прав і свобод громадян шляхом укладення трудового договору трансформується у принцип рівності (єдності) прав і обов'язків тепер уже як учасників суспільних відносин у сфері предмета трудового права. Саме тому держава через трудове право як галузь права України забезпечує рівність (єдність) трудових прав працівників незалежно від форми власності, на основі якої створено підприємство, виду діяльності і галузевої належності тощо»<sup>7</sup>. Вчений абсолютно справедливо обґрунтовує необхідність застосування єдності та диференціації правового регулювання суспільних відносин як одного зі способів досягнення мети рівності усіх працівників у правах, свободах і обов'язках незалежно від місця застосування своєї праці<sup>8</sup>. Адже об'єктивні фактори реальності – різні види трудової діяльності, різні географічні умови її виконання, різна складність роботи тощо не дозволяють встановити однакові для всіх загальнообов'язкові правила поведінки, бо це приведе до порушення принципу рівності прав і можливостей. Однаковий – не означає рівний. Ці особливості ускладнюють процес реалізації прав, а тому роблять осіб, які беруть участь у трудовій діяльності, більш уразливими порівняно з іншими. Отже, завдання держави – підійти диференційовано до правового регулювання праці, що має такі особливості, і створити такий комплекс заходів, щоб вирівняти цих осіб у правах та можливостях з іншими. Такі заходи, що ґрунтуються на об'єктивних специфічних особливостях, дискримінацією не вважаються. Про це свідчать міжнародні стандарти, зокрема ті, що містяться у Конвенції МОП

---

<sup>7</sup> Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Сер. Право*. Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 41.

<sup>8</sup> Там само. С. 47.

№111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»<sup>9</sup> та Рекомендації МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»<sup>10</sup>, а саме: «Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, не вважається дискримінацією».

Слід погодитися із С.В. Аристовою, А.Ю. Пашерстником, що в трудовому праві єдність у встановленні умов праці на певному їх рівні не виключає, а, навпаки, передбачає врахування особливостей, тобто диференціацію правового регулювання<sup>11,12</sup>. Неможливо застосування єдиних норм незалежно від фізіологічних особливостей організму людини (неповнолітні, жінки), характеру праці, різних її умов (шкідливі, небезпечні умови) й іншої специфіки праці. Диференціація правового регулювання виражається шляхом встановлення спеціальних норм, які враховують цю специфіку<sup>13</sup>.

Є.В. Чичина вказує, що єдність і диференціація правового регулювання праці є взаємопов'язаними та взаємообумовленими явищами правової дійсності. Вказані явища притаманні праву взагалі та окремим його галузям окремо. Найбільшою мірою вони характерні для галузі трудового права, що пов'язано з особливостями його предмета, цілями і правовими засобами їх досягнення<sup>14</sup>. Диференціація та єдність норм трудового права, за справедливим висловом В.В. Жернакова, є двома сторонами

---

<sup>9</sup> Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111 / Міжнародна організація праці; Convention, International document on June 25, 1958. П. 2 ст. 1. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/en/993\\_161](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/en/993_161)

<sup>10</sup> Про дискримінацію в галузі праці та занять: Рекомендація МОП № 111 / Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 25.06.1958 р. П. 2 ст. 1. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_602)

<sup>11</sup> Пашерстник А.Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов. *Советское государство и право*. 1941. № 2. С. 75.

<sup>12</sup> Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. *Вестник Московского университета*. Сер. 1 1. Право. 2001. № 1. С. 98.

<sup>13</sup> Там само. С. 98.

<sup>14</sup> Чичина Е.В. Отдельные теоретические аспекты единства и дифференциации правового регулирования труда. *Право в современном белорусском обществе*. 2008. Вып. 3. С. 173.

правової регламентації праці, що характеризується нерозривним зв'язком. Перша – створює умови для диференціації правового регулювання праці, а друга – сприяє єдності правового регулювання трудових відносин. Такий зв'язок не тільки передбачає взаємне протиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності<sup>15</sup>.

Вочевидь, названі характеристики такої правової категорії як єдність та диференціація норм трудового права роблять її унікальною, що дає підстави цілком погодитися із думками О.І. Процевського<sup>16</sup>, Д.О. Новікова, що дана категорія є феноменом<sup>17</sup>. Адже відповідно до Академічного тлумачного словника феномен – це рідкісне, незвичайне, виняткове явище<sup>18</sup>.

Насамперед слід зазначити, що у чинному КЗпП України<sup>19</sup> ні поняття єдності, ні поняття диференціації не застосовуються. Остання прогалина, до речі, вже підкреслювалася видатним українським науковцем О.І. Процевським<sup>20</sup>. Проект ТК України<sup>21</sup> також не оперує цими поняттями. У сучасній науці трудового права

---

<sup>15</sup> Жернаков В.В. Трудове право: підручник. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/70322-8-dnst-diferentsatsya-pravovogo-regulyvannya-prats.html> (дата звернення 22.07.2019).

<sup>16</sup> Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 46.

<sup>17</sup> Новіков Д.О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників: дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2013. С. 85.

<sup>18</sup> Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/uchenyj>

<sup>19</sup> 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>

<sup>20</sup> Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 43.

<sup>21</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

існують різні погляди на визначення єдності та диференціації норм трудового права. Однак слід наголосити, що їх переважна більшість відтворює, з деякими елементами модернізації, погляди науковців радянського періоду, які заклали фундамент цього питання. Так, ще у 1925 р. І.С. Войтинський визначив, що єдність трудового права передбачає рівність прав та обов'язків усіх працівників, поширення норм трудового права на усіх осіб, які уклали трудовий договір, але не виключає диференціації за статеву, географічну, віковою та іншими ознаками<sup>22</sup>.

У підручнику «Советское трудовое право» 1981 р. за редакцією О.І. Процевського зазначалося, що єдність правових норм передбачає загальність принципів, вихідних, основоположних позицій<sup>23</sup>. Диференціація виявляється у врахуванні особливостей тих чи інших відносин у цілому або особливостей окремих сторін чи рис цих відносин<sup>24</sup>.

Відповідно вже у сучасній науці трудового права вчені харківської наукової школи трудового права О.І. Процевський, В.О. Процевський, О.О. Коваленко, Р.І. Шабанов вказують, що «єдність у правовому регулюванні відносин у сфері праці передбачає загальність вихідних позицій у правовому регулюванні зазначених відносин. Диференціація у правовому регулюванні відносин у сфері праці проявляється у встановленні особливостей правового регулювання тих чи інших груп відносин, які обумовлюються об'єктивними факторами, пов'язаними з умовами праці, із здоров'ям, віком, статтю працівника тощо»<sup>25</sup>. Подібної точки зору дотримуються Т.А. Коляда<sup>26</sup>, І.П. Греков<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> Войтинский И. Трудовое право СССР / Ин-т совет. права. Москва; Ленинград: Гос. изд-во, 1925. С. 62–80.

<sup>23</sup> Советское трудовое право: учебник / под общ. ред. А.И. Процевского. Киев: Высшая школа, 1981. С. 50.

<sup>24</sup> Там само. С. 51.

<sup>25</sup> Процевський О.І., Процевський В.О., Коваленко О.О., Шабанов Р.І. Трудове право за вимогами кредитно-модульної системи навчання для студентів юридичного факультету: комплекс навчально-методичного забезпечення. Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. С. 23.

<sup>26</sup> Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці. *Право і безпека*. 2003. № 2'3. С. 96.

Показником єдності норм трудового права є КЗпП України – єдиний кодифікований акт, який у ст. 1 закріплює цілі та завдання трудового законодавства і поширюється на всю територію України та на всіх працівників незалежно від того, де вони працюють. Бо саме в ст. 1 КЗпП України визначено, що «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників...»<sup>28</sup>. Також від себе додамо, що про це свідчить і ч. 2 ст. 3 КЗпП України, яка встановлює, що «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами»<sup>29</sup>.

Можливість встановлення особливостей правового регулювання праці визначено ч. 2 ст.ст. 3, 7 КЗпП України<sup>30</sup>. Однак підстав диференціації для певних галузей господарства КЗпП України не зазначає, хоча й містить, наприклад, спеціальні вимоги до умов праці лікарів, вчителів<sup>31</sup>. А крім того, спеціальними законами встановлюються особливості прийняття на роботу науково-педагогічних працівників<sup>32</sup>, оплати їх праці<sup>33</sup> тощо. У проекті ТК України п. 7 ч. 1 ст. 2 вже визначає, що основними принципами правового регулювання трудових відносин є, зокрема «рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці»<sup>34</sup>.

---

<sup>27</sup> Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. С. 55.

<sup>28</sup> 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>

<sup>29</sup> Там само.

<sup>30</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>31</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Ст. 51. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

<sup>32</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 55. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>33</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 36, 38. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>34</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори

Р.І. Кондратьєв підкреслює, що диференціація правового регулювання здійснюється переважно в централізованому порядку, і, як правило, не може бути предметом локальних норм<sup>35</sup>) у вигляді встановлення деяких відмінностей у правовому регулюванні об'єктивних реалій життя, внаслідок яких суб'єкт трудових відносин не має змоги на рівних з іншими реалізувати свої трудові права, саме тому і всі підстави диференціації об'єктивні – тобто такі, що не залежать від волі будь-кого. Тому слід погодитися із Є.В. Астраханцевою, що всі підстави диференціації правового регулювання трудових відносин є об'єктивними та мають поділятися на підстави, що залежать від факторів процесу праці, і на підстави, що залежать від особливостей суб'єкта трудових правовідносин<sup>36</sup>.

У трудовому праві єдина точка зору на підстави, фактори, критерії (ці терміни у науковій літературі застосовуються як тотожні), які обумовлюють диференціацію норм трудового права, також відсутня. У підручнику «Советское трудовое право» за редакцією О.І. Процевського зазначається, що диференціація норм трудового права провадиться за різними підставами. До них належать: особливості різних галузей народного господарства, особливості умов праці, особливості, що визначаються характером трудового зв'язку між працівником і підприємством, особливості, що витікають із географічних та кліматичних умов, а також особливості правового статусу різних соціальних категорій (суб'єктна диференціація)<sup>37</sup>.

---

законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

<sup>35</sup> Кондратьєв Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений: монография. Львов: Вища школа, 1977. С. 33.

<sup>36</sup> Астраханцева Е.В. Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2008. С. 12.

<sup>37</sup> Советское трудовое право: учебник / под общ. ред. А.И. Процевского. Киев: Высшая школа, 1981. С. 51.

В.І. Прокопенко відзначає, що «законодавство України використовує різні критерії диференціації правового регулювання праці. Це – ставлення працівників до майна підприємства, установи, організації...; національна належність засобів виробництва (майна підприємства); належність підприємства до державної (загальнодержавної) форми власності: суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії»<sup>38</sup>.

В.О. Процевський наголошує, що критерії, які обумовлюють необхідність диференціації норм трудового права, можуть бути різними, але практика застосування норм у регулюванні трудових відносин підтверджує правильність та необхідність поділу останніх перш за все за ознаками характеру і умов праці, віку, статі, стану здоров'я працівників<sup>39</sup>. Таким чином, науковці перелічують критерії диференціації, які, на наш погляд, абсолютно справедливо мають враховуватися у правовому регулюванні. Ці фактори Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко називають суспільними категоріями, які держава враховує і надає їм значення<sup>40</sup>.

У підручнику «Трудове право України: академічний курс» за редакцією П.Д. Пилипенка зазначається, що у юридичній літературі з трудового права визначають три напрями диференціації, які залежать від:

- 1) характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація);
- 2) статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація);

---

<sup>38</sup> Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1998. С. 84.

<sup>39</sup> Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2006. С. 42.

<sup>40</sup> Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / под ред. В. В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2000. С. 42.



3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація)<sup>41</sup>.

Така ж сама думка наведена і у монографії<sup>42</sup>. Висловлені точки зору дійсно відображують різні особливості, що можуть бути присутні у трудових відносинах. Тобто мова йде про різні напрями диференціації норм трудового права. Однак останнім часом у науковій літературі вчені провадять диференціацію не за критеріями відмінностей, яка проявляється у трудових правовідносинах, а за більш загальними критеріями вихідних позицій цих відмінностей. Тобто залежно від суб'єкта, який має об'єктивні особливості, що впливають на реалізацію його права на працю, чи залежно від зовнішніх факторів трудової діяльності або її умов, які впливають на її провадження. Таким чином, існуючі у науці напрями диференціації вчені об'єднують у більш тісні об'єднання – групи, за визначальним чинником встановлення певних особливостей правового регулювання праці залежно від суб'єкта, який реалізує право на працю, чи умов, що на реалізацію права на працю впливають. Ми не ставимо за мету проаналізувати детально питання класифікації критеріїв диференціації – це виходить за межі нашого дослідження. Однак вважаємо за потрібне визначити існуючі на сьогодні точки зору, щоб зорієнтуватися у подальшому щодо підстави диференціації праці науково-педагогічних працівників та максимально достовірно її охарактеризувати.

Так, О.В. Гоц пропонує існуючі критерії диференціації норм про працю поділити на дві групи: перша група включає об'єктивні чинники, тобто такі, які не пов'язані з особистими якостями найманих працівників; друга – враховує чинники особистого порядку, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Трудове право України: академічний курс: підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 54.

<sup>42</sup> Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-центр, 2015. С. 35.

<sup>43</sup> Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2004. С. 8.

В.В. Жернаков, об'єднуючи різні підстави диференціації правового регулювання у групи, зазначає, що вони поділяються на об'єктивні, суб'єктивні та соціальні. Диференціація, в основу якої покладено чинники процесу праці, її організації, характеру виробництва тощо, незалежні від особистих якостей працівника, є об'єктивною. Суб'єктивна група підстав диференціації містить обставини, що зумовлені особливостями працівника і залежать від якостей, які характеризують його особу. Соціальна диференціація об'єднує підстави, зумовлені усиновленням і вихованням працівниками-батьками малолітніх дітей, обов'язками щодо інших близьких родичів – членів сім'ї, які потребують піклування і допомоги. Соціальна диференціація посідає проміжне становище між диференціацією за об'єктивними чинниками і суб'єктивною диференціацією<sup>44</sup>.

К.Ю. Мельник дотримується дещо іншої точки зору у частині назви третього критерію. Він зазначає, що існує об'єктивна, суб'єктивна та суб'єктивно-об'єктивна диференціація (кваліфікація та соціальні підстави)<sup>45</sup>.

М.О. Міщук визначає всього дві підстави диференціації, а саме: «До об'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання праці слід віднести: галузеву належність підприємства, установи, організації; конкретні умови праці категорій працівників; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; особливі природні, географічні та геологічні умови; тривалість строку дії трудового договору. До суб'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин віднесемо: вік, стать, фізіологічні особливості організму»<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Жернаков В.В. Трудове право: підручник. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/70322-8-dnst-diferentsatsya-pravovogo-regulyuvannya-prats.html> (дата звернення 22.07.2019).

<sup>45</sup> Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2011. С. 4–5.

<sup>46</sup> Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Адвокат*. 2013. № 1(148). С. 31.

Дозволимо собі категорично не погодитися з останньою точкою зору щодо назви другої групи критеріїв диференціації, яка чомусь, на жаль, притаманна й іншим вченим, про що йтиме мова нижче. Адже у цих точках зору, вочевидь, мова йде про суб'єктну диференціацію, яку з різних причин дослідники дозволяють собі називати «суб'єктивною», допускаючи плутанину понять «суб'єктний» та «суб'єктивний». Це пов'язано або із неправильним перекладом з російської, якою було написано переважну більшість наукових джерел радянського трудового права, що використані цими вченими, або із хибним розумінням понять «суб'єктивний» і «суб'єктний», які авторами у багатьох випадках чомусь не розрізняються і розуміються як тотожні, або із хибним поглядом на власне підставу диференціації і якості суб'єкта, реалізація прав якого має певні об'єктивні особливості.

Взагалі, постановка проблеми суб'єктної (саме суб'єктної, а не суб'єктивної) диференціації в науці трудового права належить Б.К. Бегичеву. Під суб'єктною диференціацією правового регулювання праці він розумів відмінності у правовому становищі робітників і службовців, пов'язані з наявністю в правових інститутах спеціальних норм, обумовлених особливостями праці робітників і службовців<sup>47</sup>. У підручнику «Советское трудовое право» за редакцією О.І. Процевського мова також йде про суб'єктну диференціацію<sup>48</sup>. До речі, В.М. Толкунова вважала, що було б більш правильним називати суб'єктну диференціацію «диференціацією за фізіологічними особливостями суб'єктів права»<sup>49</sup>.

А от у роботі М.А. Покровської вже стикаємось із очевидним жонгливанням понять «суб'єктивний» і «суб'єктний»<sup>50</sup>. Бо сама наукова робота називається «О субъективной дифференциации в

<sup>47</sup> Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве. *Сборник ученых трудов Свердловского юридического института*. 1964. Вып. 2. С. 137–139.

<sup>48</sup> Советское трудовое право: учебник / под общ. ред. А.И. Процевского. Киев: Высшая школа, 1981. С. 51.

<sup>49</sup> Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда. *Советское государство и право*. 1968. № 11. С. 52.

<sup>50</sup> Покровская М. А. О субъективной дифференциации в советском трудовом праве. *Правоведение*. 1967. № 6. С. 50–57.

советском трудовом праве», а у змісті спочатку говориться про суб'єктивні критерії, а потім вони чомусь стають суб'єктивними і навіть висновок у вигляді визначення автор надає саме суб'єктивного критерію диференціації, а саме: «Узагальнюючи усе викладене вище про суб'єктну диференціацію, можна визначити її як диференціацію, що основана на відмінностях у правовому регулюванні трудових відносин за ознаками статі, віку і стану здоров'я працівників із метою конкретизації та спеціалізації «рівного права» стосовно нерівних суб'єктів»<sup>51</sup> (переклад наш – К. П.-К.).

Сучасні українські науковці також використовують термін «суб'єктивні підстави диференціації». Зокрема, Д.О. Новіков підкреслює, що не погоджується з думкою Є.В. Астраханцевої<sup>52</sup>, що всі підстави диференціації правового регулювання трудових відносин є об'єктивними. Він зазначає, що ця думка «не враховує ту обставину, що суб'єкт трудових правовідносин, залежно від конкретних обставин (віку, стану здоров'я, статі), має різний обсяг трудової праводієздатності і тому не може вважатися таким, що відображає об'єктивні трудові чинники» і, що «змішання об'єктивних та суб'єктивних підстав диференціації є неприпустимим»<sup>53</sup>. І далі він цитує О.С. Пашкова<sup>54</sup>, з думкою якого погоджується: «Не менш важливим моментом, який також повинен бути врахований, є момент суб'єктивний, а саме: „хто” виконує свій трудовий обов'язок, яка реальна особистість ховається за загальноприйнятим і єдиним

---

<sup>51</sup> Перелік основних видів методичної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства науки і освіти України від 07.08.02 р. № 450. С. 57. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0699-02>

<sup>52</sup> Астраханцева Е.В. Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2008. С. 12.

<sup>53</sup> Новіков Д.О. Щодо диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. 2010. Вип. 14. С. 33.

<sup>54</sup> Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. Москва: Госюриздат, 1961. С. 38.

для всіх терміном „суб’єкт трудового права”»<sup>55</sup>. Тому відкидання суб’єктивної підстави диференціації правового регулювання трудових відносин є недоречним. Як бачимо, Д.О. Новіков допускає змішування понять «суб’єктний» та «суб’єктивний», бо його роздуми дозволяють зробити висновок, що для нього ці терміни є тотожними, а крім того, видається, він не до кінця розуміє, що має на увазі Є. В. Астраханцева. Бо вона говорить про об’єктивні реалії наявності у суб’єктів трудових відносин певних особливостей, які не залежать від розсуду чи волі сторін та об’єктивно відображуються на їх трудових можливостях, і підкреслює необхідність відсутності суб’єктивізму у погляді на них<sup>56</sup>. Також слід зазначити, що Д.О. Новіков неправильно перекладає з російської мови назву критерію диференціації О.В. Смирнова, наводячи його думку, що стосується статево-вікових, кваліфікаційних та інших особливостей працівників. О.В. Смирнов називає цей критерій суб’єктивним<sup>57</sup>, а от у Д.О. Новікова він вже вживається як «суб’єктивний»<sup>58</sup>.

Змішування понять «суб’єктний» та «суб’єктивний» також міститься у статті А.С. Сидоренка, що веде його до хибного висновку про те, що «спеціальне законодавство у сфері праці відображає особливості праці як об’єктивного, так і суб’єктивного характеру»<sup>59</sup>.

М.О. Міщук, проводячи у своїй роботі аналіз підстав диференціації у науці трудового права, приписує О.С. Пашкову наявність точки зору про так звану «суб’єктивну» підставу

---

<sup>55</sup> Новіков Д.О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників: дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2013. С. 96.

<sup>56</sup> Астраханцева Е.В. Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2008. 28 с.

<sup>57</sup> Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. Москва: Статус ЛТД+, 1996. С. 29.

<sup>58</sup> Новіков Д.О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників: дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2013. С. 95.

<sup>59</sup> Сидоренко А.С. Об’єктивні підстави диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. 2016. № 1. С. 124.

диференціації у статті останнього «Хозяйственный механизм и трудовое право»<sup>60</sup>, в якій взагалі О.С. Пашков про підстави диференціації не міркує. Однак, зокрема, і ця вигадана думка дозволяє йому зазначити, що «усі критерії диференціації регулювання праці за трудовим законодавством слід поділяти на об'єктивні та суб'єктивні. Розмежування останніх відбувається за ознакою обумовленості чи необумовленості їх особою працівника. Якщо критерії не обумовлені особою працівника, то вони за своїм характером об'єктивні; якщо критерії обумовлені особливостями працівника, вони мають суб'єктивний характер»<sup>61</sup>.

Із викладеними точками зору про нібито «суб'єктивні підстави диференціації» дуже важко погодитись й ось чому. Академічний тлумачний словник слово «суб'єктивний» визначає таким чином: стосовно до суб'єкта, людини, особи; пов'язаний з діями суб'єкта; який відображає думки, переживання і т. ін. тільки даного суб'єкта; особистий, індивідуальний<sup>62</sup>. В.В. Жернаков справедливо відзначає, що не можна погодитися з тим, що диференціацію називають суб'єктивною, акцентуючи увагу на юридичній специфіці цього терміна. Суб'єктивний – той, що залежить від волі особи, а суб'єктний – той, що пов'язаний з особою людини<sup>63</sup>. Отже, термінологічно правильно вести мову про суб'єктні підстави диференціації, а ніяк про так звані «суб'єктивні».

На наш погляд, класифікація критеріїв диференціації В.В. Жернакова та К.Ю. Мельника цілком справедлива і ми погоджуємося з ними. Однак щодо назви, вважаємо більш точною позицію К.Ю. Мельника, адже, оскільки всі підстави диференціації – це правові категорії, а право – явище соціальне, що регулює відносини членів соціуму, то і всі підстави диференціації у ньому є

---

<sup>60</sup> Пашков А. С. Хозяйственный механизм и трудовое право. *Правоведение*. 1982. № 5. С. 44–53.

<sup>61</sup> Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Адвокат*. 2013. № 1(148). С. 31.

<sup>62</sup> Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/uchenyj>

<sup>63</sup> Жернаков В.В. Трудове право: підручник. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/70322-8-dnst-diferentsatsya-pravovogo-regulyvannya-prats.html> (дата звернення 22.07.2019).

соціальними, а отже, окремо виділяти групу підстав диференціації, називаючи їх соціальними, спірно. Тому більш справедливою видається назва «суб'єктно-об'єктивна диференціація» або, на наш погляд, вона може називатися змішаною, бо посідає проміжне становище між диференціацією за чинниками зовнішніх умов та специфікою праці і суб'єктною диференціацією.

На підставі здійсненого загальнотеоретичного екскурсу у проблеми єдності та диференціації правового регулювання праці можемо зробити висновок, що основою диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників слугує галузева спрямованість. В основу цієї спрямованості покладено об'єктивну підставу – особливість і складність виконуваної роботи.

Вперше галузевий вид диференціації був виділений С.Л. Рабиновичем-Захаріним у його дисертації в 1948 р.<sup>64</sup> і визнаний у науці трудового права. С.В. Аристова слушно відзначає обґрунтованість даної позиції, оскільки галузева специфіка праці не завжди дає можливість застосувати загальні норми трудового права без їх уточнення і деталізації. При чому під галузевою диференціацією слід розуміти відмінності в регулюванні праці працівників залежно від галузевої специфіки не тільки на виробництві, а й у інших сферах трудової діяльності, таких, як освіта, наука, культура та ін.<sup>65</sup>

А.Ю. Пашерстник наголошував, що галузева диференціація являє собою розходження в правовому регулюванні праці працівників за галузями народного господарства<sup>66</sup>. І.О. Снігірьова обґрунтовувала, що у поняття «галузь народного господарства» вкладається широкий зміст, включаючи не тільки промисловість, будівництво, сільське господарство, транспорт, зв'язок, торгівлю, лісове господарство, але й житлово-комунальне господарство,

---

<sup>64</sup> Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1947. 191 с.

<sup>65</sup> Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. *Вестник Московского университета*. Сер. 11. Право. 2001. № 1. С. 99.

<sup>66</sup> Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Москва: АН СССР, 1955. С. 72.

науку, культуру, охорону здоров'я, освіту та інші сфери соціально-культурного будівництва<sup>67</sup>. Отже, слід відзначити, що поняття «галузі народного господарства» застосовується у науці не тільки стосовно до виробництва, а й до невиробничої сфери. Вважаємо таку узагальнюючу точку зору цілком справедливою.

О.В. Гоц справедливо відзначає, що український законодавець невинувато відмовився від прямого зазначення галузевої диференціації у ст. 7 КЗпП України, тоді як у попередній редакції цієї статті даний вид диференціації був вказаний. Фактично ж галузева диференціація існує і в теорії, про що йшлося раніше, і на практиці, і навіть передбачена ст. 157 КЗпП України<sup>68</sup>.

Також слід погодитися з думкою С.В. Аристової, що мета галузевої диференціації полягає у правовому регулюванні трудових відносин, пов'язаних з особливостями праці в галузі, при безумовному дотриманні єдності і принципів трудового права<sup>69</sup>.

Т.В. Волощук наголошує, що науково-педагогічна праця є фактором, за допомогою якого розвивається суспільство<sup>70</sup>. Саме особливий характер праці, складність роботи, особливий зміст трудової функції, підвищена відповідальність і, як наслідок, важливість і значущість для суспільства та держави цього виду діяльності вирізняють науково-педагогічну діяльність серед інших, дають змогу об'єктивно диференціювати працю науково-педагогічних працівників<sup>71</sup>. Отже, розглянемо що являє собою науково-

---

<sup>67</sup> Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства. *Советское государство и право*. 1964. № 11. С. 90.

<sup>68</sup> Гоц О.В. Підстави диференціації норм трудового права. *Право: зб. наук. пр. Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. Харків, 2002. Вип. 2. С. 68.

<sup>69</sup> Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. *Вестник Московского университета*. Сер. 1. Право. 2001. № 1. С. 99–100.

<sup>70</sup> Волощук Т.В. Педагогічна, науково-педагогічна та наукова праця як різновид трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер. Право. 2014. Вип. 29. Ч. 2. Том 4/1. С. 57.

<sup>71</sup> Попова К. О. Щодо проблем законодавчого визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Зб. наук. пр. ХНПУ імені Г. С. Сковороди*. Право. Харків, 2014. Вип. 21. С. 76–84.



педагогічна діяльність і визначимо у чому полягає її змістовна особливість, специфіка її провадження, яка вимагає застосування диференціації норм трудового права.

Визначення науково-педагогічної діяльності міститься в Законі України «Про наукову та науково-технічну діяльність»<sup>72</sup> як педагогічної діяльності в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю<sup>73</sup>. Однак визначення педагогічної діяльності, як це не парадоксально, ні в цьому Законі, ні в зараз уже не чинному Законі України «Про освіту»<sup>74</sup>, ні в Законі України «Про вищу освіту»<sup>75</sup> не існувало. Воно з'явилося вже у новому нині чинному Законі України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р., відповідно до якого педагогічна діяльність – інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей<sup>76</sup>. Порівняємо цю юридичну дефініцію із визначенням, яке надається науковцями. Так, Г.М. Мешко зазначає, що «педагогічна діяльність є особливим видом соціальної діяльності, яка спрямована на передавання новим поколінням накопичених людством досвіду і культури, створення умов для їх особистісного розвитку. Педагогічна (грец. *paidos* – дитина і *ago* – веду) діяльність – вид діяльності, змістом якого є навчання, виховання, освіта і розвиток підростаючого покоління»<sup>77</sup>. В.Л. Ортинський визначає педагогічну

---

<sup>72</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>73</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. . П. 24 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>74</sup> Про освіту: Закон УРСР від 23.05.1991 р. № 1060-XII (із внесеннями і доповненнями). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page>

<sup>75</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>76</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. П. 21 ч. 1 ст. 1.

<sup>77</sup> Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії: навч. посіб. Сер. Альма-матер. 2-ге вид., стер. Київ: Академвидав, 2012. С. 4.

діяльність як процес, у якому опосередковується й контролюється інформаційний обмін, відтворюється культура, відбувається становлення суспільної свідомості, здійснюється регуляція процесу розвитку економічної, духовної та соціальної сфер і загалом суспільства<sup>78</sup>. Ці визначення вказують на зміст педагогічної діяльності, однак для застосування у якості юридичного терміна вони не підходять з огляду на відсутність чіткості, яка притаманна юридичному позитивізму, і погляду на цей вид діяльності з позицій педагогіки. Хоча, звичайно, вони сприяють появі юридичного терміна.

Також педагогічну діяльність деякі вчені тлумачать у широкому та вузькому значенні. Під педагогічною діяльністю у вузькому значенні розуміють процес навчання і виховання, що характеризується сумісною діяльністю, співпрацею, співтворчістю його суб'єктів (педагога і вихованця)<sup>79</sup>, а в широкому – складно організовану низку діяльностей:

1) практичну діяльність викладача з навчання і виховання особи;

2) науково-методичну роботу, що включає в себе проведення фундаментальних і прикладних досліджень в сфері освіти, розробку програм, планів навчання і виховання; впровадження нових методів у навчальний та виховний процес;

3) управлінську діяльність керівників освітньої системи<sup>80</sup>.

Дане визначення у вузькому значенні схоже на попередні, а в широкому значенні орієнтує більше на форми цієї діяльності та ще й виходить, на нашу думку, за межі цього виду діяльності з переходом, вочевидь, у наукову діяльність. Отже, як можна побачити, юридична дефініція<sup>81</sup> базується на вузькому значенні педагогічної діяльності, що надається наукою, і відображує наукові здобутки. Визначення педагогічної діяльності у сучасній педагогіці

<sup>78</sup> Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. С. 432.

<sup>79</sup> Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В.А. Мижериков; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. Москва: Т.Ц. Сфера, 2004. С. 278.

<sup>80</sup> Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В.Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. С. 640.

<sup>81</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. П. 21 ч. 1 ст. 1.

є важливими для нашого дослідження, бо вони орієнтують на головні змістовні характеристики педагогічної діяльності, якими є навчання та виховання, і які використані у юридичній дефініції педагогічної діяльності<sup>82</sup>. Якщо підбити підсумок та узагальнити сформульовані вченими у галузі педагогіки поняття «навчання» та «виховання», виглядатимуть вони так: «Навчання – доцільно організований, планомірно здійснюваний процес оволодіння знаннями, уміннями, навичками, набуттям досвіду практичного застосування отриманих знань у повсякденному житті, розвитку творчих здібностей, оволодіння суспільно-історичними цінностями та ціннісними орієнтаціями, забезпечення готовності до самопізнання, самонавчання, життєдіяльності, формування мотивації отримання освіти протягом усього життя»; «виховання – процес, спрямований на створення умов для розвитку особистості, її самовизначення, соціалізації, формування її духовно-моральної та емоційно ціннісної сфери на основі отриманих знань, культурних навичок, поглядів, духовних, моральних цінностей, загальноприйнятих правил і норм поведінки в інтересах людини, родини, суспільства»<sup>83,84</sup>.

Також варто відзначити думку С. Сидоренка, що, на відміну від минулих років, коли основним принципом навчання було «Повтори!», сьогодні навчальний процес базується на ідеології креативного навчання, коли принципом стає гасло «Створи!»<sup>85</sup>, що, у свою чергу, на нашу думку, обумовлює постійне зростання вимогливості до провадження процесу навчання, а отже, і до інтелектуальних якостей особи, яка його здійснює. І, до речі, юридично цей сучасний аспект також закріплено у преамбулі

---

<sup>82</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. П. 21 ч. 1 ст. 1.

<sup>83</sup> *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В.Г. Кремень*. Київ: Юрінком Інтер, 2008. С. 535.

<sup>84</sup> Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання надбавок і доплат науковим працівникам. *Держава і право*. 2005. Вип. 29. С. 271, 311.

<sup>85</sup> Сидоренко С. Завтра може зникнути ціла наукова галузь. *Урядовий кур'єр*. 2008. 23 січ. С. 10.

чинного новоприйнятого Закону України «Про освіту»<sup>86</sup>, де метою освіти, зокрема, визначено всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей. І це, на нашу думку, правильно, адже саме творчість – це шлях до успішного майбутнього особистості.

Слід наголосити, що виховання тісно пов'язане з навчанням; чимало його завдань досягаються головним чином у процесі навчання, як найважливішого виховного засобу. Навчально-виховний процес завжди розглядається в єдності і взаємозв'язку виховання і навчання, що характеризується сумісною діяльністю, співробітництвом і співтворчістю його суб'єктів (вихованця і викладача) та сприяє найбільш повному розвитку і самореалізації особистості вихованця. При цьому, як справедливо вказує В.П. Пастухов, праця науково-педагогічних працівників є інтелектуальною та, як будь-яка інша розумова праця, за своїм змістом і формою відрізняється від фізичної, а також від інших видів розумової праці, наприклад, праці службовця установи<sup>87</sup>.

Інтелект (від лат. *intellectus* – розуміння) – це відносно стійка структура розумових здібностей людини. Він включає досвід, набуті знання і здатність швидко й доцільно використовувати їх у нових ситуаціях, які досі не зустрічалися, а також у процесі розв'язання складних завдань<sup>88</sup>. Тобто для особи, що провадить педагогічну діяльність, інтелект – це основа можливості здійснювати цю діяльність. Інтелект є характеристикою внутрішніх процесів професійної діяльності людини (мислення) і забезпечує процес інтелектуальної праці. Інтелектуальна праця виражається у сукупності функціональних можливостей людини; способів і засобів її мислення, різноманітних форм відносин і соціокультурних цінностей. Все це

---

<sup>86</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39.

<sup>87</sup> Пастухов В.П. Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы. Киев: Высшая школа, 1981. С. 99.

<sup>88</sup> Основи психології. Навчальні матеріали онлайн. URL: <http://pidruchniki.com/1494080737370/psihologiya/intelekt>

потрібно професіоналу для освоєння нових знань, умінь, навичок, необхідних для досягнення результатів у процесі реалізації поставлених цілей і виробництва нових інтелектуальних продуктів<sup>89</sup>.

Інтелект, у свою чергу, проявляється у творчості. Як зазначав видатний український педагог В.О. Сухомлинський: «Ступінь творчості – це не сума знань, а особлива спрямованість інтелекту, особливий взаємозв'язок між інтелектуальним життям особистості й виявленням її сил в активній діяльності»<sup>90</sup>. Як відзначають дослідники творчості В.О. Сухомлинського, він упродовж усього свого життя досліджував феномен «творча праця», «творче горіння», «творча радість життя» та називав творчість могутнім стимулом і вершиною духовного життя людини, показником найвищого ступеня розвитку її інтелекту, почуттів, волі<sup>91</sup>. «Творчістю, – зазначає В.О. Сухомлинський, – є діяльність, в яку людина вкладає немовби частинку своєї душі, і чим більше вона вкладає, тим багатшою стає її душа. Процес творчості характерний тим, що творець самою працею своєю і її наслідками справляє величезний вплив на тих, хто поряд з ним»<sup>92</sup>.

Отже, саме через творчість можна ефективно впливати на вихованця. Л. Гекало вказує, що без творчості неможливий педагогічний процес, бо в ньому дається науковим фактам, гіпотезам, теоріям нове життя, відкриваючи їм шляхи до розуму і серця своїх учнів<sup>93</sup>. О.О. Власенко переконливо доводить, що кожен

---

<sup>89</sup> Щербак В.Г. Тенденції поширення інтелектуальної праці як чинник розвитку трудового потенціалу. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 10 (112). С. 107.

<sup>90</sup> Сухомлинський В.О. Методика виховання колективу. *Вибр. твори*: у 5 т. Т. 1. Київ: Радянська школа, 1976. С. 480.

<sup>91</sup> Дубінка М. Особливості творчості педагога в контексті ідей гуманістичної педагогіки В.О. Сухомлинського. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Сер. Педагогічні науки. 2013. Вип. 123(1). С. 147.

<sup>92</sup> Сухомлинський В.О. Методика виховання колективу. *Вибр. твори*: у 5 т. Т. 1. Київ: Радянська школа, 1976. С. 507.

<sup>93</sup> Гекало Л. Розвиток творчого потенціалу педагога. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Сер. Педагогічні науки. 2013. Вип. 123(2). С. 65.

компонент педагогічної діяльності викладачів у своїй внутрішній основі містить творчий елемент, який відображає комбінування методів і засобів навчання й вибір форм його організації<sup>94</sup>.

Влучним є і висновок М.Л. Смолярової, що «за своїм змістом і призначенням праця науково-педагогічних працівників потребує від викладачів специфічних зусиль, що втілюються в процесі розумової праці з метою засвоєння, використання й формування системи знань у відповідній галузі та з метою досягнення здатності науково-педагогічних працівників донести свої знання й уміння до учасників навчально-виховного процесу, а також реалізувати використання ними цих знань і вмінь у майбутній професії»<sup>95</sup>.

Стосовно педагогічної діяльності як складової визначення науково-педагогічної праці, законодавець окреслює місце її провадження, зазначаючи, що вона провадиться «в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти»<sup>96</sup>. Ця ознака є суттєвою у контексті галузевої диференціації праці науково-педагогічних працівників, адже вона не тільки вказує на місце провадження педагогічної діяльності, але й розкриває її зміст стосовно науково-педагогічних працівників.

У ст. 28 Закону України «Про вищу освіту» визначено дані установи як типи вищих навчальних закладів:

1) університет – багатогалузевий (класичний, технічний) або галузевий (профільний, технологічний, педагогічний, фізичного виховання і спорту, гуманітарний, богословський/теологічний, медичний, економічний, юридичний, фармацевтичний, аграрний, мистецький, культурологічний тощо) вищий навчальний заклад, що провадить інноваційну освітню діяльність за різними ступенями вищої освіти (у тому числі доктора філософії), проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру

<sup>94</sup> Власенко О.О. Педагогічна діяльність викладача вищої школи: теоретичний аспект. *Таврійський вісник освіти*. 2014. № 3 (47). С. 75.

<sup>95</sup> Смолярова М.Л. Особливості правового регулювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників. URL: [http://www.bookz.com.ua/26/PD111\\_05.pdf](http://www.bookz.com.ua/26/PD111_05.pdf).

<sup>96</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. П. 24 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань та провадить культурно-просвітницьку діяльність;

2) академія, інститут – галузевий (профільний, технологічний, технічний, педагогічний, богословський/теологічний, медичний, економічний, юридичний, фармацевтичний, аграрний, мистецький, культурологічний тощо) вищий навчальний заклад, що провадить інноваційну освітню діяльність, пов'язану з наданням вищої освіти на першому і другому рівнях за однією чи кількома галузями знань, може здійснювати підготовку на третьому і вищому науковому рівнях вищої освіти за певними спеціальностями, проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань та провадить культурно-просвітницьку діяльність<sup>97</sup>.

Стосовно закладів післядипломної освіти, то чинні закони їх не конкретизують. У Законі України «Про освіту» лише вказується, що «післядипломна освіта передбачає набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду»<sup>98</sup>. Однак слід зазначити, що наступна – третя ознака юридичного визначення поняття науково-педагогічної діяльності, а саме пов'язаність провадження педагогічної діяльності «з науковою та (або) науково-технічною діяльністю»<sup>99</sup>, відсіює професійно-технічні навчальні заклади і залишає у полі зору лише вищі навчальні заклади та їх підрозділи. Адже провадження зазначеного складного виду діяльності покладається на науково-педагогічних працівників, які, відповідно до юридичної дефініції, провадять цю діяльність в академії,

---

<sup>97</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 28. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>98</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.

<sup>99</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. П. 24 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

інституті, університеті<sup>100</sup>. Це також дає підстави для продовження визначення специфіки науково-педагогічної діяльності як галузевої ознаки диференціації. Виведення цієї специфіки має відбуватися із завдань, що визначені у поняттях інститут, академія, університет Закону України «Про вищу освіту»<sup>101</sup>. Отже, особливими змістовними характеристиками науково-педагогічної діяльності є провадження інноваційної освітньої діяльності, фундаментальних та/або прикладних наукових досліджень, поширення наукових знань та провадження культурно-просвітницької діяльності<sup>102</sup>.

Третя ознака юридичного визначення поняття науково-педагогічної діяльності, а саме пов'язаність провадження педагогічної діяльності «з науковою та (або) науково-технічною діяльністю», також розкриває змістовні особливості науково-педагогічної діяльності як галузевої ознаки диференціації. І криються вони у визначеннях наукової та науково-технічної діяльності.

Наукова діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження<sup>103</sup>. А науково-технічна діяльність – наукова діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань для розв'язання технологічних, інженерних, економічних, соціальних та гуманітарних проблем, основними видами якої є прикладні наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки<sup>104</sup>.

Також є і легальні дефініції основних видів наукової та науково-технічної діяльності. Фундаментальні наукові дослідження – теоретичні та експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання нових знань про закономірності організації та

<sup>100</sup> Там само. П. 25 ст. 1.

<sup>101</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 28. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>102</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 28. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.

<sup>103</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. П. 12 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>104</sup> Там само. П. 26 ст. 1.



розвитку природи, суспільства, людини, їх взаємозв'язків. Результатом фундаментальних наукових досліджень є гіпотези, теорії, нові методи пізнання, відкриття законів природи, невідомих раніше явищ і властивостей матерії, виявлення закономірностей розвитку суспільства тощо, які не орієнтовані на безпосереднє практичне використання у сфері економіки<sup>105</sup>.

Прикладні наукові дослідження – теоретичні та експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання і використання нових знань для практичних цілей. Результатом прикладних наукових досліджень є нові знання, призначені для створення нових або вдосконалення існуючих матеріалів, продуктів, пристроїв, методів, систем, технологій, конкретні пропозиції щодо виконання актуальних науково-технічних та суспільних завдань<sup>106</sup>.

Отже, можемо зробити висновок, що зміст цих видів діяльності вимагає від їх виконавців якісних і ґрунтовних знань, інтелекту, творчості, креативності, адже перед ними ставляться відповідальні завдання щодо розв'язання проблем сьогодення і майбутнього суспільства, які вони мають вирішувати у своїй повсякденній роботі.

Таким чином, визначення науково-педагогічної діяльності, зважаючи на те, що вона є складним об'єднанням наукової і педагогічної видів діяльності, які мають проваджуватися у поєднанні протягом роботи на певній посаді, відбувається у чинному законодавстві саме за допомогою цих видів діяльності, що дозволяє, крім того, зробити висновок про надзвичайну складність цієї діяльності порівняно лише з педагогічною або лише з науковою діяльністю. Тому не можемо погодитися із точкою зору Т.В. Волощук, що законодавче визначення не розкриває сутності науково-педагогічної діяльності, оскільки вказує лише на місце проведення такої діяльності та її зв'язок з іншими видами діяльності

---

<sup>105</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. П. 33 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>106</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. П. 30 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

у сфері науки<sup>107</sup>. На нашу думку, яка ґрунтується на проведеному вище аналізі законодавчого визначення, поняття науково-педагогічної діяльності у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність»<sup>108</sup> повністю характеризує зміст цієї діяльності та відображує її сутнісні характеристики.

Якщо узагальнити викладене вище, видами науково-педагогічної діяльності, які має проводити особа, щоб вважатися науково-педагогічним працівником, є навчально-виховна, методична, дослідницька, організаційна та управлінська роботи. Мета нашого дослідження не передбачає аналізу всіх перелічених видів педагогічної діяльності, проте, хотілося б зазначити, що види науково-методичної роботи мають своє закріплення в таких нормативно-правових документах<sup>109, 110, 111</sup>.

Відповідно до виконання завдань науково-педагогічної діяльності, її складових у вигляді певних робіт, можна зробити висновок про специфіку змісту трудової функції науково-педагогічних працівників. Усі види робіт, що охоплюються поняттям науково-педагогічної діяльності, є специфічними, адже, по-перше, мова йде про виконання принаймні чотирьох різновидів робіт (а для керівників вищих навчальних закладів навіть п'яти); по-друге, всі ці різновиди робіт мають провадитися гармонійно, збалансовано; по-третє, їх провадження вимагає від науково-педагогічного працівника постійної роботи з науковими джерелами.

Однак у науковій літературі специфічність змісту трудової функції науково-педагогічних працівників пов'язують лише із

---

<sup>107</sup> Волощук Т.В. Педагогічна, науково-педагогічна та наукова праця як різновид трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер. Право. 2014. Вип. 29. Ч. 2. Том 4/1. С. 55.

<sup>108</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. П. 24 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>109</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>110</sup> Перелік основних видів наукової роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства науки і освіти України від 07.08.2002 р. № 450. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0700-02>

<sup>111</sup> Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2984-14/page3>

визначеною нами третьою ознакою науково-педагогічної діяльності. Зазначимо, що це загалом справедливо, але все ж таки, вважаємо, ґрунтуючись на результатах даного дослідження, що перші дві також впливають на специфічність трудової функції. Так, О.В. Гоц підкреслює, що «праця науково-педагогічних працівників складається, як правило, зі специфічних трудових функцій, які включають довгочасне вивчення різноманітних літературних джерел, проведення експериментальних робіт, їх наукове тлумачення і формулювання наукових ідей, необхідних для навчання студентів, а також для виконання наукових досліджень»<sup>112</sup>.

М.Л. Смолярова наводить схожу думку, що дає їй підстави для аргументованого висновку про особливість правового статусу науково-педагогічних працівників<sup>113</sup>.

Т.В. Красюк вказує, що сутнісними особливостями трудової функції науково-педагогічних працівників, є, по-перше, різноманітність і різнохарактерність видів робіт; по-друге, зміст трудової функції цієї категорії працівників може бути реалізований тільки за умов органічного поєднання й реалізації кожного виду робіт<sup>114</sup>.

Ці думки є справедливими, і, вочевидь, саме різноманітність, складність цих видів діяльності та можливість їх гармонійного поєднання були покладені в основу прийняття Наказу Міністерства освіти і науки України № 450 від 7 серпня 2002 р., яким затверджено норми часу для планування та обліку навчальної роботи та переліки основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів<sup>115</sup>. На думку М.Л. Смолярової, ці норми встановлено з

---

<sup>112</sup> Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2004. С. 5.

<sup>113</sup> Смолярова М.Л. Особливості правового регулювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників. URL: [http://www.bookz.com.ua/26/PD111\\_05.pdf](http://www.bookz.com.ua/26/PD111_05.pdf)

<sup>114</sup> Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. С. 8.

<sup>115</sup> Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи

урахуванням можливостей їх виконання при забезпеченні роботодавцями відповідних умов праці науково-педагогічних працівників та з урахуванням фізіологічних можливостей науково-педагогічних працівників виконувати свої обов'язки протягом робочого дня, загальна тривалість якого становить шість повних годин<sup>116</sup>. Рациональне зерно у цій думці, звичайно, є, адже для здійснення всіх цих видів робіт дійсно потрібні певні умови, забезпечення яких, відповідно до трудового законодавства, покладається на роботодавця<sup>117</sup>. Однак на практиці у більшості випадків, на жаль, наукова та методична робота забезпечується власними зусиллями за власний кошт науково-педагогічних працівників.

Цікавою є точка зору О.В. Гоц, яка слушно акцентує увагу на тому, що у видах науково-педагогічної діяльності знаходять вираз «безпосередні показники затрат праці науково-педагогічних працівників»<sup>118</sup>. Справді, ці різноманітні види діяльності окремо і науково-педагогічна діяльність в цілому, будучи результатом праці науково-педагогічного працівника, показують наскільки він проявляє свої розумові, моральні, інтелектуальні, творчі якості.

Також специфіку науково-педагогічної діяльності варто охарактеризувати і з наукової точки зору фізіології праці. Творчість, викладання, науки, навчання належать до розумової праці. Ця праця потребує переважного напруження уваги, сенсорного апарату, пам'яті, а також активації процесів мислення, емоційної сфери. Праця викладача – це постійний контакт з людьми, підвищена

---

педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: Наказ Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 р. № 450. *Офіційний вісник України*. 2002. № 35. Ст. 1655.

<sup>116</sup> Смолярова М.Л. Особливості правового регулювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників. URL: [http://www.bookz.com.ua/26/PD111\\_05.pdf](http://www.bookz.com.ua/26/PD111_05.pdf)

<sup>117</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Ч. 1 ст. 21; п. 3 ч. 1 ст. 29. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

<sup>118</sup> Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2004. С. 5.

відповідальність, дефіцит часу та інформації для прийняття рішення. Це обумовлює високий ступінь нервово-емоційного напруження<sup>119</sup>.

Основним працюючим органом під час розумової праці виступає мозок. При інтенсивній інтелектуальній діяльності потреба мозку в енергії підвищується і становить 15–20 % від загального обсягу в організмі. При читанні вголос витрати енергії підвищуються на 48 %; при виступі з публічною лекцією – на 94 %. Під час розумової діяльності значно активізуються аналітичні та синтетичні функції центральної нервової системи, ускладнюється прийом і переробка інформації, виникають функціональні зв'язки, нові комплекси умовних рефлексів, зростає роль функцій уваги, пам'яті, напруження зорового та слухового аналізаторів і навантаження на них. Для розумової діяльності характерні напруження уваги, сприйняття, пам'яті, велика кількість стресів, малорухливий спосіб життя, вимушена одноманітна поза – все це зумовлює застійні явища у м'язах ніг, органах черевної порожнини і малого тазу, погіршується постачання мозку киснем, збільшується потреба в глюкозі. Погіршуються також функції зорового аналізатора: стійкість ясного бачення, гострота зору, зорова працездатність, збільшується час зорово-моторної реакції. Людям розумової праці притаманний найбільший ступінь напруження уваги – в середньому у 5–10 разів вище, ніж при фізичній праці. Завершення робочого дня зовсім не перериває процесу розумової діяльності. В основному люди розумової діяльності не в змозі вимкнути механізм переробки інформації на ніч; вони працюють не лише 8–12 годин на добу, а майже постійно, з короткими переключеннями<sup>120</sup>.

---

<sup>119</sup> Фізіологія та гігієна праці, профілактика перевтоми. URL: [http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/hihiena/classes\\_stud/uk/pharm/prov\\_pharm/ptn/%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D1%83%20%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/3/05.%20%D0%A4%D1%96%D0%B7%D1%96%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.htm](http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/hihiena/classes_stud/uk/pharm/prov_pharm/ptn/%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D1%83%20%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/3/05.%20%D0%A4%D1%96%D0%B7%D1%96%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.htm)

<sup>120</sup> Фізіологія та гігієна праці, профілактика перевтоми. URL: [http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/hihiena/classes\\_stud/uk/pharm/prov](http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/hihiena/classes_stud/uk/pharm/prov)

Таким чином, слід зробити висновок, що науково-педагогічна діяльність виступає об'єктивною галузевою підставою диференціації норм трудового права, а отже, і правового регулювання праці науково-педагогічних працівників з огляду на такі фактори, як:

- 1) специфіка виду діяльності праці;
- 2) об'єкт спрямованості діяльності;
- 3) мета на отримання певних результатів діяльності;
- 4) обсяг та комплексний характер трудової функції, обумовлений змістом науково-педагогічної діяльності;
- 5) підвищені кваліфікаційні вимоги до рівня освіти, кваліфікації науково-педагогічного працівника;
- 6) підвищене нервово-емоційне навантаження під час провадження діяльності.

У свою чергу, означене обумовлює необхідність диференційованого підходу в упорядкуванні відносин із реалізації права на працю, умов праці осіб, які професійно провадять таку діяльність, – науково-педагогічних працівників<sup>121</sup>. Адже провадження такого важливого і складного виду діяльності вимагає вироблення зваженого підходу до встановлення правових норм, що будуть впливати на волю та свідомість науково-педагогічних працівників таким чином, щоб надати простір для формування бажання займатися науково-педагогічною діяльністю, його ефективної реалізації через проявлення творчого мислення, інтелектуальну творчу діяльність, спрямовану на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, навчання та виховання молоді.

---

[\\_pharm/ptn/%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D1%83%20%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/3/05.%20%D0%A4%D1%96%D0%B7%D1%96%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.htm](#)

<sup>121</sup> Попова К.О. Науково-педагогічна діяльність як підстава диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідом. учасн. VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2017. С. 324.*

## **§ 2. Науково-педагогічний працівник як суб'єкт особливого виду праці – науково-педагогічної діяльності**

Чинний Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» у своїй преамбулі наголошує: «Рівень розвитку науки і техніки є визначальним чинником прогресу суспільства, підвищення добробуту громадян, їх духовного та інтелектуального зростання. Цим зумовлена необхідність пріоритетної державної підтримки розвитку науки як джерела економічного зростання і невід'ємної складової національної культури та освіти, створення умов для реалізації інтелектуального потенціалу громадян у сфері наукової і науково-технічної діяльності, забезпечення використання досягнень вітчизняної та світової науки і техніки для задоволення соціальних, економічних, культурних та інших потреб»<sup>122</sup>.

Звичайно, у XXI столітті будь-яка цивілізована держава має визнавати підтримку наукової та науково-технічної діяльності пріоритетним напрямом державної політики, адже саме наука та її розвиток здатні забезпечити майбутнє держави і суспільства. Однак наукова діяльність та науково-технічна діяльність – це творчий процес, що є втіленням у життя реалізації розумового, винахідливого дійства науковців, – працівників, які бачать сенсом свого життя служіння людству через важку інтелектуальну працю. І якщо відповідно до преамбули Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» наука визнається державою-Україною джерелом економічного зростання і невід'ємною складовою національної культури та освіти, що потребує пріоритетної державної підтримки розвитку<sup>123</sup>, то, зрозуміло, що науковці, які саме своєю працею і створюють це джерело і постійно його збагачують, також мають відчувати пріоритетну державну підтримку у правовому регулюванні своєї праці.

Зокрема, це стосується і науковців, які поєднують наукову діяльність із такою благородною діяльністю як педагогічна. Тобто мова йде про науково-педагогічних працівників як учасників

---

<sup>122</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>123</sup> Там само.

навчального процесу у вищих навчальних закладах, які провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність і які навіть, судячи з першого погляду на цей термін, не тільки займаються нелегкою науковою працею, а ще й суміщують її із процесом освіти, передаючи, таким чином, свої знання та досвід підростаючому поколінню.

До речі, важливість науково-педагогічної діяльності для держави у європейських країнах виражається в тому, що науково-педагогічні працівники отримують статус державного службовця. Так, у половині всіх європейських систем вищої освіти працівники державних вищих навчальних закладів мають або можуть мати статус державних службовців. Це означає, що вони приймаються на роботу державними органами відповідно до законодавства, яке регулює функціонування державних адміністрацій. Статус державного службовця більш поширений у країнах південно-західної Європи. Проте саме існування такого статусу не означає, що всі науково-педагогічні працівники є державними службовцями. Загальний статус державного службовця мають усі працівники державних вищих навчальних закладів лише в деяких країнах (наприклад, у Греції, Угорщині, Словенії, Швейцарії, Норвегії та Туреччині), тоді як в інших випадках лише деякі категорії науково-педагогічних працівників є державними службовцями. Наприклад, у Франції статус державного службовця поширюється на старших викладачів (*maîtres de conférences*) та професорів (*professeurs des universités*), які є двома найвищими академічними званнями, але не на молодших співробітників. В Австрії викладачів зі статусом державних службовців можна знайти в університетах (цей статус поступово відміняється, оскільки, починаючи з 2002 року працівники університетів більше не наймаються як державні службовці) та в педагогічних коледжах університетів, але не в технічних університетах. У Данії також поетапно відмовляються від статусу державних службовців для науково-педагогічних працівників – тільки незначна кількість працівників університетів та технічних коледжів все ще зберігають його<sup>124</sup>.

---

<sup>124</sup> Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL:



## § 2. Наук.-пед. працівник як суб'єкт науково-педагогічної діяльності 41

Насамперед, слід відзначити, що у чинному законодавстві до осіб, які здійснюють у вищих навчальних закладах науково-педагогічну діяльність, застосовуються два поняття: у переважній більшості і у актах, що приймалися після 2000 р., – це науково-педагогічні працівники<sup>125, 126, 127, 128</sup>, однак є і поняття професорсько-викладацький склад, принаймні у двох чинних нормативно-правових актах<sup>129, 130</sup>, роком прийняття яких є 1993. Отже, це дозволяє констатувати відмову від використання на рівні нормотворчості терміна «професорсько-викладацький склад». Хоча, видається, поняття «професорсько-викладацький склад» і «науково-педагогічні працівники» можуть охоплювати за змістом одних і тих же працівників, але при цьому дані поняття співвідносяться як загальне і часткове. Загальним виступає поняття «науково-педагогічні працівники», яке включає дві категорії працівників: 1) професорсько-викладацький склад (асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор) і 2) керівний склад (завідувач кафедри,

---

<http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-yevrop-umovi-prac.html>

<sup>125</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>126</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>127</sup> Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>128</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.

<sup>129</sup> Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів Міносвіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.04.1993 р. № 90. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0181-93>

<sup>130</sup> Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>

декан, проректор, ректор). Різниця між зазначеними категоріями виражається в особливостях їх трудово-правового статусу, які проявляються в процедурі призначення на посаду, професійних вимогах, змісті та обсязі посадових обов'язків тощо. «Професорсько-викладацький склад» є складовою частиною поняття «науково-педагогічні працівники». Вважаємо за доцільне доповнити ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» ч. 1-1, в якій встановити таке: «Науково-педагогічні працівники поділяються на професорсько-викладацький склад і керівний склад. Професорсько-викладацький склад включає посади: асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор; керівний склад науково-педагогічних працівників включає посади: завідувача кафедри, декана, проректора, ректора»<sup>131</sup>.

Слід погодитися із Т.В. Красюк, що «у сучасних умовах науково-педагогічний працівник є носієм не тільки наукової інформації, а й організатором пізнавальної діяльності студентів, їх самостійної роботи та наукової творчості»<sup>132</sup>. Також слушною є думка О.В. Гоц, що «підготовка фахівців високого рівня значною мірою залежить від того, які науково-педагогічні кадри у вищих навчальних закладах здійснюють навчально-виховний процес, які існують правові форми залучення їх до навчальних закладів. Виконання завдання держави з підготовки фахівців світового рівня залежить від науково-педагогічного потенціалу»<sup>133</sup>.

Чинним законодавством сьогодні, як не парадоксально, однозначного, єдиного поняття науково-педагогічного працівника не визначено. Парадоксально, вважаємо тому, що закони України, які містять визначення зазначеного поняття, були прийняті із

---

<sup>131</sup> Попова К.А. Соотношение понятий «научно-педагогические работники» и «профессорско-преподавательский состав» в законодательстве Украины. *Закон и жизнь [Leges et Vita]*: международный научно-практический правовой журнал [Молдова]. 2014. Июль. С. 119–123.

<sup>132</sup> Красюк Т.В. Визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового права на сучасному етапі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький університет управління і права, 2016. С. 158.

<sup>133</sup> Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2004. С. 1.

проміжком приблизно один рік і три місяці і це поняття мало б бути уніфікованим. Однак визначення є різними. Мова йде про Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII, який визначає науково-педагогічного працівника у ст. 53 ч. 1<sup>134</sup>, та Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII, який також містить визначення науково-педагогічного працівника, але у ст. 1 ч. 1 п. 25. Розглянемо і порівняємо ці визначення.

Закон України «Про вищу освіту» вказує, що науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність<sup>135</sup>. Дане визначення є доволі загальним. У ньому можна нарахувати чотири сутнісні ознаки, що відображують його зміст доволі пунктирно: по-перше, ознаку щодо суб'єкта провадження певної діяльності, а саме: мова йде про особу; по-друге, ознаку щодо вимоги про основну роботу (тобто не за сумісництвом); по-третє, ознаку щодо місця роботи, а саме: у вищому навчальному закладі; по-четверте, вимогу щодо змісту провадженої діяльності, яка реалізується через зміст трудової функції, у вигляді навчальної, методичної, наукової (науково-технічної, мистецької) та організаційної діяльності.

Цікаво і водночас дивно, що цитований Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII майже наполовину повторює визначення науково-педагогічного працівника із попереднього Закону України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984-III, який нині втратив чинність, а саме: науково-педагогічні працівники – особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації професійно займаються педагогічною діяльністю у поєднанні з

---

<sup>134</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>135</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ч. 1 ст. 53. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

науковою та науково-технічною діяльністю<sup>136</sup>. Збіг вбачається за ознаками суб'єкта, вимоги щодо основної роботи та частково щодо місця роботи у вищому навчальному закладі. Проте, якщо чинний Закон України «Про вищу освіту» не підходить диференційовано до рівня акредитації вищого навчального закладу<sup>137</sup>, то попередній Закон акцентував увагу на вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації.

Одразу слід зауважити, що вимога щодо основної роботи, на нашу думку, суперечить змісту інших законів. Так, згідно із ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін<sup>138</sup>. Проте певним категоріям працівників, як-то, суддям, працівникам прокуратури, народним депутатам, посадовим працівникам митної та податкової служб, керівникам державних підприємств, їх заступникам та ін., законом заборонено працювати за сумісництвом, за винятком наукової чи викладацької діяльності. На практиці ж вони можуть реалізовувати це право, працюючи за сумісництвом і займаючи посади науково-педагогічних працівників. До того ж кадрове забезпечення вищих навчальних закладів може підсилюватися за рахунок сумісників з інших вищих навчальних закладів. До науково-педагогічної діяльності можуть залучатися і фахівці з підприємств і організацій, що мають практичний досвід у певній галузі, і певна річ, що займатися науково-педагогічною діяльністю вони можуть і не залишаючи своєї основної роботи<sup>139</sup>. Подібну позицію із

---

<sup>136</sup> Про бібліотеки і бібліотечну справу: Закон України від 27.01.1995 р. № 32/95-ВР. Ст. 47 ч. 2. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/32/95-%D0%B2%D1%80>

<sup>137</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 53 ч. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>138</sup> 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>

<sup>139</sup> Попова К. О. Щодо проблем законодавчого визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Зб. наук. пр. ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Право*. Харків, 2014. Вип. 21. С. 78.

аналогічним обґрунтуванням займає Т.В. Красюк<sup>140</sup>, пропонуючи внести зміни до ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» та визначити однією з ознак науково-педагогічних працівників можливість провадити діяльність як за основною роботою, так і на умовах сумісництва<sup>141</sup>. Ми дотримуємося такої ж позиції. Хоч, слід зауважити, що у Республіці Польща за нововведеннями, відповідно до Закону від 18.03.2011 р., встановлено обмеження для викладачів – вони можуть перебувати у трудових відносинах тільки з одним ВНЗ<sup>142</sup>.

Відсутність диференційованого підходу у ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. у визначенні типів вищих навчальних закладів, праця в яких дозволяє вважатися науково-педагогічним працівником, слід визнати шкідливою для точного визначення понять, адже ст. 28 Закону України «Про вищу освіту» до типів вищих навчальних закладів відносить також коледж, який є галузевим вищим навчальним закладом або структурним підрозділом університету, академії чи інституту, що провадить освітню діяльність, пов'язану із здобуттям ступенів молодшого бакалавра та/або бакалавра, проводить прикладні наукові дослідження<sup>143</sup>. Тобто визначення науково-педагогічного працівника у ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» дозволяє віднести до нього і тих працівників, що працюють у коледжі. Однак за ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» це не буде відповідати нормі права, бо в ній, як буде далі детально

---

<sup>140</sup> Красюк Т.В. Визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового права на сучасному етапі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький університет управління і права, 2016. С. 160–161.

<sup>141</sup> Там само. С. 161.

<sup>142</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw. *Dziennik Ustaw*. 2011. Nr 81. Poz.440.

<sup>143</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 28. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

розглянуто, є вказівка на три вищих навчальних заклади – університет, академію, інститут<sup>144</sup>.

Стосовно змісту провадженої діяльності, то як бачимо, зазначені акти по-різному підходили до нього. Що розуміється під кожним із видів такої діяльності визначимо нижче. А наразі хотілося б ще відзначити, що у чинний Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII також із попередньої редакції не увійшла вказівка на професійність провадженої діяльності.

Таким чином, узагальнюючи проведене порівняння, можна зробити висновок, що чинний Закон України «Про вищу освіту» значно спростив визначення науково-педагогічного працівника і надав досить узагальнене та заплутане розуміння цього поняття, яке входить у суперечність з іншими нормативно-правовими актами. Інакше кажучи, у цьому, нині чинному Законі, дається не визначення поняття «науково-педагогічний працівник» на підставі усього комплексу сутнісних ознак цього явища, а лише сформовано його примарний силует, за яким можна вхопити лише загальні контури явища, дозволити розчинитися у сукупності інших понять, однак не можна розпізнати його і відрізнити від інших.

А от чинний Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» визначає науково-педагогічного працівника таким чином: це вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством<sup>145</sup>. Дане визначення є, порівняно з попередніми, більш деталізованим і диференційованим. Воно містить комплекс характерних кваліфікаційних ознак, відсутність хоча б однієї з яких не дозволить визначати працівника як науково-педагогічного.

---

<sup>144</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 ч. 1 п. 25. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>145</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 ч. 1 п. 25. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

Отже, першою ознакою є характеристика працівника як вченого<sup>146</sup>. Т.В. Красюк вважає, що вживання такого слова, як «вчений», для визначення поняття «науково-педагогічний працівник» «звужує саме поняття, виключаючи з нього велику групу високопрофесійних практичних працівників. Вбачається, що більш прийнятним завдяки своїй універсальності є слово “особа”»<sup>147</sup>. На підтвердження своєї думки Т.В. Красюк наводить п. 9 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», «де зазначено, що посади науково-педагогічних працівників можуть займати не тільки особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також і особи, які мають ступінь магістра»<sup>148</sup>.

Вочевидь, зазначена думка є слушною, адже, застосовуючи при визначенні науково-педагогічного працівника термін «вчений», уточнюючи його рівні вищої освіти, дійсно вбачається суперечність у його застосуванні.

Академічний тлумачний словник української мови містить таке визначення цього слова: учений (вчений) – який має широкі й глибокі знання взагалі або в якій-небудь галузі науки; який одержав спеціальні знання, пройшов спеціальну виучку; який учився; освічений; висококваліфікований фахівець з якої-небудь галузі науки; який присвоюється за успішну науково-дослідну або педагогічну роботу; пов'язаний з наукою; який керує науковою діяльністю, організовує наукову діяльність; серйозний, складний за змістом<sup>149</sup>.

---

<sup>146</sup> Там само. Ст. 1 п. 25.

<sup>147</sup> Красюк Т.В. Визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового права на сучасному етапі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький університет управління і права, 2016. С. 159.

<sup>148</sup> Красюк Т.В. Визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового права на сучасному етапі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький університет управління і права, 2016. С. 159–160.

<sup>149</sup> Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/uchenyj>

В Україні також існує легальне визначення вченого, яке, загалом, спирається на зазначене загальнофілологічне, однак доповнює його особливими, кваліфікаційними характеристиками, що відображують специфіку і зміст його діяльності. Так, відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», вчений – це фізична особа, яка проводить фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження і отримує наукові та (або) науково-технічні (прикладні) результати<sup>150</sup>. Тобто легальне визначення є більш конкретним і змістовним, як, до речі, і має бути у випадку із юридичними термінами, і вказує на: суб'єкта цієї діяльності – фізичну особу; змістовну характеристику процесу цієї діяльності – проведення фундаментальних та (або) прикладних наукових досліджень, а також на обов'язковий результат, завершену дію цього процесу – отримання наукових та (або) науково-технічних (прикладних) результатів.

Другою ознакою науково-педагогічного працівника є уточнення щодо рівня освіти вченого, а саме: «який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня»<sup>151</sup>. Тобто науково-педагогічним працівником є особа, яка отримала вищу освіту. І перший можливий варіант підтвердження виконання вимог щодо відповідного ступеня освіти вченого – науково-педагогічного працівника – це наявність у цієї особи вищої освіти за рівнем магістра. Отже, рівень фахівця із вищою освітою магістра – це найнижчий, початковий, базовий можливий рівень для можливості обійняти посаду науково-педагогічного працівника.

Другий (магістерський) рівень є одним з рівнів вищої освіти, на яких в Україні здійснюється підготовка фахівців з вищою освітою за відповідними освітньо-професійними, освітньо-науковими, науковими програмами<sup>152</sup>. Закон України «Про вищу освіту» також визначає, що «другий (магістерський) рівень вищої освіти відповідає

---

<sup>150</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 п. 4. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>151</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 п. 25. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

<sup>152</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 5 ч. 1 абз. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>



восьмому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності»<sup>153</sup>. І ось тут стає зрозумілим, що магістр вченим бути не може. Бо як слідує із його визначення, наданого ст. 5 Закону України «Про вищу освіту», освітній рівень магістра не є науковим, і провадити дослідження він не зобов'язаний<sup>154</sup>. Тому використання при визначенні науково-педагогічного працівника поняття «учений» не відповідає дійсності, є суперечливим, а тому має бути заміненим на поняття «особа».

Вищим за другий (магістерський) рівень вищої освіти відповідно до Закону України «Про вищу освіту» є третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти<sup>155</sup>. Він «відповідає дев'ятому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення»<sup>156</sup>. І відповідно також до Закону України «Про вищу освіту» особа, яка має третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти, – це особа, якій присуджено ступінь вищої освіти – доктор філософії<sup>157</sup>. Отже, доктор філософії – це другий можливий варіант виконання вимог щодо відповідного ступеня освіти вченого.

---

<sup>153</sup> Там само. Ст. 5 ч. 1 абз. 1.

<sup>154</sup> Там само.

<sup>155</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 5 ч. 1 абз. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>156</sup> Там само. Ст. 5 ч. 1 абз. 4.

<sup>157</sup> Там само. Ст. 5 ч. 6.

I, нарешті, третій можливий варіант виконання вимог щодо відповідного ступеня освіти вченого – це найвищий рівень вищої освіти – науковий, тобто мова йде про доктора наук<sup>158</sup>. Науковий рівень вищої освіти відповідає десятому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає набуття компетентностей з розроблення і впровадження методології та методики дослідницької роботи, створення нових системоутворюючих знань та/або прогресивних технологій, розв’язання важливої наукової або прикладної проблеми, яка має загальнонаціональне або світове значення<sup>159</sup>.

Вимога до певного рівня вищої освіти, яка охоплює за чинним визначенням науково-педагогічного працівника рівнів магістра, доктора філософії та доктора наук, є справедливою, оскільки вона, як сутнісна ознака науково-педагогічного працівника, відображує можливість якісного та кваліфікованого виконання діяльності, передбаченої для цього працівника. Також ця вимога як складова поняття «науково-педагогічний працівник» є логічним елементом механізму функціонування освіти в державі, бо вона продовжує думку законодавця, закладену у формування рівнів освіти і поєднує етапи освіти та подальшої трудової реалізації. Можна сказати, що таким чином вже закладається зв’язок між отриманням бажаного рівня вищої освіти та роботою, що, безперечно, є необхідним у реалізації державою і суспільством програм із вирішення проблем освіти та працевлаштування.

Третьою ознакою науково-педагогічного працівника є вимога, що його науково-педагогічна діяльність виконується «відповідно до трудового договору (контракту)»<sup>160</sup>. Це означає, що реалізація права на працю даного працівника має відбуватися виключно у формі трудового договору (контракту). Адже трудовий договір виступає однією із форм, способів реалізації права на працю<sup>161, 162</sup>. Більше

---

<sup>158</sup> Там само. Ст. 5 ч. 6.

<sup>159</sup> Там само. Ст. 5 ч. 1 абз. 6.

<sup>160</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII.П. 25 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>161</sup> Процевський О. І. Випробування при прийнятті на роботу. *Юридичний вісник України*. 2009. № 19 (723). 9–15 трав. С. 7.

того, саме трудовий договір, як підкреслюють науковці, зокрема О.І. Процевський<sup>163</sup>, М.Д. Ждан<sup>164, 165</sup>, є основною формою реалізації права на працю.

До речі, вказівка на таку обов'язкову ознаку науково-педагогічного працівника як виконання науково-педагогічної діяльності на підставі трудового договору (контракту) є надбанням чинного Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII<sup>166</sup>, яке, вочевидь, слід вважати випадком, коли законодавці дослухалися до науковців. Адже у науковій літературі вказівка на таку обов'язкову ознаку науково-педагогічного працівника як виконання науково-педагогічної діяльності на підставі трудового договору (контракту) визначалася вже у 2005–2006 рр.<sup>167, 168</sup>. Науковці таким чином виявляли своє розуміння поняття «науково-педагогічний працівник», яке

---

<sup>162</sup> Аврус А.И. История российских университетов: Очерки. Москва: Московский общественный научный фонд, 2001. С. 139.

<sup>163</sup> Процевський О. І. Випробування при прийнятті на роботу. *Юридичний вісник України*. 2009. № 19 (723). 9–15 трав. С. 7.

<sup>164</sup> Ждан М.Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. 2014. Вип. 22. С. 73.

<sup>165</sup> Ждан М.Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. *Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26–27 верес. 2014 р.)*. Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина». 2014. С. 61.

<sup>166</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. П. 25 ч. 1 ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>167</sup> Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників: монографія / Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В., Скоробагатько А.В. та ін.; за ред. Н.М. Хуторян. Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2005. С. 216.

<sup>168</sup> Шестопапов Р.М. Проблемні аспекти правового захисту науково-педагогічних працівників. *Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти: зб. тез доп. 1-ї Міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених (8–9 груд. 2006 р.)*. Суми, 2006. С. 91–94. URL: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/handle/123456789/3785>

відрізнялося від легального на той час і не містило вказівки на форму реалізації права на працю цим працівником<sup>169</sup>.

Місце зайнятості науково-педагогічних працівників – в університеті, академії, інституті – є наступною, четвертою ознакою, що фігурує у визначенні терміна «науково-педагогічний працівник». У попередньому підрозділі ми надавали юридичну дефініцію цих закладів, що міститься у ст. 28 Закону України «Про вищу освіту»<sup>170</sup>, тому не будемо повторюватись. Однак зазначимо, що із визначень цих типів вищих навчальних закладів випливає, що вони провадять інноваційну освітню діяльність, фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, а отже, провадження цих видів діяльності має здійснюватися професіоналами – особами, які мають відповідну підготовку і здатними до їх виконання. Тобто зрозуміло, що виконувати ці види діяльності, які є провідними для даних установ, можуть науково-педагогічні працівники.

П'ятою ознакою поняття «науково-педагогічний працівник» виступає «професійність» провадження педагогічної та наукової або науково-педагогічної діяльності<sup>171</sup>. Ця ознака вказує на те, що зазначені працівники, відповідно до класичного тлумачення термінів «професійний», «професіоналізм», повинні володіти певною сукупністю знань, навичок поведінки, що свідчить про професійну підготовку, навченість, придатність до виконання професійних функцій.

Підґрунтям професіоналізму є сформована в процесі навчання та професійної діяльності готовність до компетентного виконання функціональних обов'язків, що оплачуються; рівень майстерності у професійній діяльності, що відповідає рівню складності роботи. Виконувати роботу професійно – означає виконувати її майстерно,

---

<sup>169</sup> Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»: Закон України від 06.04.2000 р. № 1646-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1646-14>

<sup>170</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 28. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>171</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 ч. 1 п. 25. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

кваліфіковано<sup>172</sup>. Г.М. Мешко майже так само визначає цю ознаку. Вона справедливо відзначає, що «професійна педагогічна діяльність передбачає спеціальну освіту, тобто оволодіння системою спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для виконання функцій, пов'язаних із певною професією. Людину, яка професійно займається педагогічною діяльністю, називають вихователем, учителем, викладачем, педагогом»<sup>173</sup>. І дійсно, проводити дослідження і навчати таким чином, щоб сформувати у своїх підопічних цілісну картину знань, певні компетентності може тільки професіонал. Аматору це не під силу. Отже, професійність провадження педагогічної та наукової або науково-педагогічної діяльності – це дійсно сутнісна ознака поняття «науково-педагогічний працівник».

Лише шостою ознакою поняття «науково-педагогічний працівник» є вказівка на змістовну спрямованість його діяльності – власне на педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність<sup>174</sup>. Симбіоз цих видів діяльності відбивається і в самій назві – «науково-педагогічний працівник». Визначення науково-педагогічної діяльності, а також її склад було проаналізовано у підрозділі 1.1. Однак незрозумілою видається позиція законодавця диференціювати роботу у визначенні науково-педагогічного працівника як «педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність». Яка різниця у «педагогічній та науковій діяльності» і «науково-педагогічній діяльності»? На наш погляд, ніякої. У даному випадку ми маємо справу із повторенням слів, але у дещо зміненій формі. І та й інша конструкція не дозволяє визнавати провадження працівником одного з видів діяльності – педагогічної чи наукової – як складової поняття «науково-педагогічний працівник». У першому і другому випадках мова йде про поєднання цих видів діяльності. Тому, видається, достатньо вказати це поєднання у визначенні лише

---

<sup>172</sup> Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В.Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. С.742.

<sup>173</sup> Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії: навч. посіб. Сер. Альма-матер. 2-ге вид., стер. Київ: Академвидав, 2012. 200 с.

<sup>174</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 ч. 1 п. 25. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

один раз і більш вдалою формою до вживання, зважаючи на той термін, який розглядається, буде словосполучення «науково-педагогічною діяльністю».

У контексті розгляду змісту поняття педагогічної, наукової та науково-педагогічної діяльності не можна не акцентувати увагу на основних посадах науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів відповідно до ч. 1 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», якими є:

- 1) керівник (ректор, президент, начальник, директор);
- 2) заступник керівника (проректор, віце-президент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 3) директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 4) декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 5) директор бібліотеки;
- 6) завідувач (начальник) кафедри;
- 7) професор;
- 8) доцент;
- 9) старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;
- 10) науковий працівник бібліотеки;
- 11) завідувач аспірантури, докторантури<sup>175</sup>.

На нашу думку, не всі з перелічених посад пов'язані з науковою і педагогічною або науково-педагогічною діяльністю. А тому віднесення до науково-педагогічних працівників таких посад, по-перше, як директор бібліотеки та науковий працівник бібліотеки є необґрунтованим ні логічно, ні юридично<sup>176</sup>. Адже відповідно до чинних нормативно-правових актів, що регулюють діяльність бібліотек, ці види діяльності не покладаються на бібліотеки<sup>177</sup>.

<sup>175</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. С. 5 ч. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>176</sup> Попова К. О. Щодо проблем законодавчого визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Зб. наук. пр. ХНПУ імені Г. С. Сковороди*. Право. Харків, 2014. Вип. 21. С. 80.

<sup>177</sup> Про бібліотеки і бібліотечну справу: Закон України від 27.01.1995 р. № 32/95-ВР. Ст. 1, 19, 26. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/32/95->

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» від 27.01.1995 р. № 32/95-ВР бібліотека – інформаційний, культурний, освітній заклад (установа, організація) або структурний підрозділ, що має підпорядкований фонд документів, доступ до інших джерел інформації та головним завданням якого є забезпечення інформаційних, науково-дослідних, освітніх, культурних та інших потреб користувачів бібліотеки<sup>178</sup>.

Слід погодитися із думкою Т.В. Красюк, що, дійсно, ці особи відіграють значну роль в освітньому процесі<sup>179</sup>. Адже діяльність бібліотек, насамперед, спрямована на забезпечення повного, якісного і оперативного бібліотечно-бібліографічного та інформаційного обслуговування студентів, аспірантів, професорсько-викладацького складу, наукових працівників, співробітників вищого навчального закладу та інших категорій читачів згідно з їх інформаційними запитами на основі широкого доступу до книжкових фондів<sup>180, 181</sup>. Тобто, як слушно підмічає Н.М. Хуторян, діяльність бібліотеки вищого навчального закладу спрямована саме на інформаційне забезпечення викладачів та студентів<sup>182</sup>.

А що стосується завдань та обов'язків директора бібліотеки, то в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників у розділі «Бібліотеки, централізовані бібліотечні системи» серед них виконання навчальної роботи у вищих навчальних закладах, яка є невід'ємною і провідною у праці науково-педагогічних працівників,

---

%D0%B2%D1%80

<sup>178</sup> Про бібліотеки і бібліотечну справу: Закон України від 27.01.1995 р. № 32/95-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/32/95-%D0%B2%D1%80>

<sup>179</sup> Красюк Т.В. Диференціація посад науково-педагогічних працівників ВНЗ: проблемні питання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. Юридичні науки. 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 155.

<sup>180</sup> Про бібліотеки і бібліотечну справу: Закон України від 27.01.1995 р. № 32/95-ВР. Ст. 1, 19, 26. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/32/95-%D0%B2%D1%80>

<sup>181</sup> Типове положення про бібліотеку вищого навчального закладу Міністерства освіти України: затв. Наказом Міністерства освіти України від 30.04.1998 р. № 155 URL: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/3097/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3097/)

<sup>182</sup> Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні: монографія / Н.М. Хуторян, М.М. Шумило, М.П. Стадник та ін. Київ: Ін Юре, 2012. С. 330.

не зазначається<sup>183</sup>. Ці зауваження стосуються і наукового працівника бібліотеки.

Крім цього, слід зазначити, що умови праці працівників бібліотеки – хай навіть це і директор бібліотеки чи її науковий працівник, є не такими, як у науково-педагогічних працівників. Н.В. Красюк пише, що доплати, пільги бібліотечні працівники отримують відповідно до законодавства про бібліотечну справу, а не про вищу освіту. Режим їх роботи також не співпадає із режимом науково-педагогічних працівників (скорочений режим робочого часу)<sup>184</sup>. Н. Розколупа, проводячи дослідження відпусток працівників бібліотек, також відзначила загальність їх надання і розмір у 24 календарні дні<sup>185</sup>.

По-друге, слід погодитися із Т.В. Красюк<sup>186</sup>, що не можна також вважати обґрунтованим віднесення до посад науково-педагогічних працівників завідувача аспірантури, докторантури, тому що до трудових обов'язків таких працівників не входить виконання ними науково-педагогічної роботи, яка є обов'язковою для науково-педагогічних працівників.

Беручи до уваги зазначені суперечності, Т.В. Красюк пропонує досить ліберальний вихід із ситуації додаванням у ч. 1 п. 5 та п. 10 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» (однак, чомусь змовчує про п. 11, де мова йде про завідувача аспірантури, докторантури, що було б логічно у контексті її роздумів) уточнення словами «діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом»<sup>187</sup>. Тобто, вона вважає, якщо законодавство не забороняє

---

<sup>183</sup> Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <https://jobs.ua/ukr/dkhp/vipusk-81>

<sup>184</sup> Красюк Т.В. Диференціація посад науково-педагогічних працівників ВНЗ: проблемні питання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. Юридичні науки. 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 155.

<sup>185</sup> Розколупа Н. Щорічні відпустки працівникам бібліотек (юридична консультація). *Бібліотека в правовому полі*. 2011. № 3 (53). С. 53–55.

<sup>186</sup> Красюк Т.В. Диференціація посад науково-педагогічних працівників ВНЗ: проблемні питання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. Юридичні науки. 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 155.

<sup>187</sup> Красюк Т.В. Диференціація посад науково-педагогічних працівників ВНЗ: проблемні питання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*.



директору бібліотеки, науковому працівнику бібліотеки, завідувачу аспірантури, докторантури на умовах сумісництва бути залученими до освітнього або наукового процесу в рамках вищого навчального закладу за наявності спеціальної підготовки (ступеня магістра з певної спеціальності, наукового ступеня або вченого звання з відповідної спеціальності з огляду на формулювання ч. 9 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту»), то у випадку, коли завідувач аспірантури, докторантури буде реалізовувати себе таким чином ще й у навчальному та науковому процесі, суперечність буде усунена<sup>188</sup>. Звісно, виправлення таким чином ситуації вона пропонує разом з пропозицією про зміну такої сутнісної ознаки науково-педагогічного працівника як провадження науково-педагогічної діяльності як за основним місцем роботи, так і на умовах сумісництва<sup>189</sup>. Однак, на нашу думку, це не приведе до дотримання правової визначеності. Адже, якщо у даному випадку завідувач аспірантури, докторантури буде виконувати види робіт, що визнаються науково-педагогічною діяльністю, то навіть без цього уточнення ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», але за умови можливості законодавчого визнання науково-педагогічним працівником особи, яка провадить науково-педагогічну діяльність і на умовах сумісництва, на цих осіб автоматично стануть поширюватися всі ознаки науково-педагогічного працівника. Бо визначальним для віднесення працівника до науково-педагогічного, як вже було відзначено, є зміст його діяльності. Тому, на нашу думку, директора бібліотеки, наукового працівника бібліотеки та завідувача аспірантури, докторантури слід виключити із переліку науково-педагогічних працівників, бо вони не займаються науково-педагогічною діяльністю.

---

Сер. Юридичні науки. 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 156.

<sup>188</sup> Красюк Т.В. Диференціація посад науково-педагогічних працівників ВНЗ: проблемні питання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*.

Сер. Юридичні науки. 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 155–156

<sup>189</sup> Красюк Т.В. Визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового права на сучасному етапі: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.)*. Хмельницький університет управління і права, 2016. С. 161.

Сьомою ознакою поняття «науково-педагогічний працівник» є вимога щодо наявності відповідної кваліфікації незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтвердженої результатами атестації у випадках, визначених законодавством. Слід зазначити, що Закон України «Про вищу освіту» містить поняття і кваліфікації<sup>190</sup>, і атестації<sup>191</sup>, однак стосуються вони надання освіти. Видається, у вказаній ознаці маються на увазі інші визначення, пов'язані не з освітою, а з виконанням роботи. Прямого легального визначення кваліфікації немає, тому вивести його можна із поняття підтвердження кваліфікації працівників, що міститься у Законі України «Про професійний розвиток працівників», під яким розуміється «процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації»<sup>192</sup>. Тобто, кваліфікація – це певний рівень професійних знань, умінь і навичок працівника, який відповідає установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам. Натомість, Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ виклав дещо інше бачення щодо розуміння цього поняття, визначивши, що: «Поняття кваліфікації як таке, що включає не лише освітній рівень працівника та стаж його роботи, а і здатність виконувати особливі доручення, є оціночним та визначається у кожній конкретній справі залежно від установлених судом обставин»<sup>193</sup>. Отже, у цьому випадку кваліфікація – це єдність освітнього рівня працівника, стажу його роботи та здатності виконувати особливі доручення. Однак, вочевидь, незважаючи на різницю між цими формулюваннями, мова має йти у випадку кваліфікації науково-педагогічного працівника про його здатність виконувати ті роботи, які передбачаються для

<sup>190</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 1 п. 12. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>191</sup> Там само. Ст. 6 ч. 1.

<sup>192</sup> Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Ст. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

<sup>193</sup> Щодо обов'язкових для всіх судів України правових позицій: Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001740-12>

нього його посадою. Враховуючи визначення науково-педагогічного працівника у Законі України «Про вищу освіту»<sup>194</sup> та поняття науково-педагогічної діяльності у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність»<sup>195</sup>, кваліфікація науково-педагогічного працівника полягає у можливості виконання у вищих навчальних закладах навчальної, методичної, наукової (науково-технічної, мистецької), організаційної діяльності, а також виховної, дослідницької та управлінської роботи відповідно до посади.

Атестація працівників – це процедура оцінки відповідності професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Тобто атестація у загальному визначенні – це процес, який визнає, підтверджує та офіційно оформлює кваліфікацію. Однак, варто підкреслити, що атестація як сутнісна ознака поняття «науково-педагогічний працівник», вочевидь, вказує на загальну процедуру підтвердження кваліфікації. Тобто підкреслює, що кваліфікацію слід періодично підтверджувати, бо власне «атестація» – як назва процедури підтвердження кваліфікації за Законом України «Про вищу освіту» застосовується до педагогічних працівників<sup>196</sup>. Щодо науково-педагогічних працівників, на жаль, ні цей Закон, ні інші процедуру встановлення перевірки кваліфікації не зазначають і тим більше термін «атестація» до них не застосовують. Із ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» бачимо, що на етапі зайняття вакантної посади роль такого процесу відіграє конкурс – і це є досить вдалим рішенням, бо шляхом змагання визначається найкращий претендент на посаду. Однак, враховуючи специфіку науково-педагогічної діяльності, очевидно, необхідно періодично перевіряти відповідність кваліфікації науково-педагогічного працівника – і як це робити закони України не визначають, що призводить до прогалин, які заповнюються МОН, і на нашу думку, не досить

---

<sup>194</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 53 ч. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>195</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 п. 12. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>196</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 55 ч. 6. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

вдало, бо порушуються основоположні позиції трудового права, про що мова піде у підрозділі 2.2 даного дослідження.

Взагалі то, на нашу думку, така ознака у визначенні поняття «науково-педагогічний працівник» як атестація є зайвою, бо призводить до надмірного перевантаження, адже не характеризує його сутність – вона спрямована на підтвердження якостей, що вже охоплені цим поняттям, тобто є вторинною, похідною характеристикою зовнішнього процесу підтвердження кваліфікації. Тому пропонуємо цю ознаку із визначення поняття «науково-педагогічний працівник» виключити.

Таким чином, на підставі проведеного у даному підрозділі дослідження слід констатувати, що чинне законодавство надає поняття науково-педагогічного працівника, акцентуючи увагу на його визначальному елементі – науково-педагогічній діяльності, який становить основу цього правового визначення. Адже саме науково-педагогічна діяльність як особливий різновид праці обумовлює вимогливість до особи даного працівника та його кваліфікації.

Також проведене у даному підрозділі дослідження є підставою для висновку, що чинне законодавство, яке надає поняття науково-педагогічного працівника, є суперечливим і недосконалим. Дефініція поняття «науково-педагогічний працівник» в положеннях діючого законодавства України не відповідає тим вимогам, які ставляться сучасними реаліями до трудового права. Тому з метою усунення зазначених недоліків пропонується уніфікувати дане поняття і визначити у ст. 53 ч. 1 Закону України «Про вищу освіту» та п. 25 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» поняття науково-педагогічного працівника таким чином: «Науково-педагогічний працівник – це особа, яка має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить в університеті, академії, інституті науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи або на умовах сумісництва та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання».

### § 3. Історична ретроспектива становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників

В українській правовій науці комплексні дослідження, присвячені історичній ретроспективі становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, відсутні. Зовсім не дослідженим і досі залишається період дореволюційного становлення правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. Фрагментарному висвітленню піддавалися проблеми історії конкурсної системи добору науково-педагогічних працівників лише радянського періоду у роботах О.В. Гоц<sup>197</sup>, І.К. Дмитрієвої<sup>198</sup> та М. Смолярової<sup>199</sup>. Все це зумовлює актуальність та необхідність комплексного дослідження історії означеного питання. Зрозуміло, що це велике за обсягом завдання, виконання якого може слугувати окремим предметом самостійних дисертацій з історії держави та права, тому ми не ставимо за мету детально простежити передумови формування правових норм, які стали прообразом для сучасного правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, їх зміст тощо. Мета цього підрозділу: виявити етапи становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників та охарактеризувати загальні тенденції формування його змісту для більш глибокого і повного розкриття теми дослідження і розуміння витоків питань за обраною темою.

Вивчення історіографічних джерел дає змогу констатувати, що більшість з них опосередковано стосується досліджуваної теми,

---

<sup>197</sup> Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис... канд. юрид. наук / Харківський держ. педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2004. 180 с.

<sup>198</sup> Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. С. 64–67.

<sup>199</sup> Смолярова М. Історичний розвиток конкурсного відбору науково-педагогічних працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 7. С. 41–43; Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 48. С. 83–90.

розглядаючи становлення та розвиток вищої освіти в Україні у цілому. Окремо хотілося б відзначити дореволюційні видання – праці почесних випускників та заслужених професорів вищих навчальних закладів України, в яких висвітлюється внутрішнє університетське життя у різні історичні періоди, особливості навчального процесу та праці викладачів, піддаються критичному аналізу освітні реформи і нововведення, які стосувалися викладачів тощо (А.С. Лебедева<sup>200</sup>, П. Левицького<sup>201</sup>, А. Страдомського<sup>202</sup>, І. Крамаренка<sup>203</sup>, Я. В. Толмачова<sup>204</sup>, Н. Стеллецького<sup>205</sup>, П. Знаменського<sup>206</sup> та ін.). Проте безпосередньою джерельною базою при вивченні питання становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників слугували нормативно-правові джерела: інструкції ректорів, університетські статuti 1804 р., 1835 р., 1863 р. та 1884 р.

Перший період становлення та розвитку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників хронологічно охоплює 70-ті рр. XVI ст. до 1784 р. і пов'язаний зі створенням та діяльністю Острозької, Києво-Могилянської академії, Чернігівського, Харківського та Переяславського колегіумів. Острозьку академію, приблизним періодом заснування якої називають 70-ті рр.

---

<sup>200</sup> Лебедев А.С. Харьковскій коллегіумъ, какъ просветительный центръ Слободской Украины до учрежденія въ Харковѣ университета. *Чтенія въ Обществѣ Исторіи и Древностей Россійскихъ*. Москва, 1885. Кн. 4. 189 с.

<sup>201</sup> Левицкий П. Прошлое Переяславского духовного училища. *Киевская старина*. 1889. Т. XXIV. Фехраль. С. 424–444.

<sup>202</sup> Страдомский А. Переписка префектов Черниговского коллегіума, иеромонаха Сильвестра Новопольского и Киевской академии иеромонаха Георгия Конисского об ученике коллегіума Петре Минце. *Черниговские епархиальные известія*. Часть неофициальная. 1866. 15. С. 705–722.

<sup>203</sup> Крамаренко И. Нечто из переяславского семинарского быта первой четверти текущего столетія. *Полтавские епархиальные ведомости*. 1877. № 3. С. 89–102.

<sup>204</sup> Толмачев Я.В. Автобиографическая записка. *Русская старина*. 1892. Т. 75. № 9. С. 699–724.

<sup>205</sup> Стеллецкий Н. Харьковскій коллегіум до преобразования его в 1817 году. *Вѣра и Разум*. 1895. Т. 1. Ч. 2. С. 222–239, 632–656.

<sup>206</sup> Знаменский П. Духовные школы в России до реформы 1808 года. Казань, 1881. 806 с.

XVI ст., чимало науковців (В.В. Павленко, Л. Гекало, П.М. Кралюк та ін.) визначають першим вищим навчальним закладом України<sup>207</sup>, 208, 209, 210, 211, 212. Викладачі в Острозьку академію спочатку в основному залучалися з-за кордону, а потім ними ставали власні випускники<sup>213</sup>. Однак історія не зберегла ні статуту, ні інших програмних документів цієї школи. Нічого не відомо про її устрій, структуру і систему викладання<sup>214</sup>, що не дає можливості охарактеризувати не те що стан правового регулювання праці викладачів, а взагалі правове регулювання системи освіти того часу.

У 1615 р. Київське Богоявленське братство організувало школу, яка згодом стала іменуватися Київською колегією. Історія отримання нею статусу закладу, що надає вищу освіту, досить

---

<sup>207</sup> Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія: підручник. Київ: Либідь, 1998. С. 20.

<sup>208</sup> Кралюк П. Острозька академія та острозька біблія: історико-філософський контекст. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: Історичні науки*. Острог: Національний університет «Острозька академія», 2011. Вип. 18. С. 5.

<sup>209</sup> Гекало Л. Розвиток творчого потенціалу педагога. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Сер. Педагогічні науки. 2013. Вип. 123(2). С. 63–66.

<sup>210</sup> Павленко В.В. Організація навчально-виховного процесу в Острозькій академії (XVI – початок XVII століття). *Морально-етичні засади формування особистості*: монографія / за ред. проф. М.В. Левківського. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. С. 253.

<sup>211</sup> Кралюк П.М. Роль Острозької та Замоїської академій в українській культурі. URL: <http://www.anvsu.org.ua/index.files/Articles/Kraluk13.htm>

<sup>212</sup> Заповіт княжни Гальшки Острозької 1579, 16 березня / Підгот. Л. Демченко. *Острозька данина: дослідження і матеріали*. Львів, 1995. Вип. 1. С. 110–111.

<sup>213</sup> Павленко В.В. Організація навчально-виховного процесу в Острозькій академії (XVI – початок XVII століття). *Морально-етичні засади формування особистості*: монографія / за ред. проф. М.В. Левківського. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. С. 256–257.

<sup>214</sup> Павленко В.В. Організація навчально-виховного процесу в Острозькій академії (XVI – початок XVII століття). *Морально-етичні засади формування особистості*: монографія / за ред. проф. М.В. Левківського. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. С. 259.

тривала і повною мірою описана у джерелах<sup>215, 216, 217, 218</sup>. Загальновідомо, що 26 вересня 1701 р. Київська колегія отримала права вищого навчального закладу та стала офіційно називатися Академією, як і більшість європейських вищих шкіл того часу<sup>219</sup>.

Правила академічного життя містилися в Інструкціях, що розробляли зазвичай самі ректори, які склалися латинською мовою, і саме вони стали основою правового регулювання освітнього процесу і праці тогочасних викладачів. Кожен наступний ректор мав право коригувати Інструкцію, доповнювати її або розробляти нову<sup>220</sup>. У 1734 р. тогочасний ректор Академії, колишній її вихованець, київський митрополит Рафаїл Заборовський склав інструкцію «Академічні права для викладачів і студентів».

Академічний кадровий склад в Академії був представлений тими самими посадами, що й у європейських вищих школах того часу: ректор, префект, викладачі. Очолював Академію ректор, посада якого була виборною. Претендента обирали із середовища академічних професорів<sup>221</sup>. Результати виборів відразу повідомлялися митрополиту, який ставив до відома гетьмана. Після отримання від гетьмана позитивної відповіді, у церкві відбувалося

---

<sup>215</sup> Горобець В. М. Гадяцький договір 1658. *Енциклопедія історії України: у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; Інститут історії України НАН України. Київ: Наук. думка, 2004. Т. 2 : Г–Д. С. 14–15.*

<sup>216</sup> Голубев С. Т. Киевская Академия в конце XVII и начале XVIII столетия (Речь, произнесенная 26 сентября 1901 г. на торжественном акте Киевской Духовной академии). Киев: Оттиск из журнала «Труды Киевской Духовной Академии», 1901. 101 с.

<sup>217</sup> Історія педагогіки: курс лекцій. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-529.html>

<sup>218</sup> *Енциклопедія історії України: у 10 т. Т. 4: Ка – Ком / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; НАН України. Інститут історії України. Київ: Наукова думка, 2007. 528 с.*

<sup>219</sup> Там само. С. 183–186.

<sup>220</sup> Хижняк З.І., Маньківський В. К. Історія Києво-Могилянської академії. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2003. С. 57.

<sup>221</sup> Хижняк З.І., Маньківський В. К. Історія Києво-Могилянської академії. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2003. С. 56–57.



урочисте «возведення» обраного ректора<sup>222</sup>. Вже на цьому етапі ми вбачаємо появу такого інституту як сумісництво, адже висвячували в ректори й одночасно в ігумени Братського Богоявленського монастиря, після чого ректору вручалися ставлені грамоти митрополита й гетьмана. Гетьманські грамоти надавалися лише при Іванові Мазепі, що мав незаперечний авторитет і право, за яким усі вищі посади, світські й духовні, погоджувалися, а потім підтверджувалися гетьманськими грамотами. Іноді він сам рекомундував кандидатів на ректорську посаду. Ректор здійснював підбір викладачів, їх призначення на вищі посади, інспектував і схвалював підготовлені викладачами курси лекцій, залучав їх до громадської праці та виховних заходів, чинив «верховний суд»: розглядав усі скарги на студентів, які надходили від магістрату, сотенних чи полкових канцелярій, київських міщан, вирішував конфлікти між викладачами й префектом<sup>223</sup>.

Найпершим помічником ректора був префект. Його призначав ректор. Обов'язки префекта фактично були безмежні. На нього покладалася відповідальність за виконання всіх пунктів академічних інструкцій, про що безпосередньо йдеться в Інструкції 1734 р.<sup>224</sup>.

До викладацької діяльності запрошували насамперед тих, хто здобув освіту за кордоном, – в університетах Польщі, Чехії, Італії, Франції, Німеччини. З часів протекторства митрополита Петра Могили склалася традиція направляти за кордон для поповнення знань кращих своїх вихованців коштом ректорів чи покровителів – митрополитів. В Академії їм влаштовувався своєрідний іспит, де вони демонстрували свої знання, підтверджували отримані титули, після чого їх запрошували на викладацькі посади. До речі, це було

---

<sup>222</sup> Голубев С. Т. Киевская Академия в конце XVII и начале XVIII столетия (Речь, произнесенная 26 сентября 1901 г. на торжественном акте Киевской Духовной академии). Киев: Оттиск из журнала «Труды Киевской Духовной Академии», 1901. С. 62.

<sup>223</sup> Хижняк З.І., Маньківський В. К. Історія Києво-Могилянської академії. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2003. С. 57.

<sup>224</sup> Там само. С. 59.

характерно і для інших провінційних колегіумів, що виникли пізніше, – Харківського, Переяславського<sup>225</sup>.

Згідно з Академічною інструкцією 1734 р. до викладачів висувалися не лише високі фахові, а й морально-етичні вимоги служити взірцем поведінки для своїх вихованців<sup>226</sup>. Специфічною була процедура просування викладачів по кар'єрних сходинках. Як правило, учителі починали викладати в нижчих класах і разом зі своїми учнями просувалися до вищих. Постійна зміна викладацького фаху була великим навантаженням. Працюючи, наприклад, у класі риторики, викладач одночасно мусив готувати курс філософії на наступний рік.

Матеріальне становище викладачів Академії залежало від сум прибутків з маєтностей Братського Богоявленського монастиря, «царського жалування» та пожертвувань благодійників. У кінці XVIII ст. викладачі були переведені на штатний оклад.

Таким чином, Києво-Могилянська академія була самоврядним закладом. Регулювання праці викладачів здійснювалося локальними нормами інструкцій, які видавалися ректором цього закладу. Разом з тим своєрідними для Академії були відносини опікунства з боку митрополита<sup>227</sup>.

Наприкінці XVII – у першій половині XVIII ст. на українських землях, які входили до складу Російської імперії, за зразком Києво-Могилянського колегіуму були засновані ще три аналогічні заклади – Чернігівський, Харківський та Переяславський (відповідно у 1700, 1726, 1738 рр.). Більшість викладачів походила з родин духовенства. Кількість учителів-ченців, яка на початку заснування колегіумів дорівнювала 100 %, поступово зменшувалася вже у наступні десятиліття і на початку XIX ст. ченці становили 18 %, біле

---

<sup>225</sup> Енциклопедія історії України: у 10 т. Т. 4: Ка – Ком / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; НАН України. Інститут історії України. Київ: Наукова думка, 2007. С. 329–330.

<sup>226</sup> Хижняк З.І., Маньківський В. К. Історія Києво-Могилянської академії. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2003. С. 58.

<sup>227</sup> Хижняк З.І., Маньківський В. К. Історія Києво-Могилянської академії. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2003. С. 63.

духовенство – 20,5 % і світські викладачі – 61,5 % від загальної кількості наставників<sup>228</sup>.

Викладачів старших класів у справочинній документації іменували не інакше як «професорами». За середньовічними університетськими традиціями викладачів молодших класів називали «магістрами». Все це свідчить про прагнення долучитися до загальноєвропейської ієрархії вчених ступенів та звань. Хоча у справочинній документації термін «учитель» використовувався досить широко, позначаючи увесь загал наставників колегіуму, «учителями» нерідко називали саме викладачів нижчих класів<sup>229</sup>.

Також формувалося уявлення про вимоги морального характеру до особи викладача і відповідно до тих дій, які є несумісними з трудовою функцією викладача. В інструкції 1796 р. інспекторам Харківського колегіуму зазначалося, що необхідно прагнути виправляти учнів не стільки покаранням, скільки навчанням, і карати вельми помірковано. За порушення цих правил, через скарги учнів учителів звільняли. Подібні ситуації стосувалися учителів нижчих граматичних класів, бо такі випадки у середніх та вищих класах майже не зустрічалися<sup>230</sup>.

Стосовно робочого часу викладачів у православних колегіумах у XVIII ст. слід зазначити, що його правового регулювання не існувало, а про його тривалість можна судити за розкладом тогочасного навчання. Оскільки кількість учнів у класах коливалась від 30–40 до 100 осіб, а за традиціями, які встановилися у Києво-Могилянській академії, а потім утвердилися у колегіумах, учитель відповідної школи (класу) викладав усі навчальні дисципліни класу, викладач разом з учнями мав проводити в аудиторіях практично

---

<sup>228</sup> Посохова Л. Ю. «Академічне повсякдення» викладачів та учнів православних колегіумів України XVIII століття. С. 141. URL: [http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova\\_Liudmyla/Akademichna\\_povsiakdennist\\_vyk\\_ladachiv\\_ta\\_uchnivpravoslavnykh\\_kolehiumiv\\_Ukrainy\\_XVIII\\_st.pdf](http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova_Liudmyla/Akademichna_povsiakdennist_vyk_ladachiv_ta_uchnivpravoslavnykh_kolehiumiv_Ukrainy_XVIII_st.pdf)

<sup>229</sup> Там само. С. 145.

<sup>230</sup> Посохова Л. Ю. «Академічне повсякдення» викладачів та учнів православних колегіумів України XVIII століття. С. 159–160. URL: [http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova\\_Liudmyla/Akademichna\\_povsiakdennist\\_vyk\\_ladachiv\\_ta\\_uchnivpravoslavnykh\\_kolehiumiv\\_Ukrainy\\_XVIII\\_st.pdf](http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova_Liudmyla/Akademichna_povsiakdennist_vyk_ladachiv_ta_uchnivpravoslavnykh_kolehiumiv_Ukrainy_XVIII_st.pdf)

увесь день<sup>231</sup>. Відомий філолог Я.В. Толмачов писав, що, викладаючи у Харківському колегіумі, він мав 52 години навантаження щотижня<sup>232</sup>. З середини XVIII ст., окрім проведення занять в аудиторіях колегіумів, наставники мали додаткові обов'язки щодо виголошення проповідей<sup>233</sup>.

Дані про платню викладачів колегіумів у XVIII ст. уривчасті і містяться в архівних внутрішніх документах колегіумів. По суті, вони свідчать про залежність оплати праці від волі архієрея, який враховував тривалість служби, сумлінність, іноді сімейні обставини викладачів. Вони отримували платню не тільки у грошовій формі, але значну її частину «натурою», особливо у першій половині XVIII ст. У документації колегіумів зустрічаються відомості про видачу викладачам борошна, пшона, ячменю, інших продуктів, додаткових грошей на рибу, м'ясо, свічки, папір та чорнила. Обсяги «натуральної» винагороди коливалися та залежали від прибутків монастирів, з якими були пов'язані колегіуми. Після введення штатних окладів, які встановлювалися для кожної духовної школи єпархії, в тому числі й колегіуму, можна говорити про фіксовані суми платні викладачам. Однак фрагментарність цих даних унеможливує встановлення розміру всіх складових прибутків викладачів<sup>234</sup>. Платню видавали за третини року (січневу, травневу, вересневу). Викладання у вищих класах зазвичай поєднувалося з виконанням обов'язків префекта та ректора, що передбачало додаткову винагороду за ці адміністративні функції. Додатково оплачувалося виконання обов'язків економа, бібліотекара. Іноді платили за виголошення проповідей.

---

<sup>231</sup> Там само. С. 171–172.

<sup>232</sup> Толмачев Я.В. Автобиографическая записка. *Русская старина*. 1892. Т. 75. № 9. С. 706.

<sup>233</sup> Посохова Л. Ю. «Академічне повсякдення» викладачів та учнів православних колегіумів України XVIII століття. С. 172. URL: [http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova\\_Liudmyla/Akademichna\\_povsiakdennist\\_vyk\\_ladachiv\\_ta\\_uchnivpravoslavnykh\\_kolehiumiv\\_Ukrainy\\_XVIII\\_st.pdf](http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova_Liudmyla/Akademichna_povsiakdennist_vyk_ladachiv_ta_uchnivpravoslavnykh_kolehiumiv_Ukrainy_XVIII_st.pdf)

<sup>234</sup> Посохова Л. Ю. «Академічне повсякдення» викладачів та учнів православних колегіумів України XVIII століття. – С. 174. URL: [http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova\\_Liudmyla/Akademichna\\_povsiakdennist\\_vyk\\_ladachiv\\_ta\\_uchnivpravoslavnykh\\_kolehiumiv\\_Ukrainy\\_XVIII\\_st.pdf](http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova_Liudmyla/Akademichna_povsiakdennist_vyk_ladachiv_ta_uchnivpravoslavnykh_kolehiumiv_Ukrainy_XVIII_st.pdf)

Співвідношення грошової складової оплати викладачів нижчих та вищих класів різних колегіумів сильно коливалося. Якщо наприкінці 1770-х – на початку 1780-х років у Чернігівському колегіумі грошова винагорода префекта становила 50 рублів на рік, а усіх інших викладачів 40 рублів, то у Переяславському це співвідношення становило один до двох, Харківському – один до трьох<sup>235</sup>. Однак, слід відзначити, що праця вчителів-іноземців оплачувалася вище ніж місцевих. Н. Стеллецький описує випадок, коли у 1760 р. викладачеві іноземних мов Харківського колегіуму Герцю вирішили платити так само, як і ректору (100 рублів)<sup>236</sup>.

Оплата праці «білого» духовенства складалася із грошового окладу та прибутків від священнослужительських місць; учителі-ченці, окрім платні, отримували й частку прибутків своєї обителі<sup>237</sup>.

Також існувала традиція отримування дарунків («приношень») від заможних батьків при вступі їхніх синів до школи, а також на Різдво та Великдень, при від'їзді учнів додому на літні вакації<sup>238</sup>. Я.В. Толмачов у своїх спогадах також зазначає ще про дві складові заробітку викладачів колегіумів – про репетиторство та про пансіонерство (здавання кімнат учням із одночасним піклуванням про них, допомогою у навчанні, за що надавалася винагорода від батьків)<sup>239</sup>.

Викладачі колегіумів також отримували те, що зараз іменується службовим житлом. Поодинокі відомості щодо умов

---

<sup>235</sup> Там само. С. 174–175.

<sup>236</sup> Стеллецький Н. Харьковский коллегиум до преобразования его в 1817 году. *Вера и Разум*. 1895. Т. 1. Ч. 2. С. 124.

<sup>237</sup> Посохова Л. Ю. «Академічне повсякдення» викладачів та учнів православних колегіумів України XVIII століття. – С. 175. URL: [http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova\\_Liudmyla/Akademichna\\_povsiakdennist\\_vyk\\_ladachiv\\_ta\\_uchnivpravoslavnykh\\_kolehiumiv\\_Ukrainy\\_XVIII\\_st.pdf](http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova_Liudmyla/Akademichna_povsiakdennist_vyk_ladachiv_ta_uchnivpravoslavnykh_kolehiumiv_Ukrainy_XVIII_st.pdf)

<sup>238</sup> Посохова Л. Ю. «Академічне повсякдення» викладачів та учнів православних колегіумів України XVIII століття. С. 176. URL: [http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova\\_Liudmyla/Akademichna\\_povsiakdennist\\_vyk\\_ladachiv\\_ta\\_uchnivpravoslavnykh\\_kolehiumiv\\_Ukrainy\\_XVIII\\_st.pdf](http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova_Liudmyla/Akademichna_povsiakdennist_vyk_ladachiv_ta_uchnivpravoslavnykh_kolehiumiv_Ukrainy_XVIII_st.pdf)

<sup>239</sup> Толмачев Я.В. Автобиографическая записка. *Русская старина*. 1892. Т. 75. № 9. С. 706–707.

проживання викладачів свідчать, що певних норм не існувало, колегіями пропонували викладачам те, що мали<sup>240</sup>.

Таким чином, для першого періоду історії становлення та розвитку правового регулювання праці викладачів характерна наявність як основи правового регулювання їх науково-педагогічної діяльності інструкцій, які майже не приділяли уваги врегулюванню праці викладачів. Праця останніх більшою мірою залежала від волі вищих духовних осіб, які мали великий вплив на все, що стосувалося надання вищої освіти, у тому числі і на суб'єктів, які її надавали. Така особливість цього періоду обумовлювалася тим, що надання вищої освіти здійснювалося у невід'ємному поєднанні із діяльністю православної церкви, яка надавала для організації та роботи вищих шкіл кошти і навіть своїх служителів у якості викладачів, а отже, й отримувала відповідні права впливу на провадження освітньої діяльності. Конкретних норм щодо регулювання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці викладачів не існувало – на цьому етапі формувалися лише зародки уявлення про специфіку праці викладача вищої школи і можливі варіанти її врегулювання (при чому залежно від суб'єктивних критеріїв як керівників навчального процесу, так і самих викладачів). Зароджувалися перші уявлення про конкурс, за яким отримати посаду мав той, хто має кращі знання та може їх донести, однак до вироблення чітких критеріїв справа не дійшла.

Другий період в історії правового регулювання праці вченої спільноти вищих навчальних закладів охоплює час від створення першого класичного університету у Львові (1784 р.) і до революційного 1917 року. В цьому періоді можна виокремити чотири підперіоди за критерієм особливостей форми відображення норм, що регулювали працю науково-педагогічних працівників, у Статутах університетів, та їх специфікою: 1) 1784–1835 рр.; 2) 1835–1863 рр.; 3) 1864–1884 рр.; 4) 1884–1917 рр.

---

<sup>240</sup> Посохова Л. Ю. «Академічне повсякдення» викладачів та учнів православних колегіумів України XVIII століття. С. 177–178. URL: [http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova\\_Liudmyla/Akademichna\\_povsiakdennist\\_vyk\\_ladachiv\\_ta\\_uchnivpravoslavnykh\\_kolehiumiv\\_Ukrainy\\_XVIII\\_st.pdf](http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova_Liudmyla/Akademichna_povsiakdennist_vyk_ladachiv_ta_uchnivpravoslavnykh_kolehiumiv_Ukrainy_XVIII_st.pdf)

Найстарішим університетом західної частини України вчені вважають Львівський, час заснування якого припадає на кінець XVIII ст., коли Львів входив до складу Австрійської імперії. Офіційне відкриття університету відбулося 16 листопада 1784 р.<sup>241</sup>.

Імператорським рескриптом від 20 травня 1786 р. було запроваджено конкурс на заміщення вакантних посад, який мав на меті перевірити здібності претендентів на професорську посаду, які виявлялися: по-перше, в знаннях зі спеціальності та, по-друге, у мистецтві ці знання викладати іншим. Конкурсний відбір завершувався поданням до вищої інстанції – Надвірної комісії, списку претендентів, а остаточний вердикт виносив сам імператор<sup>242, 243</sup>. Архівні справи про призначення викладачів, які зберігаються в Центральному державному історичному архіві у Львові, свідчать, що з приводу призначення на посади Львівський університет вів постійні консультації з Міністерством віросповідань і освіти у Відні. Міністерство прискіпливо ставилося до підбору педагогічного персоналу закладу: для одержання права працювати на кафедрі навіть асистентом потрібно було отримати спеціальний дозвіл поліції<sup>244</sup>.

Педагогічний персонал Львівського університету на середину XIX ст. включав такі категорії викладачів: професори, приват-доценти, лектори, асистенти, супленти, ад'юнкти. Професори були трьох типів: ординарні (звичайні), екстраординарні (надзвичайні) та почесні. Для отримання звання вченого ординарного професора потрібно було мати науковий ступінь доктора наук і пройти так звану габлітацію, яка складалася з кількох етапів:

---

<sup>241</sup> Енциклопедія історії України: у 10 т. Т 6: Ла – Мі / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; НАН України. Інститут історії України. Київ: Наукова думка, 2009. С. 359.

<sup>242</sup> Курляк І.Є. Класична освіта на західноукраїнських землях (XIX – перша половина XX ст.). Історико-педагогічний аспект. Тернопіль, 2000. С. 95.

<sup>243</sup> Основні напрямки формування викладацького та наукового складу університетів України в імперську добу (XIX – початок XX ст.) *Проблеми історії України XIX – початку XX ст.*: зб. наук. пр. 2008. Вип. 15. С. 294.

<sup>244</sup> Основні напрямки формування викладацького та наукового складу університетів України в імперську добу (XIX – початок XX ст.) *Проблеми історії України XIX – початку XX ст.*: зб. наук. пр. 2008. Вип. 15. С. 294.

- 1) апробація опублікованої наукової праці;
- 2) складання колоквиуму зі спеціальності;
- 3) проведення пробної лекції перед спеціальною комісією й професорською колегією факультету.

Позитивне рішення повинно було ще дістати підтвердження Міністерства віросповідань і освіти. Екстраординарний професор повинен був мати науковий ступінь кандидата. Почесними обиралися доктори за значні досягнення у науці. Серед них могли бути відомі вчені навіть з інших країн<sup>245</sup>.

Приват-доцентами могли бути особи, які мали науковий ступінь принаймні магістра, професори інших вищих навчальних закладів або особи, які були відомі у країні своїми науковими працями та забезпечили належний рівень своїх пробних лекцій. Приват-доценти викладали необов'язкові навчальні курси в університетах. Лектори – це викладачі нижчої наукової кваліфікації. Вони викладали мови та одержували платню, як і приват-доценти, з університетських фондів. Здебільшого ними були директори гімназій.

Специфічною категорією педагогічного персоналу були супленти – заступники викладачів. Вони не працювали постійно в штаті цього університету, оскільки не складали кваліфікаційних іспитів. Їх допускали до викладання, як й асистентів, у ролі допоміжних наукових співробітників лише у випадку, коли штатні професори не могли виконувати своїх функцій, наприклад, через хворобу, службові відрядження тощо<sup>246</sup>.

Часом зародження університетської освіти на теренах південно-східних українських земель є початок ХІХ століття. Ця частина України на той час входила до Російської держави<sup>247</sup>. Юридичною формою закріплення правового становища вищих

---

<sup>245</sup> Основні напрямки формування викладацького та наукового складу університетів України в імперську добу (ХІХ – початок ХХ ст.) *Проблеми історії України ХІХ – початку ХХ ст.*: зб. наук. пр. 2008. Вип. 15.

<sup>246</sup> Основні напрямки формування викладацького та наукового складу університетів України в імперську добу (ХІХ – початок ХХ ст.) *Проблеми історії України ХІХ – початку ХХ ст.*: зб. наук. пр. 2008. Вип. 15. С. 295.

<sup>247</sup> Высшее образование в России: Очерки истории до 1917 года / под ред. В.Г. Кинелева. Москва, 1995. С. 64.



закладів університетського типу та їх викладачів того часу були університетські статuti, які склалися російським урядом за дорученням правлячого імператора. Напередодні відкриття Харківського університету, у листопаді 1804 р., було прийнято перший і загальний для всіх російських університетів статут. За основу був взятий Статут 1804 р., що був написаний для Московського університету<sup>248</sup>. За єдиним статутом почали здійснювати свою діяльність Московський, Казанський та Харківський університети. Статuti відрізнялися між собою лише в окремих статтях, що й дозволяє говорити про появу «загального» статуту російських університетів. Разом з тим наявність свого статуту надавала університету можливість розвиватися своєрідно залежно від місцевих умов та особливостей існування<sup>249</sup>.

Статут Імператорського Харківського університету набув чинності 5 листопада 1804 р.<sup>250</sup>. Посади викладачів були такими: ординарні та екстраординарні професори, ад'юнкти, магістри, вчителі мов, «приятных искусств и гимнастических упражнений»<sup>251</sup>. Головою університету за § 13 був ректор; факультети (відділення) за § 24 очолювалися деканами<sup>252</sup>.

Вивчення норм Статуту свідчить, що усі важливі питання, зокрема голосування під час обрання на виборні посади викладачів; позбавлення цих посад; надання відпустки викладачам; вирішення питання присвоєння вчених звань за рекомендацією факультетів; розгляд конфліктів між чиновниками й викладачами, питань про

---

<sup>248</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Создание системы университетского образования в России и Устав 1804 г. *Ярославский педагогический вестник*. 2012. № 1. Том I (Гуманитарные науки). С. 15.

<sup>249</sup> Рождественский С. В. Исторический обзор деятельности Министерства народного просвещения. 1802–1902. Санкт-Петербург: М-во нар. прос., 1902. С. 56.

<sup>250</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285.

<sup>251</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285.

<sup>252</sup> Там само.

грошові позови, скарг про образу гідності, вирішувалися університетською радою, яка складалася виключно з ординарних професорів<sup>253</sup>. Ад'юнкти та екстраординарні професори мали право бути присутніми на загальних зборах та подавати свої пропозиції лише під час обговорення навчальних предметів. Рішення приймалися колегіально шляхом відкритого голосування. Проте під час розгляду таких питань, як обрання на посаду, присудження наукових ступенів, призначення наукових ступенів, голосування проводилось у вигляді «балотування» («посредством скритно полагаемых шаров»), тобто таємного голосування (§ 55)<sup>254</sup>.

Формування науково-педагогічного складу в університетах, від ректора до ад'юнкта, відбувалося шляхом виборів. При цьому такі виборні посади, як ректор та декан були строковими і вибори мали проходити одночасно кожного року. Ректор обирався загальними зборами університету з ординарних професорів. За § 11 Статуту його кандидатуру, за поданням Міністра народної освіти, мав затверджувати сам Імператор<sup>255</sup>. Декан обирався радою з ординарних професорів (§ 24), а потім обрана кандидатура подавалася через піклувальника на затвердження Міністрові народної освіти (§ 22)<sup>256</sup>. При чому основною вимогою до кандидатури на посаду декана був його авторитет на факультетах<sup>257</sup>. Процедура виборів ректора була демократичною – балотуватися мали можливість всі члени ради. Обирався той, хто діставав

---

<sup>253</sup> Попова К.О. Особливості трудовправового становища науково-педагогічних працівників згідно зі Статутом Імператорського Харківського університету 1804 р. *Право: зб. наук. пр. Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. Харків, 2015. Вип. 23. С. 65–76.

<sup>254</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285.

<sup>255</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285.

<sup>256</sup> Там само.

<sup>257</sup> Багалеј Д.И., Бузескул В.П., Сумцов Н.Ф. Краткий очерк истории Харьковского университета за первые сто лет его существования: 1805–1905 гг. Харьков: Тип. ун-та, 1906. С. 31.

найбільшу кількість «білих кульок». Таким чином ректор вважався «першим серед рівних». Річний строк перебування на посаді не заважав університетській раді постійно обирати одну й ту саму достойну особу<sup>258</sup>. Так, перший ректор Харківського університету І. Рижський кілька разів переобирався на цю посаду. Натомість його наступник А. Стойкович, чий термін повноважень становив уже не один, а згідно з внесеними змінами три роки, відчувши меншу залежність від професорської колегії, вдався до зловживань владою, проте наштовхнувся на опір вченої ради та правління і був змушений достроково піти у відставку<sup>259</sup>.

За § 93–105 Статуту 1804 р. було встановлено три вчених ступені («университетские достоинства»): кандидат, магістр, доктор. Для здобуття початкового ступеня – кандидата, достатньо було провчитися три роки в університеті та скласти кандидатський іспит. На отримання ступенів магістра або доктора претендент повинен був скласти комплексний іспит, прочитати лекцію (для магістра – одну, для доктора – три) та публічно захистити дисертацію (відповідно магістерську чи докторську)<sup>260</sup>.

За зразком європейських університетів того часу професори були ординарні та екстраординарні. Для отримання звання першого необхідний був вчений ступінь доктора наук, другого – ступінь магістра. § 36 Статуту визначав, що екстраординарні професори обиралися таємним голосуванням серед кращих ад'юнктів університетською радою. Обрані кандидатури, за поданням попечителя, передавалися на затвердження Міністру народної освіти. За § 28 Статуту екстраординарним професорам, за рішенням

---

<sup>258</sup> Попова К.О. Особливості трудово-правового становища науково-педагогічних працівників згідно зі Статутом Імператорського Харківського університету 1804 р. *Право: зб. наук. пр. Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. Харків, 2015. Вип. 23. С. 68.

<sup>259</sup> Толмачев Я.В. Автобиографическая записка. *Русская старина*. 1892. Т. 75. № 9. С. 67–68.

<sup>260</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285.

університетської ради, доручалося читання додаткових дисциплін в університеті<sup>261</sup>.

Професори мали здійснювати наукову діяльність. На початку XIX ст. професори проводили дослідження у вигляді монографій, настанов ад'юнктам, дисертацій на наукові ступені, актових промов, рецензій. Але, як вказують автори, дослідження були нечисленними і робота в основному полягала у поширенні знань<sup>262</sup>.

Одним із видів діяльності професорів була виховна робота серед студентів через настанови, спеціальні бесіди зі студентами, причому за § 119 Статуту рекомендувалося, щоб робилося це переважно латинською мовою<sup>263</sup>. Професори також мали вести організаційну роботу – брати участь у засіданнях університетської ради<sup>264</sup>, в Училищному комітеті, щорічно відвідувати початкові і середні навчальні заклади, що перебували на доручених їм територіях, та звітувати перед вченою радою університету про стан поточних справ. Для подібних поїздок університетська рада могла також призначити і професорів, які не мали достатнього навантаження внаслідок недобору студентів<sup>265</sup>.

Помічниками професорів були ад'юнкти. До ад'юнктів висувалася вимога мати ступінь магістра або принаймні кандидата, а пропонували їх на посаду професори<sup>266</sup>. Обрану кандидатуру через попечителя подавали на затвердження Міністру народної освіти. Переваги перед іншими претендентами надавалися магістрам свого

---

<sup>261</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285.

<sup>262</sup> Багалеї Д.И., Бузескул В.П., Сумцов Н.Ф. Краткий очерк истории Харьковского университета за первые сто лет его существования: 1805–1905 гг. Харьков: Тип. ун-та, 1906. С. 76.

<sup>263</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285.

<sup>264</sup> Там само.

<sup>265</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. § 166.

<sup>266</sup> Там само. § 31, 59, 127.

університету і старшим вчителям гімназій, які пропрацювали не менше трьох років (§ 127), також відзначалося, що «природные россияне, нужные знания и качества имеющие, должны быть предпочтены иностранным»<sup>267</sup>. Ад'юнкти викладали дисципліни в педагогічному інституті, що був складовою університету. Читати самостійно лекції в університеті ад'юнкт міг лише з дозволу університетської ради у випадках, коли мова йшла про введення додаткових предметів (§ 28) та у разі хвороби професора або відсутності з інших причин (§ 33).

З певною часткою умовності до викладацького складу можна було зарахувати і магістрів, яким університетська рада могла доручати проводити заняття в педагогічному інституті, що діяв при університеті, або додаткові дисципліни в університеті та «давати настанови» студентам університету<sup>268</sup>.

Відпустка викладачам надавалася два рази на рік та визначалася строками, відведеними для студентських канікул: з 30 червня до 17 серпня та з 24 грудня до 8 січня<sup>269</sup>. Статутом була передбачена також відпустка, яка надавалася університетською радою викладачам та іншим чиновникам на їх прохання у випадку крайніх обставин, не більше як на двадцять вісім днів<sup>270</sup>.

Всі заяви про звільнення професорів та інших чиновників, що були обрані університетською радою, подавалися ректорові, який вносив їх на розгляд до університетської ради. Рада мала право витребувати звіт від особи, яка має наміри звільнитися з університету. Рішення ради, прийняте не менш ніж двома третинами голосів, передавалося на розгляд «начальству», яке і приймало остаточне рішення<sup>271</sup>.

Унікальність правового статусу професорів відповідно до Статуту 1804 р. проявлялася, зокрема, ще й в тому, що згідно з його

---

<sup>267</sup> Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. § 23, 59.

<sup>268</sup> Там само. § 22, 28, 126

<sup>269</sup> Там само. § 64.

<sup>270</sup> Там само. § 65.

<sup>271</sup> Там само. § 65–66.

нормами на них покладалася також і функція судочинства в університеті. Судові повноваження мали ректор (перша інстанція), правління (друга інстанція) та університетська рада (вища інстанція)<sup>272</sup>.

Зазначимо, що члени викладацької корпорації університетів належали до чиновників державної служби. Зарахування університетів до системи державних установ автоматично включало їх до чиновницької ієрархії згідно з «Табелем про ранги». Так, ректор набував чин не нижче V класу (статський радник), ординарні професори – VII класу (надвірний радник), екстраординарні професори та ад'юнкти – VIII класу (колезький асесор). Наукові ступені також збігалися з чинами, визначеними цим документом<sup>273</sup>.

Наступний історичний підперіод пов'язаний з реформою освіти та прийняттям нового Статуту Імператорських російських університетів<sup>274</sup>, який був писаний «під особистим керівництвом» Миколи I і затверджений ним 26 липня 1835 р. Автономія університетів була суттєво урізана за рахунок посилення влади попечителя, ліквідації університетського суду та обмеження самоврядування. Новий Статут суттєво обмежував владу ректора й компетенцію ради університету. Однак відтепер у ній могли бути присутні, нарівні з ординарними, і екстраординарні професори (§ 5). Незмінним залишився обов'язок усіх членів університетської ради бути присутніми на зборах університетської ради та в обов'язковому порядку повідомляти ректора про причини своєї відсутності (§ 23).

Строк повноважень ректора, який обирався університетською радою голосами ординарних та екстраординарних професорів та затверджувався імператором, збільшився до чотирьох років (§ 61). Відтепер ректор набував права вирішувати конфлікти, що виникали всередині університетської корпорації (§ 43), робити зауваження та

---

<sup>272</sup> Устав Імператорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285. § 143–156.

<sup>273</sup> Зеленська Л., Золотухіна С. Реалізація принципу колегіального управління у вітчизняних університетах XIX століття. *Історико-педагогічний альманах*. 2009. № 2. С. 54.

<sup>274</sup> Общий устав Императорских российских университетов 1835 г. Харьков: Тип. ун-та, 1837. 50 с.

вносити догани професорам й іншим університетським чиновникам (§ 63). Разом з тим право про відсторонення від служби «неблагонадійних» професорів та університетських чиновників, яке раніше належало виключно ректорові, перейшло до попечителя. Також ректор був змушений терпіти «зазіхання» попечителя на можливість виконання обов'язків голови в університетській раді й правлінні, які відтепер належали не тільки ректорові (§ 47–52). На випадок хвороби або відсутності ректора, як і раніше, на його місце заступав проректор. Проте відтепер посада проректора стала постійною. Він, як і ректор, обирався з ординарних професорів строком на чотири роки і затверджувався Міністром (§ 67).

Декани обиралися факультетами також на чотири роки з ординарних професорів і затверджувалися Міністром (§ 68). Під час хвороби або відсутності декана його обов'язки виконував старший із членів факультету (§ 18).

Педагогічний склад університету – професори, ад'юнкти, лектори, учителі «мистецтв» (§ 3, 15, 16), як і раніше, обиралися таємним голосуванням університетською радою (§ 27, 81). Однак за новим статутом в університетах утвердилося вже три способи заміщення вакантних кафедр: 1) шляхом проведення виборів в університетській раді; 2) шляхом проведення конкурсу, де в якості конкурсної комісії виступала університетська рада; 3) шляхом прямого призначення Міністром народної освіти<sup>275</sup>.

Підвищення вимог до викладачів змусило Міністерство народної освіти звільнити частину професорсько-викладацького складу університетів. З цією метою попечителі російських університетів мали надати списки викладачів на звільнення. В історичних джерелах збереглися цікаві дані з приводу причин звільнення викладачів. Так, попечитель Харківського університету Головкін представив викладачів на звільнення з такими формулюваннями: ад'юнкт анатомії Леонов «имел весьма ограниченные познания и по слабости здоровья часто пропускал лекции», професор прикладної математики Архангельський «имел слабые способности и ограниченные сведения», професор Пакі-де

---

<sup>275</sup> Общий устав Императорских российских университетов 1835 г. Харьков: Тип. ун-та, 1837. § 76–78, 80–81.

Совініні «хотя имеет хорошие сведения и прежде исполнял свою должность рачительно, но теперь, по старости, не может быть удовлетворительным профессором», професор Маурер «имел до такой степени странное произношение, что даже возбуждал смех», Комлишинський та Громов «благодаря административным занятиям своим, отвыкли даже от преподавания». Для цих осіб попечитель просив призначити пенсії<sup>276</sup>.

Уперше Статутом 1835 р. визначалося навчальне навантаження професорів, яке повинно було складати не менше восьми годин на тиждень (§ 86), та ректора, який мав право читати лекції дві години на тиждень, перекавши частину своїх викладацьких обов'язків на ад'юнкта (§ 86)<sup>277</sup>.

Професори могли займати дві кафедри (тобто дві посади) одночасно лише в крайніх випадках і тільки на певний час, строк якого в Статуті, однак, не уточнювався. Винагорода за другу кафедру, що не перевищувала піврічного професорського окладу, видавалася не інакше, як з особливого дозволу Міністра за поданням попечителя (§ 89). Професори й ад'юнкти, які пропускали лекції без поважної причини, каралися штрафами: з їхньої платні утримувалася на користь університету частина належних за проведення занять коштів (§ 88).

Суттєво розширилися права екстраординарних професорів порівняно із Статутом 1804 р.: їм дозволялося доручати ординарні кафедри (обов'язкові курси) у випадках: 1) коли під час обрання рада не мала на прикметі відомого по тій частині викладача, гідного повною мірою звання ординарного професора, і 2) коли був «учений», який хоча за віком і не міг бути ординарним професором, але своїми даруваннями «винагороджував незрілість років» (§ 79). Правове становище ад'юнктів не зазнало істотних змін (§ 90).

---

<sup>276</sup> Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; Київський національний ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2002. С.122–123.

<sup>277</sup> Общий устав Императорских российских университетов 1835 г. Харьков: Тип. ун-та, 1837. 50 с.



Прохання про звільнення від служби професорів та інших викладачів, як і раніше, вносилися на розгляд ради ректором. Проте звіт про виконану роботу за необхідності міг витребувати як попечитель, так і сам Міністр (§ 82).

Як і раніше, професори мали можливість за державний рахунок виписувати та безмитно отримувати з-за кордону необхідні їм у навчальному процесі новітні посібники, періодичні видання (§ 121, 134), державним коштом друкувати праці в університетській друкарні (§ 120, 124). Будинки професорів, ад'юнктів і лекторів університету, у яких вони проживали, звільнялися від квартирної повинності як постоем, так і грішми (§ 135).

Сувора субординація чиновників одержала своє химерне відбиття в новому Статуті, який «розсортував» усіх викладачів університету на ранги. У § 25 третього розділу читаємо: «У зборах університетської ради перші місця після ректора займають декани; інші присутні засідають по факультетах, дотримуючись старшинства в професорському званні».

Загалом слід відзначити, що у Статуті 1835 р. норми, які регулювали трудові і пов'язані з ними відносини педагогічного й адміністративно-педагогічного корпусу університету, помістили у спеціальні розділи та глави. Мова загального університетського статуту мала на собі відбиток нової естетики ведення діловодства, яка почала оформлятися ще в епоху Олександра I у зв'язку з появою міністерств, що замінили петровські колегії, і відповідала канцелярській мові організації діловодства<sup>278</sup>.

У 1849 р., побоюючись проникнення революційних настроїв з Європи, уряд позбавляє університетську корпорацію своїх виборчих повноважень: права вибору ректора й деканів, наділяючи ними Міністра народної освіти<sup>279</sup>. У своїй науково-педагогічній діяльності викладачі відтепер зобов'язані були орієнтуватися винятково на вітчизняний педагогічний досвід, наукові відрядження за кордон

---

<sup>278</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Университетский устав 1835 г. *Ярославский педагогический вестник*. 2012. № 3. Том I (Гуманитарные науки). С. 17.

<sup>279</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. «Мрачное семилетие» в истории российских университетов. *Ярославский педагогический вестник*. 2012. № 4. Том I (Гуманитарные науки). С. 8, 10–11.

були заборонені, а також університети втратили можливість вільно отримувати літературу з-за кордону<sup>280</sup>. Опинившись у повній залежності від Міністра народної освіти, ректори й декани в січні 1850 р. отримали спеціальні «Інструкції», які мали на меті підсилити нагляд за університетським викладанням. Ректори університетів, хоча й обираються на необмежений строк, повністю звільнені від викладацької роботи і повинні були зосередити свої службові обов'язки на регулярних відвідуваннях аудиторій, вивченні рукописів професорів і конспектів студентів<sup>281</sup>.

У червні 1863 р. під впливом реформ, що стосувалися відміни кріпосного права, було затверджено новий університетський Статут, який, на думку дослідників, став найліберальнішим у дореволюційній Росії. На якийсь час він змусив забути про адміністративні обмеження й поліцейське свавілля миколаївської епохи, узаконив позитивні зміни в університетському питанні<sup>282</sup>. Новий університетський Статут поширювався на п'ять із семи існуючих у той час університетів Російської імперії: Московський, С.-Петербурзький, Казанський, Харківський і Київський. Усі вони перебували «під головним начальством» Міністра народної освіти й «довірялися» попечителеві навчального округу<sup>283</sup>. Головна функція попечителя, як і раніше, полягала в здійсненні загального контролю за виконанням службовцями університету та студентами їхніх безпосередніх обов'язків, встановлених Статутом. Зокрема, він контролював виконання повноважень ректором, узгоджував питання щодо надання ректором відпусток викладачам, яке здійснювалося не в період канікул, направляв клопотання ректора про нагородження

---

<sup>280</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. «Мрачное семилетие» в истории российских университетов. *Ярославский педагогический вестник*. 2012. № 4. Том I (Гуманитарные науки). С. 8, 10–11. С. 8.

<sup>281</sup> Рождественский С. В. Исторический обзор деятельности Министерства народного просвещения. 1802–1902. Санкт-Петербург: М-во нар. прос., 1902. С. 264.

<sup>282</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Университетский устав 1863 г.: пределы академического самоуправления. *Ярославский педагогический вестник*. 2013. № 4. Том I (Гуманитарные науки). С. 19.

<sup>283</sup> Университетский устав 1863 г. Санкт-Петербург: Тип. Огризко, 1863. § 3.

викладачів до міністерства, приймав рішення щодо призначення викладачів в університеті, крім професорів<sup>284</sup>.

Ректор знову обирався університетською радою з ординарних професорів на чотирирічний строк та затверджувався імператором. Відтепер попечитель «ухвалює», а ректор «спостерігає» за тим, щоб «усі потрібні, на його розсуд, заходи» змусили виконувати свої обов'язки осіб, приналежних до університету (§ 26, 28). Обрання й звільнення деканів, проректора (або інспектора), а також професорів; ухвалення рішення про відрядження стипендіатів-кандидатів і магістрів за кордон, що обговорювалися на засіданнях ради університету, через попечителя передавалися на затвердження Міністру народної освіти<sup>285</sup>.

Звернімо увагу на те, що посада проректора, яка згідно зі Статутами 1804 р. і 1835 р. полягала винятково в тимчасовому заміщенні ректора (у випадку його хвороби, відсутності або смерті), за Статутом 1863 р. оформилася в самостійну посаду. Якщо ніхто із професорів не наважувався виконувати обов'язки проректора, то ці владні повноваження перекладалися на інспектора, якого обирали на університетській раді із чиновників, що закінчили повний університетський курс<sup>286</sup>.

За Статутом 1863 р. відновлювалася діяльність університетського суду, але він засновувався на нових засадах. Це вже був «студентський суд», бо уповноважувався розглядати лише справи про правопорушення за участю студентів, в тому числі і у разі виникнення непорозумінь студентів із викладачами (§ 58). Спори між самими викладачами або викладачами та адміністрацією цим судом не розглядалися.

Особливість Статуту 1863 р. полягає і в тому, що строк обрання ректора і деканів тепер був різний і відповідно вибори їх проходили не одночасно. Деканів обирали раз у три роки з ординарних професорів. При цьому послабилися вимоги до кандидатів: у випадку, коли ординарних професорів на факультеті

---

<sup>284</sup> Университетский устав 1863 г. Санкт-Петербург: Тип. Огризко, 1863. §§ 4, 26, 32, 34.

<sup>285</sup> Там само. §§ 27, 42 В.

<sup>286</sup> Там само. § 42 В, 63.

було менше трьох, то як кандидати на посаду декана могли допускатися екстраординарні професори. Таким чином, уперше екстраординарні професори одержали можливість бути допущеними до адміністративних посад в університеті. Вибори декана здійснювалися факультетом у присутності членів університетської ради. Якщо вибори декана факультетом з якої-небудь причини не могли відбутися, то кандидати мали балотуватися університетською радою<sup>287</sup>. Обрану кандидатуру затверджував Міністр освіти<sup>288</sup>.

За Статутом 1863 р. змінився і професорсько-викладацький склад факультетів. Вводилося поняття штатних викладачів. Штатний професорсько-викладацький склад був представлений професорами ординарними та екстраординарними, доцентами та лекторами. Посаду ад'юнкта було вилучено, замість цього введено нові – доцента та приват-доцента. Проте, якщо доценти вважалися штатними викладачами, то приват-доценти перебували поза штатом і університетам надавалася можливість їх мати у необмеженій кількості<sup>289</sup>. Щодо оплати праці приват-доцентів Статут 1863 р. закріплював: «Приват-доцентам не убачається певної штатної платні, але ради університетів можуть, на прохання факультетів, видавати їм із спеціальних фондів Університету винагороду, відповідну їхній праці»<sup>290</sup>. На відміну від професорів і доцентів, прохання про звільнення яких вносилися в раду ректором, а сама процедура звільнення ускладнювалася поданням різних звітів, від приват-доцентів, як таких, що не знаходились на дійсній службі, вимагалось, у випадку припинення ними читання лекцій, тільки подати просту заяву про це ректорові<sup>291</sup>.

Кафедри розподілялися між професорами ординарними та екстраординарними, але могли доручатися й доцентам, однак, не більш, як на три роки (§ 20). Викладачі, як і раніше, обиралися таємним голосуванням на раді університету й затверджувалися:

---

<sup>287</sup> Університетский устав 1863 г. Санкт-Петербург: Тип. Огрязко, 1863. § 8. прим. 1 і 2.

<sup>288</sup> Там само. § 42 В. п. 1.

<sup>289</sup> Там само. § 6.

<sup>290</sup> Там само. § 74.

<sup>291</sup> Університетский устав 1863 г. Санкт-Петербург: Тип. Огрязко, 1863. § 77.

професори – Міністром народної освіти, а доценти, приват-доценти, лектори мов – попечителем університету<sup>292</sup>. До освітнього цензу викладачів пред'являлися такі вимоги: ординарним та екстраординарним професором міг стати тільки доктор за розрядом наук, що відповідав його кафедрі; доцентом міг стати магістр; приват-доцентом міг стати й кандидат, який представив дисертацію «pro venia legendi» (з латині «на право читати лекції») по тому відділенню факультету, у якому він мав намір викладати, та привселюдно її захистив у присутності факультету. Лектори мов, як зазначалося в § 68, «определялись по предварительному удостоверению совета в их сведениях и способностях к преподаванию»<sup>293</sup>.

Змінилася і процедура обрання на посаду штатних викладачів. Відтепер вона була двоступеневою. Усі запропоновані кандидатури спочатку балотувалися на факультетських зборах. Наступним етапом було балотування в університетській раді. Кандидат, який отримував найбільшу кількість виборчих кульок, що становила абсолютну більшість, вважався вибраним. Якщо ніхто з кандидатів не отримував абсолютної більшості при першому балотуванні, то наступне балотування повторювалося між кандидатами, які одержали порівняно більшу кількість виборчих голосів. Повторне балотування допускалося також і при рівній кількості голосів. Якщо ж ніхто із запропонованих кандидатів не був обраний в університетській раді абсолютною більшістю голосів або якщо рада не мала й зовсім на меті кандидата, гідного зайняти місце викладача, то оголошувався конкурс<sup>294</sup>.

Особи, які претендували на посади професора, доцента або приват-доцента, але були невідомі факультету своїми викладацькими здібностями, повинні були, окрім усього іншого, прочитати в присутності членів факультету дві пробні лекції: одну – на тему за власним бажанням, а іншу – за призначенням факультетських зборів<sup>295</sup>. У тих випадках, коли вакантна кафедра не

---

<sup>292</sup> Университетский устав 1863 г. Санкт-Петербург: Тип. Огризко, 1863. § 42. Б. п. 2, В. п. 1.

<sup>293</sup> Там само. 108 с.

<sup>294</sup> Там само. § 70, 71.

<sup>295</sup> Там само. § 69.

заміщалася протягом року обраним від університетської ради кандидатом, Міністр народної освіти міг призначити професора на свій розсуд з осіб, що відповідали встановленим вимогам.

У питаннях навчального навантаження Статут 1863 р. граничної норми не встановлював, але у § 83 зазначав, що штатні викладачі мають використовувати на викладання свого предмета стільки годин на тиждень, скільки на підставі наданих ними «міркувань» та після розгляду всіх обставин, призначить їм факультет із дозволу університетської ради. Таким чином, можемо зробити висновок, що за таких обставин могли складатися передумови для встановлення ненормованого робочого часу й перевантаження навчальною роботою викладачів університетів.

Змінилася й норма, яка регулювала суміщення кафедр в університеті. Статут розширив коло осіб, які мали право суміщати кафедри, допустивши до суміщення кафедр усіх штатних викладачів, та встановив строк – не більше одного року. Як і раніше, суміщення допускалося лише в крайніх випадках і тільки з дозволу університетської ради та попечителя. За другу кафедру викладач одержував винагороду в розмірі, що не перевищувала половини платні, яка призначалася йому по основній кафедрі<sup>296</sup>.

Відпустки викладачам, як і раніше, надавалися ректором – на вакаційний час або на строки до 29 днів, а на більш тривалі строки – попечителем<sup>297</sup>.

Інакше, порівняно з попереднім Статутом, була прописана процедура звільнення викладачів університету у випадку порушення ними своїх обов'язків. Зокрема, у § 81 Статуту 1863 р. було закріплено, що рада у випадку недбальства викладачів, а також інших осіб, що служать в університеті, при безуспішності попередньо зроблених від імені ради зауважень, зобов'язана представити подання про усунення їх від посад не інакше, однак, як за рішенням, затвердженим принаймні двома третинами закритих голосів<sup>298</sup>.

Викладачі, які прослужили двадцять п'ять років в університеті та виявили бажання працювати і надалі, повинні були

---

<sup>296</sup> Університетский устав 1863 г. Санкт-Петербург: Тип. Огризко, 1863. § 84.

<sup>297</sup> Там само. § 32.

<sup>298</sup> Там само. Пп. 2, 6, Б § 42.

переобиратися університетською радою. Але за новим Статутом вони мали заручитися не простою більшістю, як це було закріплено у нормі Статуту 1835 р., а двома третинами голосів. Якщо викладач не добирав голосів, місце оголошувалося вакантним, а викладача звільняли та призначали йому пенсію. Подібне переобрання зазначені особи повинні були проходити кожні п'ять років<sup>299</sup>. Разом з тим у виключних випадках викладачі, звільнені з університету з пенсією, мали право з дозволу ради й попечителя читати лекції<sup>300</sup>.

Таким чином, Статут 1863 р. підсилив дієвість колегіальних органів університетської влади щодо впливу на формування науково-педагогічного складу. Проте університетам не вдалося позбутися нагляду попечителя навчальних округів; досить помітним залишалося й втручання Міністра народної освіти, що відбивало особливості тодішнього самодержавного ладу в країні.

Поворотним моментом в історії університетів стало вбивство Д. Каракозовим Олександра II у квітні 1866 р., за яким настали масові студентські виступи 1869, 1874 і 1878 рр. У 1879 р. університети отримали «Тимчасові інструкції» і «Правила для студентів», які відновлювали колишні повноваження попечителів навчальних округів на шкоду органам університетського самоврядування. «Правила» не тільки завдали удару по самостійності професорських колегій, але й принизили представників «академічного стану», поставивши їх службову кар'єру в залежність від приязні до них попечителя<sup>301</sup>. Професори почали загрозувати міністерству своїм звільненням, а найбільш рішучі й послідовні апологети університетської автономії (як, приміром, професори Київського університету Н.Х. Бунге та І.І. Рахманінов) вийшли у відставку<sup>302</sup>.

---

<sup>299</sup> Университетский устав 1863 г. Санкт-Петербург: Тип. Огризко, 1863. § 78.

<sup>300</sup> Там само. § 79.

<sup>301</sup> Щетинина Г. И. Университеты России и устав 1884 г. Москва: Наука, 1976. С. 83.

<sup>302</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. «Университетский вопрос» в 1866–1884 гг. *Ярославский педагогический вестник*. 2014. № 1. Том I (Гуманитарные науки). С. 28.

Олександр III 23 серпня 1884 р. підписав указ Сенату про введення в дію нового статуту в шести університетах Росії: С.-Петербурзькому, Московському, Харківському, Казанському, Святого Володимира в Києві та Новоросійському в Одесі<sup>303</sup>. Статут 1884 р. розширив можливості нагляду за університетами з боку Міністра народної освіти, який відтепер отримав право обирати ректора з ординарних професорів (далі ректор призначався імператорським наказом строком на чотири роки, а після закінчення цього строку міг бути залишений, за бажанням імператора, ще на чотири роки<sup>304</sup>); призначати, підвищувати по службі та звільняти професорів (§ 30 (ч. III № 2, 4, 5, 9, 10), § 62, 64, 98, 100, 102–105, 109–112), а також контролювати результати викладання за посередництвом так званих іспитових комісій (§ 75). Безпосереднім начальником університету призначався попечитель місцевого навчального округу (§ 4), який міг обирати деканів факультетів (які затверджувалися Міністром народної освіти також на чотирирічний строк і могли зберегти свої пости ще на чотири роки)<sup>305</sup>; представляти Міністрові народної освіти викладацький склад, коментуючи ставлення кожного вченого до служби, «законів і розпоряджень уряду»<sup>306</sup>. На попечителя покладался обов'язок «вищого керівництва» з охорони порядку й дотримання дисциплінарного статуту в університеті, причому він отримав право давати ректорові поради («обов'язкові для нього пропозиції»), спрямовані на поліпшення нагляду за студентами (§ 8), вирішувати питання про прийняття до університету приват-доцентів, оцінювати їх роботи та призначати винагороду за їхню працю<sup>307</sup>.

Обрання почесних членів університету та осіб, представлених факультетами на заміщення вакантних посад професорів; вжиття

<sup>303</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. «Университетский вопрос» в 1866–1884 гг. *Ярославский педагогический вестник*. 2014. № 1. Том I (Гуманитарные науки). С. 30.

<sup>304</sup> Общий устав Императорских Российских университетов. 1884 г. Харьков: Тип. ун-та, 1911. § 4, 10.

<sup>305</sup> Там само. § 24.

<sup>306</sup> Там само. § 6, 27, 30.

<sup>307</sup> Общий устав Императорских Российских университетов. 1884 г. Харьков: Тип. ун-та, 1911. § 110–112.



заходів щодо тимчасового заміщення вакантних кафедр і обговорення пропозицій про нагородження приват-доцентів; прийняття рішень про присвоєння ступеня доктора вченим, що здобули популярність своїми науковими досягненнями, без магістерських випробувань і подання дисертації (за клопотаннями факультетів) були відтепер категорією справ, що через попечителя передавалася на затвердження Міністру народної освіти.

Перелік посад викладачів змінився. Тепер він виглядав так: професори ординарні й екстраординарні; приват-доценти; лектори. Посада доцента Статутом 1885 р. не була передбачена. До професорів, як і раніше, висувалася вимога мати докторський ступінь, проте Статут встановлював нові способи його здобуття. За загальним правилом, шукачі вчених ступенів магістра й доктора повинні були здобувати їх послідовно через публічний захист дисертації. Виключенням був лише медичний факультет, де був передбачений тільки один учений ступінь – доктора<sup>308</sup>.

Особливість іншого способу здобуття докторського ступеню полягала в тому, що надавалася можливість одержати його, минаючи магістерський ступінь, якщо представлена магістерська дисертація, на думку факультету, «отличалась выдающимися достоинствами». У цьому випадку ця дисертація зараховувалася як докторська<sup>309</sup>.

Але був передбачений і третій спосіб: особам, які здобули своїми вченими працями почесну популярність, з дозволу Міністра народної освіти та за клопотанням відповідного факультету й ради університету могли надати ступінь доктора без випробувань та подання дисертації за умови отримання не менше двох третин голосів<sup>310</sup>. Ці заходи щодо прискорення процедури одержання вищого вченого ступеня були спрямовані на подолання проблеми нестачі високоосвічених фахівців. Зокрема, у 1884 р. шість університетів мали п'ятдесят чотири вакансії. Скарги університетів

---

<sup>308</sup> Общий устав Императорских Российских университетов. 1884 г. Харьков: Тип. ун-та, 1911.. § 85.

<sup>309</sup> Там само. § 88.

<sup>310</sup> Общий устав Императорских Российских университетов. 1884 г. Харьков: Тип. ун-та, 1911. § 89.

до Міністерства народної освіти на нестачу викладачів при заміщенні кафедр припиняються лише в кінці XIX ст.<sup>311</sup>.

Окрім докторського ступеня, претендентам на посаду професора необхідно було довести здатність до викладання читанням лекцій впродовж не менше трьох років у званні приват-доцента університету або викладача іншого вищого навчального закладу. У «поважних» випадках цей строк міг бути скорочений Міністром народної освіти за клопотанням факультетів або попечителя<sup>312</sup>. Заміщення вакантної посади традиційно відбувалося двома способами: 1) шляхом призначення особи, яка мала вчений ступінь та була «знаючою по цій кафедрі», Міністром освіти (на постійній основі або тимчасово) (§ 64, 100); 2) шляхом університетських виборів з подальшим представленням кандидатури на затвердження тому ж Міністрові<sup>313</sup>. Останній варіант відрізнявся багатоступеневою процедурою виборів, що дало підстави дослідникам для висновку щодо її театралізованості та штучності<sup>314</sup>.

Долю ж колишніх доцентів мав вирішити Міністр народної освіти і залежно від успіхів їх минулої викладацької діяльності або «возвести» у звання екстраординарних професорів, не вимагаючи від них для цього докторського ступеня, але зобов'язавши в подальшому здобути ступінь доктора для подальшого підвищення в ординарні професори; або покласти на доцентів, тимчасове виконання обов'язків вакантних професорських посад, продовжуючи, у випадку «потреби й принесеної користі», таке доручення щорічно, із відповідним грошовим утриманням і службовими перевагами, або залишити «за штатом», надавши їм право читати лекції в якості приват-доцентів з правом отримувати протягом двох років грошове утримання, яке було передбачене для доцентів Статутом 1863 р. Приват-доценти одержували винагороду з особливо призначеної

<sup>311</sup> Щегініна Г. И. Университеты России и устав 1884 г. Москва: Наука, 1976. С. 166–169.

<sup>312</sup> Общий устав Императорских Российских университетов. 1884 г. Харьков: Тип. ун-та, 1911. § 99.

<sup>313</sup> Там само. § 100.

<sup>314</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Устав 1884 г.: реставрация авторитарных порядков в сфере управления российскими университетами. *Ярославский педагогический вестник*. 2014. № 2. Том I (Гуманитарные науки). С. 31.

штатної суми, розмір якої визначався Міністром народної освіти (§ 112). Приват-доценти, які не проводили занять протягом півроку без поважних причин, втрачали своє звання, а при незавершенні початого лекційного курсу, запланованого на ціле півріччя, залишалися без своєї винагороди (§ 113).

Окремою категорією викладачів, про яких згадується в Статуті, були члени Академії наук, які мали право читати лекції в університеті. Щодо їхньої винагороди за викладання – до них застосовувалися правила, встановлені для приват-доцентів (§ 108).

Посада лектора також була виборною. Кандидат, якого обирав факультет, представлявся через університетську раду на затвердження попечителеві. Особи, які заявили про себе опублікованими працями за своїм предметом та педагогічною діяльністю, могли обиратися й пропонуватися факультетами в лектори без конкурсу на самому факультеті. Проте кандидат, обраний факультетом, повинен був обов'язково балотуватися в університетській раді, а при обранні – представлявся на затвердження попечителеві. Як і при виборі професорів, у випадку незгоди з представленою кандидатурою від університетської ради, попечитель, заручившись згодою Міністра народної освіти, міг призначити лектора із числа інших кандидатів, на власний вибір (§ 115).

Одночасне заміщення кафедр, як і раніше, дозволялося лише у крайніх випадках за клопотанням попечителя та з дозволу Міністра народної освіти не більше одного року. При цьому до осіб, які мали право займати одночасно дві кафедри, висувалась обов'язкова вимога мати вчений ступінь. Платня по іншій кафедрі становила не більше половини платні, передбаченої для ординарного професора (§ 64).

Навчальне навантаження професора розраховувалося, виходячи із шестигодинної норми на тиждень (§ 67). Крім цього, професорові надавалася можливість, понад викладання по займаній ним кафедрі, проводити курси й практичні заняття зі студентами й по предметах інших факультетів.

Відпустка викладачам надавалася ректором: 1) на період вакацій (канікул); 2) під час навчального року не більше ніж на вісім днів. Для отримання відпустки під час навчального періоду, що перевищувала вісім днів, ректор повинен був звернутися з

проханням до попечителя та отримати його згоду (§ 18). Таким чином, обов'язкова відпустка викладачам надавалася два рази на рік під час канікул і тривала: з 20 грудня до 15 січня (26 днів) та з 30 травня до 20 серпня (81 день). Отже, сумарно викладачі мали 107 днів відпустки на рік (§ 18 та 65). На оздоровлення можна було отримати одноразову допомогу в розмірі повної річної платні професора (§ 154).

Статутом 1884 р. зберігалася платня професорам і приват-доцентам, однак і встановлювався гонорар, який формувався з фонду оплати за лекції студентів і слухачів та мав заохотити викладачів до сумлінної наполегливої праці<sup>315</sup>. Проте у самому професорсько-викладацькому середовищі гонорарна практика одержала принизливу назву – «погоня за трешкой». Оцінена як «зараза російських університетів», проіснувавши 13 років, система «професорського гонорару» була скасована<sup>316</sup>. Дослідниця Н.М. Левицька зазначає, що це призводило до того, що визначалися «вигідні» і «невигідні» для викладачів факультети й кафедри. Професори юридичного і медичного факультетів отримували платню набагато вищу, ніж професори інших факультетів. Наприклад, середній розмір професорського гонорару в Харківському університеті у 1887–1896 рр. складав приблизно 282 крб. за півріччя, а приват-доцентського – 41 крб. Найвищий середній піврічний гонорар у Харківському університеті отримували професори юридичного факультету – 421 крб., а найнижчий – професори історико-філологічного факультету – 26 крб. У середньому ж 85,7 % викладачів історико-філологічного факультету отримували до 50 крб. гонорару, 14,3 % – до 100 крб., тоді як на юридичному і медичному таких малих гонорарів взагалі не було<sup>317</sup>.

<sup>315</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Университетский устав 1884 г.: иллюзия академической свободы (Часть I). *Ярославский педагогический вестник*. 2014. № 4. Том I (Гуманитарные науки). С. 31.

<sup>316</sup> Чиненный А., Стоян Т. Университетский преподаватель: XIX век. *Высшее образование в России*. 1999. № 3. С. 135.

<sup>317</sup> Левицька Н. М. Матеріальне забезпечення викладачів-гуманітаріїв вищих навчальних закладів Наддніпрянської України (XIX – поч. XX ст.). *Наука, релігія, суспільство*. Донецьк. 2012. № 4. С. 17–18.

Таким чином за Статутом 1884 р. університети у питаннях регулювання праці викладачів залежали від Міністра народної освіти та попечителя. Попечитель здобув владу в університеті, якої він не мав за жодного із колишніх статутів. Разом з тим бачимо спроби підійти до визначення критеріїв відповідності викладацьких посад більш диференційовано, ґрунтовно і послідовно, хоча і ці критерії за розсудом Міністра народної освіти могли не братися до уваги. Однак, незважаючи на ці «переваги» «ученого стану», Статут 1884 р. закріпив становище професорів як чиновників на державній службі: вони змушені були носити сині формені фраки, розвиток їх професійної кар'єри у більшості випадків визначався особистим ставленням попечителя та Міністра народної освіти<sup>318</sup>.

27 серпня 1905 р. були прийняті «Тимчасові правила по управлінню університетами», які формально не скасовували Статут 1884 р., але відновили виборність ректорів і деканів, університетську інспекцію, університетський суд (уряд так планував відволікти професорів і студентів від участі в революції 1905–1907 рр.). Знову поставало питання про новий університетський статут, однак далі розробки проекту нового статуту справа не пішла<sup>319</sup>. Таким чином Статут 1884 р. діяв аж до революції 1917 р., яка кардинальним чином змінила систему вищої освіти.

Отже, правові норми, які регулювали трудову діяльність науково-педагогічних працівників, що іменувалися «професорсько-викладацьким складом» у дореволюційний період, були зосереджені в університетських статутах<sup>320</sup>. Вони закріплювали правовий статус і визначали трудову функцію викладачів, встановлювали форми контролю над виконанням покладених державою на них обов'язків. У цей період у статутах було сформовано типову і досить ефективну

<sup>318</sup> Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Университетский устав 1884 г.: иллюзия академической свободы (Часть I). *Ярославский педагогический вестник*. 2014. № 4. Том I (Гуманитарные науки). С. 32–33.

<sup>319</sup> Аврус А.И. История российских университетов: Очерки. Москва: Московский общественный научный фонд, 2001. С. 38–39.

<sup>320</sup> Попова К.А. Соотношение понятий «научно-педагогические работники» и «профессорско-преподавательский состав» в законодательстве Украины. *Закон и жизнь [Leges si Viata]*: международный научно-практический правовой журнал [Молдова]. 2014. Июль. С. 121.

структуру академічного корпусу університетів та відповідну ієрархію вчених звань і ступенів, елементи якої частково лягли в основу радянського законодавства, а частково були відроджені в незалежній Україні. Відбулося правове врегулювання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, сумісництва викладачів.

Наступний – третій період у правовому регулюванні праці науково-педагогічних працівників тієї частини України, яка до 1917 р. входила до складу Російської імперії, пов'язаний із подіями 1917–1921 рр. і позначився тим, що влада на цих територіях в результаті Громадянської війни поступово перейшла до більшовиків, а нормативні акти нової держави поширили свою дію і на територію України. Першого жовтня 1918 р. було прийнято Декрет РНК РСФСР «Про деякі зміни у складі й упорядкуванні державних навчальних і вищих навчальних закладів». Згідно з його положеннями вчені ступені доктора, магістра, а також звання ад'юнкта та доцента, разом з усіма пов'язаними з цими ступенями правами й перевагами відмінялися. Поділ професорів на заслужених, ординарних, екстраординарних, ад'юнкт-професорів також відмінявся. Відтепер викладацький склад вищих навчальних закладів був представлений лише професорами та викладачами. Особи, які перебували у званні приват-доцентів не менше трьох років, або ті приват-доценти, які перебували одночасно професорами в інших вищих навчальних закладах, переводилися до складу професорів по відповідних кафедрах тих вищих навчальних закладів, де вони працювали приват-доцентами або викладачами. Іншим приват-доцентам, так само як і асистентам, присвоювалося загальне звання викладача із зарахуванням їх до штату викладачів відповідного навчального закладу. Право на заняття професорської кафедри надавалося усім особам, відомим своїми вченими працями або іншими роботами зі своєї спеціальності, або своєю науково-педагогічною діяльністю. Професори та викладачі, які пропрацювали 15 років на момент 1918 р., повинні були вибути зі складу відповідного навчального закладу, але при бажанні і надалі працювати мали обов'язково пройти процедуру всеросійського конкурсу<sup>321</sup>.

<sup>321</sup> О некоторых изменениях в составе и устройстве государственных учебных

Декретом РНК РСФСР від 31.10.1918 р. «Про Всеросійські конкурси із заміщення кафедр у вищих навчальних закладах» встановлювалося, що заміщення професорської кафедри повинно відбуватися лише через проходження гласного і відкритого всеросійського конкурсу. Балотування відбувалося на раді факультету. Обраним вважався той, хто отримував абсолютну більшість голосів<sup>322</sup>.

Професори, які знаходилися на службі одночасно в декількох установах або займали в одному вищому навчальному закладі кілька посад, отримували штатну винагороду лише за одною посадою. За читання лекцій і проведення практичних занять особам викладацького складу, які не входили до штату навчального закладу, або штатним викладачам, які читали лекції й проводили практичні заняття понад 6-годинну норму, винагорода визначалася погодинно згідно із затвердженими нормами оплати праці для вищих навчальних закладів<sup>323</sup>.

За російським прикладом 19 березня 1920 р. Київський губернський відділ Народного комісаріату освіти УСРР видав наказ № 56 «Про ліквідацію університетів і створення нових радянських інститутів», які були позбавлені академічної автономії і лише за своєю структурою (ректорат, факультети, кафедри) нагадували європейські університети<sup>324</sup>. Перебудова вищих навчальних закладів передбачала здійснення шляхом введення викладання марксистської

---

вищих заведень РСФСР: Декрет СНК РСФСР от 01.10.1918 г. *Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг.* Москва: Управление Делами СовНаркома СССР, 1942. С. 999–1000

<sup>322</sup> О Всероссийских конкурсах по замещению кафедр в высших учебных заведениях: Декрет СНК РСФСР от 31 октября 1918 г. *Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг.* Москва: Управление Делами СовНаркома СССР, 1942. С. 1102–1103 (1483 с.)

<sup>323</sup> Об учреждении институтов по подготовке красной профессуры : Декрет СНК РСФСР от 11.02.1921 г. *Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР.* 1921, № 12. С. 72.

<sup>324</sup> Костенко І. В. Наукові ступені і вчені звання у перші десятиліття радянської влади в Україні (1917–1934 рр.). *Часопис Київського університету права.* 2010. № 2. С. 72.

науки підготовки нових викладацьких кадрів і залучення на бік радянської влади фахівців старої школи<sup>325</sup>.

Система чіткої оцінки наукової кваліфікації викладача була відсутня до 1934 р., а науковий ступінь перестав бути обов'язковим навіть для професорської посади<sup>326</sup>. 13 січня 1934 р. було ухвалено Постанову РНК СРСР «Про вчені ступені та звання», за якою вводилося два наукових ступені (кандидат-доктор) і три учених звання для викладачів ВНЗ (асистент-доцент-професор), а 10 червня 1934 р. інструкцію для реалізації Постанови «Про вчені ступені та звання» підписав голова Комітету з вищої технічної освіти при ЦВК СРСР Г.М. Кржижановський. Таким чином, у радянській науково-педагогічній діяльності було остаточно відроджено і юридично оформлено інститут присудження наукових ступенів<sup>327</sup>. Також прикметним є і те, що 19 вересня 1932 р. діяльність державних університетів як вищих навчальних закладів на території Радянської України було відновлено<sup>328</sup>.

Перший типовий статут вищих навчальних закладів СРСР було затверджено Постановою ЦВК СРСР 27.02.1934 р.<sup>329</sup>. У ньому конкурс на посаду залишився, по суті, тільки для завідувача кафедри. Статут було переглянуто Постановою РНК СРСР від 05.09.1938 р. і затверджено Статут вищого навчального закладу, в якому з'являється поняття «науково-педагогічні працівники» і визначається їх єдиний перелік, до якого тепер входили: професор-

<sup>325</sup> Об учреждении институтов по подготовке красной профессуры : Декрет СНК РСФСР от 11.02.1921 г. *Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР*. 1921, № 12. С. 72.

<sup>326</sup> Костенко І. В. Наукові ступені і вчені звання у перші десятиліття радянської влади в Україні (1917–1934 рр.). *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 72.

<sup>327</sup> Там само. С. 74.

<sup>328</sup> Об учебных программах и режиме в высшей школе и техникумах: Постановление ЦИК СССР от 19.09.1932 г. *Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского правительства СССР*. 1932. № 68 (25 сент.). Арт. 409. С. 667–677.

<sup>329</sup> Типовой устав высшей школы Союза ССР: Постановление Президии Центрального исполнительного комитета от 17.02.1934 г. *Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского правительства СССР*. 1934. № 13 (17 мар.). Арт. 87 б. С. 166–172.



завідувач кафедри, професор, доцент, асистент, старший викладач, викладач<sup>330</sup>. Назва посади ректора була замінена посадою директор, а відповідно проректора – заступник директора з навчальної та наукової роботи. Вони не відносилися за посадами до науково-педагогічних працівників, а зустрічалися в розділі «Керівництво», посади завідувачів кафедр, професорів кафедр та доцентів у вищих навчальних закладах повинні були заміщуватися за конкурсом. Для заміщення посад завідувача кафедри та професора потрібно було мати науковий ступінь доктора наук або вчене звання професора. Посаду доцента могли замінювати особи, що мають науковий ступінь кандидата наук або доцента. Проте процедура проведення конкурсу в цих документах не була прописана<sup>331</sup>.

Нарешті 23 лютого 1940 р. було видано наказ «Про таємне голосування в Радах вищих навчальних закладів та науково-дослідницьких інститутів при балотуванні пошукачів на вчені ступені, звання і посади»<sup>332</sup> та затверджено інструкцію «Про порядок проведення конкурсів на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів кафедр та доцентів у вищих навчальних закладах»<sup>333</sup>, якими встановлювалися чіткі вимоги до конкурсантів, вводилося таємне голосування, яке не запроваджувалося з часів революції 1917 р. Оголошення про конкурс розміщувалося в центральній, відомчій чи республіканській газетах чи журналах

---

<sup>330</sup> Попова К.А. Соотношение понятий «научно-педагогические работники» и «профессорско-преподавательский состав» в законодательстве Украины. *Закон и жизнь [Leges et Vita]*: международный научно-практический правовой журнал [Молдова]. 2014. Июль. С. 122.

<sup>331</sup> Типовой устав высшего учебного заведения: утв. Постановлением СНК СССР 05.09.1938 г. СП СССР. 1938. № 41. Ст. 237.

<sup>332</sup> О тайном голосовании в Советах высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов при баллотировке соискателей на учёные степени, звания и должности: Приказ председателя Всесоюзного Комитета по делам высшей школы при СНК СССР от 23.02.1940 г. № 82. *Бюллетень ВКВШ*. 1940. № 6. Ст. 5–6.

<sup>333</sup> О порядке проведения конкурсов на замещение должностей заведующих кафедрами, профессоров кафедр и доцентов в высших учебных заведениях: Инструкция ВКВШ от 25.02.1940 г. № 87: В кн. *Высшая школа: основные постановления, приказы, инструкции*. Москва: Госиздат: Советская наука. 1940. С. 239.

«Радянська наука». Брати участь у конкурсі на зайняття посади завідувача кафедри та професора кафедри могли особи, які мали звання професора чи докторський ступінь, а на зайняття посади доцента – звання доцента чи вчений ступінь кандидата наук або старшого наукового співробітника. Проте до конкурсу могли бути допущені особи і без вченого звання та ступеня, якщо це були висококваліфіковані спеціалісти з великим досвідом відповідної виробничої роботи<sup>334</sup>. Обирала кандидата рада вищого навчального закладу простою більшістю голосів<sup>335</sup>. Кандидатури, обрані радою вищого навчального закладу, представлялися на затвердження: на посаду завідувача кафедри – до Всесоюзного Комітету у справах вищої школи при РНК СРСР через відповідний наркомат (відомство); на посаду професора чи доцента – до відповідного наркомату (відомства)<sup>336</sup>.

Якісно по-новому радянський законодавець переглянув і питання регулювання робочого часу, оплати праці професорсько-викладацького складу<sup>337</sup>. Так, скасовувався чинний до цього часу

---

<sup>334</sup> О порядке проведения конкурсов на замещение должностей заведующих кафедрами, профессоров кафедр и доцентов в высших учебных заведениях: Инструкция ВКВШ от 25.02.1940 г. № 87: В кн. *Высшая школа: основные постановления, приказы, инструкции*. Москва: Госиздат: Советская наука. 1940. П. 4.

<sup>335</sup> Там само. П. 10.

<sup>336</sup> О порядке проведения конкурсов на замещение должностей заведующих кафедрами, профессоров кафедр и доцентов в высших учебных заведениях: Инструкция ВКВШ от 25.02.1940 г. № 87: В кн. *Высшая школа: основные постановления, приказы, инструкции*. Москва: Госиздат: Советская наука. 1940. П. 12.

<sup>337</sup> О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Постановление СНК Союза ССР от 11.11.1937 г. № 2000. *С.З. СССР*. 1937. № 73. Ст. 354; О Дополнениях к Постановлению СНК Союза ССР от 11 нояб. 1937 г. О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Постановление СНК СССР от 21.04.1938 г. № 516. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_4140.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4140.htm). Библиотека нормативно-правовых актов Союза ССР; О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях:

порядок почасової оплати праці викладачів та вводилася система штатних посад і посадових окладів, розміри яких відтепер залежали від наявності вченого ступеня, стажу роботи та займаної посади. При цьому наголошувалося, що кожен викладач вищої школи має перебувати у штаті лише одного навчального закладу, який був основним місцем роботи<sup>338</sup>. Для професорсько-викладацького складу встановлювався п'ятигодинний робочий день, що включав виконання навчальної та науково-дослідницької роботи, в межах якого встановлювався такий обсяг навчальної роботи: для професора-завідувача кафедри – 2 до 2,5 годин; для професора кафедри – від 2,25 до 2,75 годин; для доцента кафедри, старшого викладача, асистента та викладача – від 2,5 до 3 годин. До навчальної роботи входило: проведення лекцій, лабораторних, практичних та семінарських занять, проведення іспитів та заліків, керівництво практикою, консультації студентів та аспірантів, консультації з курсового проектування, державних іспитів, рецензування дипломних проектів та контрольних робіт студентів-заочників, проведення державних іспитів<sup>339</sup>. Крім того, до п'ятигодинного робочого дня включалася: науково-дослідна робота з виконання тем, що фінансувалися з державного бюджету; завідування кафедрами і керівництво лабораторіями та кабінетами; розробка програм, методичних вказівок; перевірка домашніх робіт студентів та письмових звітів з практики; організація та керівництво масовою фізкультурою, оборонною роботою, проведення секційної, тренерської роботи (для викладачів військових дисциплін та фізкультури). Сумісництво дозволялося лише внутрішнє – у межах навчального закладу і те тільки у виключних випадках, коли були

---

Інструкція Всесоюзного комітета по делам вищої школи при СНК СССР (ВКВШ) от 19 нояб. 1939 г. *Бюллетень ВКВШ*. 1939. № 14.

<sup>338</sup> О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Постановление СНК Союза ССР от 11.11.1937 г. № 2000. *С.З. СССР*. 1937. № 73. Ст. 354.

<sup>339</sup> О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Инструкция Всесоюзного комитета по делам высшей школы при СНК СССР (ВКВШ) от 19 нояб. 1939 г. *Бюллетень ВКВШ*. 1939. № 14.

вакантні посади та з дозволу Всесоюзного комітету у справах вищої школи при РНК СРСР за поданням директора ВНЗ через Головне управління навчальних закладів. А от внутрішнє сумісництво штатного викладача із посадою навчально-допоміжного персоналу не дозволялося<sup>340</sup>.

Відпустка професорсько-викладацького складу становила 48 робочих днів; директорам, їх заступникам з навчальної (наукової) частини та деканам встановлювалася відпустка в 24 робочих дні. Але, у разі виконання навчальної роботи у розмірі не менше однієї третини відповідної річної норми, вони користувалися відпусткою у 48 робочих днів<sup>341</sup>.

Кінець 1930-х років позначився введенням жорстких правил у регулюванні трудової дисципліни всіх працівників, а отже, і викладачів також. У разі запізнення без поважних причин чи завчасного залишення роботи до викладачів застосовувалися: зауваження, переведення на нижчеоплачувану роботу строком на три місяці або переміщення на нижчу посаду<sup>342</sup>. У випадку здійснення працівником трьох таких правопорушень протягом одного місяця або чотирьох протягом двох місяців підряд, його звільняли як прогульника, як порушника закону про працю та трудову дисципліну<sup>343</sup>.

---

<sup>340</sup> О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Инструкция Всесоюзного комитета по делам высшей школы при СНК СССР (ВКВШ) от 19 нояб. 1939 г. *Бюллетень ВКВШ*. 1939. № 14.

<sup>341</sup> Об отпусках работникам научно-исследовательских, учебных и политико-просветительских учреждений: Постановление Народного комиссариата труда СССР от 05.05.1932 г. *Известия Народного комиссариата труда СССР*. 1932. № 13–14.

<sup>342</sup> О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле: Постановление СНК СРСР, ЦК ВКП(б) та ВЦСПС от 28.12.1938 г. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917–1967 гг. Сборник документов за 50 лет. Москва: Политиздат, 1967. Т.2. 1929–1940 гг. С. 665–672. 1939. № 1. Ст. 1.

<sup>343</sup> О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле: Постановление СНК СРСР, ЦК ВКП(б) та

Наступні зміни у правовому регулюванні відбулися у післявоєнні роки. 19 лютого 1953 р. своєю постановою Рада Міністрів СРСР<sup>344</sup> зобов'язала Міністерство вищої освіти суворо дотримуватися принципу конкурсного (виборного) підбору професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, ввела у вишах періодичні (через кожні п'ять років) конкурси на заміщення штатних посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, викладачів та асистентів. Відтепер дозволялося допускати доцента (кандидата наук) до завідування кафедрою лише на строк не більше одних виборів (п'ять) років. Також встановлювалося, що за висококваліфікованими спеціалістами, що не мають вченого ступеня або звання, прийнятими за конкурсом на посаду завідувача кафедри, професора, доцента із промисловості або науково-дослідних установ і затвердженими на цих посадах міністерствами та відомствами, зберігається на строк до одного року розмір заробітної плати, що отримувалась ними за попередньою роботою, однак, не вище штатного окладу доцента<sup>345</sup>.

Щодо керівного складу, зазначимо, що від 12 травня 1962 р. ректор, проректор, директор філіалу, декан факультету повинні заміщуватися особами не старше 65 років<sup>346</sup>. Від 22 січня 1969 р., коли було прийнято Положення про вищі навчальні заклади СРСР (і до речі, з незначними змінами аж до 1990 р.), ректорів (директорів) та проректорів призначало міністерство чи відомство, до якого належав вищий навчальний заклад. До них тепер

---

ВЦСПС от 28.12.1938 г. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917–1967 гг. Сборник документов за 50 лет. Москва: Политиздат, 1967. Т.2. 1929–1940 гг. С. 665–672. 1939. № 1. Ст. 1, п. 1.

<sup>344</sup> О мерах по улучшению подготовки профессорско-преподавательских кадров для высших учебных заведений СССР: Постановление Совета Министров СССР от 19.03.1953 г. № 539. URL: <http://economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16255.htm>

<sup>345</sup> Там само.

<sup>346</sup> О мерах по дальнейшему улучшению подбора и подготовки научных кадров: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.05.1962 г. *Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР*. 1962. № 11.

висувалася вимога мати вчений ступінь чи звання та досвід практичної роботи<sup>347</sup>.

Однак досвід перших років проведення конкурсів у вищих навчальних закладах продемонстрував, що вони не дали практичних результатів у поліпшенні професорсько-викладацького складу і, власне кажучи, звелися до переоформлення осіб, які працювали у вищих навчальних закладах<sup>348</sup>. Це пояснювалося недоліками, які допускалися при їх проведенні, а також і тим, що, як правило, при оголошенні конкурсу на зайняту посаду з осіб, які працюють в цій самій установі або в тій самій галузі науки, ніхто не наважувався подавати заяву на конкурс, вважаючи неетичним претендувати на посаду, зайняту колегою<sup>349</sup>. Тому проведення періодичних конкурсів у вищих навчальних закладах на зайняття посад професорсько-викладацького складу (завідувача кафедри, професора, старшого викладача, викладача та асистента) скасовувалося та вводилося переобрання кожні п'ять років<sup>350, 351</sup>. На відміну від конкурсу, де передбачається наявність декількох конкурсантів, при переобранні конкуренти були відсутні. Рада вищого навчального закладу розглядала і вирішувала питання про можливість продовжувати роботу викладачів на цій посаді або про припинення з ними

---

<sup>347</sup> Положение о высших учебных заведениях СССР: утв. Постановлением Совета Министров СССР от 22.01.1969 г. № 64. *СП СССР*, 1969. № 4. Ст. 24, п.46.

<sup>348</sup> Булгакова О. Науково-педагогічна інтелігенція України (середини 1950-х – першої половини 1960-х рр.) як об'єкт державної політики. *Україна ХХ ст.: культура, ідеологія, політика*: зб. ст. / відп. ред. В.М. Даниленко. Київ: Ін-т історії України НАНУ, 2013. Вип. 18. С. 237.

<sup>349</sup> Топчиев А. В. О состоянии и подготовке научных кадров в свете новых задач Академии наук СССР. *Вестник АН СССР*. 1961. № 12. С. 42.

<sup>350</sup> О мерах по дальнейшему улучшению подбора и подготовки научных кадров: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.05.1962 г. *Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР*. 1962. № 11.

<sup>351</sup> О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников в высших учебных заведениях: Приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 31.07.1962 г. № 283. П. 2. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex15783.htm>

трудових відносин внаслідок незадовільного виконання ними своєї роботи (навчальної, методичної, наукової, виховної). Але конкурсний порядок прийому на вакантні вакансії зберігався<sup>352</sup>.

Проте 13 березня 1987 р. була прийнята Постанова ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР № 327, якою вказувалося на необхідність поліпшити роботу з формування професорсько-викладацького складу, підвищити ефективність системи конкурсного відбору осіб, прийнятих на педагогічну роботу, усунути формалізм у проведенні конкурсів. Ректорам ВНЗ було дозволено в необхідних випадках зараховувати пошукача на річний випробувальний строк до обрання його на викладацьку роботу за конкурсом<sup>353</sup>. На виконання цієї Постанови було затверджено нове Положення про порядок заміщення посад і атестації професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах від 10.07.1987 р., яким встановлювалося, що посади завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів вищих навчальних закладів заміщуються за конкурсом строком на 5 років. Після закінчення останнього вказані посади заміщуються у порядку конкурсу за цим Положенням<sup>354</sup>.

Змінилися в повоєнні роки і норми, які регулювали питання робочого часу та сумісництва. Так, у 1956 р. було закріплено 6-годинний робочий день викладача і заборонено представникам професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів

---

<sup>352</sup> Инструкция о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников в высших учебных заведениях: утв. Приказом Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 31.07.1962 г. № 283. П. 1. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex15783.htm>

<sup>353</sup> О мерах по улучшению подготовки и использования научно-педагогических и научных кадров: Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 13.03.1987 г. № 327. П. 9. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=749>

<sup>354</sup> Положение о порядке замещения должностей и аттестации профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Приказ Министерства высшего и среднего образования СССР от 10.07.1987 г. № 500. П. 1. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/usr\\_14121.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_14121.htm)

працювати за сумісництвом у вищих навчальних<sup>355</sup>. Відповідно до Постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 20.08.1956 р. № 1174, вводилися творчі відпустки, які мали надаватися особам, які успішно поєднують виробничу чи педагогічну діяльність з науковою роботою, строком до трьох місяців для завершення кандидатської дисертації і терміном до шести місяців для завершення докторської дисертації із збереженням заробітної плати за місцем роботи<sup>356</sup>. В умовах відсутності докторантури, ліквідованої у тому ж 1956 р., творчі відпустки були однією із вагомих форм підготовки фахівців вищої кваліфікації<sup>357</sup>.

Таким чином, для третього періоду в історії правового регулювання праці науково-педагогічних працівників характерним є бажання влади розпочати все, у тому числі і провадження освіти, з чистого аркуша, що потягнуло знищення вже апробованої досвідом системи правових норм, які стали надійним фундаментом правового регулювання вищої освіти і праці викладачів, які її надають. Однак, врешті-решт, альтернативної ефективної системи так і не було знайдено, тому у питаннях вищої освіти, а також відповідно і в регулюванні праці викладачів, відбулося повернення до напрацьованого у дореволюційний час. Це відобразилося у нормах, що встановлювали знову конкурс на посади викладачів та їх керівництва, вимоги до претендентів на посаду, оплати праці викладачів. Робочий час і час відпочинку був врегульований якісно по-новому.

Четвертий період у правовому регулюванні праці науково-педагогічних працівників пов'язаний із здобуттям Україною незалежності та охоплює період з 1991 р. і до сьогодні. У цей час відбулося оновлення законодавчої бази в Україні, хоча принципових

---

<sup>355</sup> О мерах улучшения научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях: Постановление Совета Министров СССР от 12.04.1956 г. № 456. П. 7. URL: [http://lawrussia.ru/texts/legal\\_346/doc346a332x339.htm](http://lawrussia.ru/texts/legal_346/doc346a332x339.htm)

<sup>356</sup> О мерах по улучшению подготовки и аттестации научных и научно-педагогических работников: Постановление Совета министров СССР от 20.08.1956 г. *Высшая школа. Основные постановления, приказы, инструкции* / под ред. Л.И. Карпова и В.А. Северцева. Москва: Советская наука, 1957. С. 396.

<sup>357</sup> Регейло І. Основні форми підготовки фахівців вищої кваліфікації в Україні у 1945–1957 рр. *Неперервна професійна освіта: Теорія і практика*. 2014. Вип. 1–2. С. 91–92.



змін правове регулювання праці науково-педагогічних працівників не отримало, за винятком зміни питань правового регулювання робочого часу у частині максимального навчального навантаження науково-педагогічних працівників, яке до прийняття у 2014 р. нового Закону України «Про вищу освіту»<sup>358</sup> не мало перевищувати 900 годин на навчальний рік<sup>359</sup>, а з його прийняттям, однак, як передбачив Закон, із 1 вересня 2015 р. – не може перевищувати 600 годин на навчальний рік<sup>360</sup>. У зв'язку з цим даний період, вважаємо, більш доцільно розглядати в інших розділах цієї роботи в загальному контексті дослідження проблем сучасної системи правового регулювання праці науково-педагогічних працівників.

---

<sup>358</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>359</sup> Там само. Ст. 49 ч. 1.

<sup>360</sup> Там само. Ст. 56 ч. 2.

## РОЗДІЛ 2

### ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСОБАМИ, ЯКІ ЗДІЙСНЮЮТЬ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ – НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

1. *Особливості укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками.*
2. *Особливості припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками.*

#### **§ 1. Особливості укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками**

У підрозділі 1.2 даної роботи під час аналізу поняття «науково-педагогічний працівник» було визначено, що однією із суттєвих ознак цього поняття згідно із чинним Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» є провадження педагогічної та наукової або науково-педагогічної діяльності відповідно до трудового договору (контракту)<sup>361</sup>. Отже, законодавець визначив трудовий договір (контракт) єдиною можливою формою реалізації права на працю науково-педагогічного працівника. Взагалі то, дослідження трудового договору із науково-педагогічними працівниками провадилося М.Л. Смоляровою у 2010 р.<sup>362</sup>. Однак зміна законодавства про вищу освіту, яка відбулася з того часу та обумовила зміну у правовому регулюванні реалізації

---

<sup>361</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 ч. 1 п. 25. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>362</sup> Смолярова М.Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2010. 217 с.; Смолярова М. Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / НАН України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2010. 16 с.

права на працю науково-педагогічних працівників, потребує знову уваги до цього питання, що і буде здійснено далі в роботі.

Крім того, слід зауважити, що ми розуміємо, що, взагалі, працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю<sup>363</sup>, а науково-педагогічний працівник – це особа, яка вже уклала трудовий договір<sup>364</sup>. Тому, здавалося б, не логічно застосовувати визначення «працівник» у словосполученні «особливості укладення трудового договору», однак ми свідомо це робимо, щоб не переобтяжувати змісту думки і конкретизувати вид трудової діяльності, який обирає особа, що влаштовується на роботу.

В.О. Процевський слушно акцентує увагу на тому, що «право на працю як одне із фундаментальних прав людини належить до соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість»<sup>365</sup>. Такої ж думки дотримуються С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко<sup>366</sup>.

О. І. Процевський справедливо наголошує, що «про значення права на працю, про його фундаментальність серед інших соціально-економічних прав і свобод людини свідчать дві його найважливіші характеристики: по-перше, в цьому праві відображена потреба держави і суспільства у необхідності створення матеріальних і духовних цінностей для життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому. Праця – джерело існування людини. ... По-

<sup>363</sup> Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Ст. 1 ч. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

<sup>364</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. Ст. 1 п. 25. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

<sup>365</sup> Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. С. 189.

<sup>366</sup> Прилипко С., Ярошенко О. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102.

друге, саме тому право на працю закріплено міжнародними правовими актами і визнано Конституцією України»<sup>367</sup>.

Загальна декларація прав людини у п. 1 ст. 23 визначила, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття<sup>368</sup>. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. визначив право на працю через його визнання державами, які в ньому беруть участь, та їх зобов'язання його забезпечити<sup>369</sup>. Подібне визначення є і у ст. 1 ч. II Європейської соціальної хартії (переглянутої), де зазначено, що Уряди держав-членів Ради Європи «з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються»: «2. ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає»<sup>370</sup>.

О.І. Процевський вказує, що саме ці стандарти, 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 людини і громадянина»<sup>371</sup>. Справедливість цієї думки очевидна, адже із самого початку виборення Україною незалежності у 1991 р. наша держава, виражаючи волю народу України, заявила про прагнення створити демократичне суспільство, виходячи з потреб всебічного забезпечення прав і свобод людини<sup>372</sup>.

---

<sup>367</sup> Процевський О.І. *Методологічні засади трудового права*. Харків: ХНАДУ, 2014. С. 52.

<sup>368</sup> Загальна декларація прав людини / ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015)

<sup>369</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права / ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. П. 1 ст. 6. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042)

<sup>370</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута) / Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 р. № ETS № 163. Ст. 1 ч. II. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062)

<sup>371</sup> Процевський О.І. *Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України*. *Економіка і право: зб. наук. пр.* Харків: ХДАДТУ, 1999. № 2. С. 140.

<sup>372</sup> Декларація про державний суверенітет України: Декларація від 16.07.1990 р. № 55-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/55-12>

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»<sup>373</sup>. Безперечно, справедливою є думка Р.І. Шабанова, що ці положення Конституції є історичними, бо ними визначається новий підхід до розуміння права на працю<sup>374</sup>, воно встановлено саме як право людини, а не її обов'язок<sup>375</sup>. Слід погодитися із О.О. Коваленко, що ключовим моментом у визначенні права на працю в Конституції України і в міжнародних та європейських стандартах є визнання кожного носія здатності до праці її власником, який сам одноосібно і вільно може вирішувати долю щодо її застосування<sup>376,377</sup>. У всіх цих визначеннях акцент робиться на можливості людини вільно вирішувати що їй робити з її природною здатністю до праці – чи реалізувати чи ні. Тобто, це дає підстави для висновку, що «ключовим елементом сучасного юридичного визначення права на працю є свобода волі людини, яка одна-єдина володіє цим природним правом»<sup>378</sup>.

За Конституцією України, усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними<sup>379</sup>. Громадяни мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи

<sup>373</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. С. 43. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>374</sup> Шабанов Р.І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. С. 24.

<sup>375</sup> Шабанов Р.І. Право на зайнятість як суб'єктивне право громадян у сфері соціального захисту від безробіття. *Право України*. 2016. № 8. С. 64.

<sup>376</sup> Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. С. 69–70, 291.

<sup>377</sup> Коваленко Е. А. Философско-правовые аспекты свободы воли в определении права на труд в Украине *Закон и жизнь [Leges si Viata]*: международный научно-практический правовой журнал [Молдова]. 2014. № 2/2. С. 139.

<sup>378</sup> 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. С. 115.

<sup>379</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Ст. 21. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками<sup>380</sup>. Отже, «ці положення дозволяють тлумачити право на працю – як одне з системи усіх існуючих в Україні прав – по-перше, як рівне для усіх працівників. Із цього випливає, по-друге, що усі особи, які є потенційними працівниками, та працівники мають рівні можливості щодо вільного та свобідного формування та виявлення своєї волі щодо права на працю»<sup>381</sup>. Справедливість цієї думки підтверджується Рішенням Конституційного Суду України від 16.10.2007 р. № 8-рп/2007, у якому зроблено висновок, що «право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права»<sup>382</sup>.

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 право на працю науково-педагогічного працівника є можливістю заробляти собі на життя науково-педагогічною діяльністю, яку він вільно обирає або на яку вільно

---

<sup>380</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Ст. 24. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>381</sup> Коваленко О.О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю. *Університетські наукові записки: науковий збірник Хмельницького університету управління і права*. 2016. № 59. С. 42–43.

<sup>382</sup> У справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) / Конституційний Суд України: Рішення № 8-рп/2007. *Офіційний вісник України*. 2007. № 80. Ст. 2979. П. 3.

погоджується. Це право, на нашу думку, існує як частина загального права на працю науково-педагогічного працівника як людини і реалізується на підставі загальних правил, однак зі своєю специфікою, крізь призму категорії єдності та диференціації норм трудового права<sup>383</sup>. Як уже було встановлено у підрозділах 1.1 та 1.2 даної роботи, саме забезпечення рівних можливостей для реалізації права на працю і є метою існування такої правової категорії трудового права як єдність та диференціація його норм. І ця категорія розпочинає свою дію щодо науково-педагогічних працівників через особливості укладання трудового договору, який оформлює права на працю науково-педагогічного працівника.

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»<sup>384</sup>. Таким чином, можна зробити висновок, що укладення трудового договору з потенційними науково-педагогічними працівниками відбувається через спеціальний порядок, обов'язковою складовою якого є конкурсний відбір. У чинному КЗпП України не закріплюється, що укладенню трудового договору може передувати конкурсний відбір. Це є суттєвою прогалиною, адже кодифікований акт, який встановлює юридичний фундамент правового регулювання трудових відносин, має визначити основні правила упорядкування останніх. На відміну від чинного КЗпП України, проєкт ТК України цю прогалину ліквідує і у п. 3 ч. 2 ст. 30 визначає, що у випадках, передбачених законодавством, установчими документами або локальними нормативними актами роботодавця, колективним договором,

<sup>383</sup> Попова-Коряк К.О. Особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників: сучасність і перспективи правового регулювання крізь призму міжнародних стандартів прав людини. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 1. С. 79–84.

<sup>384</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 55 ч. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

трудоий договір укладається (змінюється) на підставі, зокрема, результатів конкурсу<sup>385</sup>.

Як вже було досліджено у підрозділі 1.3, конкурсний відбір на заміщення посад науково-педагогічних працівників – це не новела чинного законодавства. Його було запроваджено юридично у дореволюційних статутах університетів, хоча по факту – він був способом для заміщення посад викладачів вищих шкіл із самого початку їх заснування, адже вже у Києво-Могилянській академії, а потім і Харківському, Переяславському колегіумах претендентам на цю посаду влаштовувався своєрідний іспит, де вони демонстрували свої знання, підтверджували отримані титули, після чого їх запрошували на викладацькі посади<sup>386</sup>. Такий тривалий час існування конкурсів свідчить про ефективність його як способу добору кваліфікованих науково-педагогічних кадрів. І тому не дивно, що він зберігся і у радянський період. І, як підкреслює М. Смолярова, досвід проведення конкурсів на вакантні посади показав, що конкурсна система заміщення посад була ефективним способом відбору науково-педагогічних кадрів і в радянські часи<sup>387</sup>.

І.К. Дмитрієва, підбиваючи підсумок щодо наукових поглядів радянських вчених 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 із укладенням трудового договору; 2) конкурсний порядок підбору кадрів має ряд переваг, виправдовуючи своє

---

<sup>385</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

<sup>386</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

<sup>387</sup> Смолярова М. Історичний розвиток конкурсного відбору науково-педагогічних працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 7. С. 42.



призначення, у порівнянні із звичайним прийняттям на роботу (гласність, наукова змагальність, право вибору належить колегіальному органу – вченій раді); 3) підставою виникнення трудових правовідносин наукового керівника із вищим навчальним закладом є складний юридичний фактичний склад, у якому трудовий договір замикає ряд неоднорідних юридичних актів, що послідовно здійснюються<sup>388</sup>. Ці висновки у концентрованому вигляді не тільки дають загальне уявлення про конкурсний відбір, але й відображують його очевидний ефективний результат навіть на сучасному етапі існування правового регулювання праці.

Конкурсний відбір, на нашу думку, і дійсно виступає тим сучасним правовим засобом, який здатний задовольнити сподівання і роботодавця – знайти найбільш компетентного працівника, і працівника – отримати роботу, яка відповідає його кваліфікації, що, до речі, є одним із факторів, який сприяє встановленню такого омріяного вченими трудового права балансу інтересів сторін трудового договору<sup>389, 390</sup>.

Слід погодитися із думками І.К. Дмитрієвої<sup>391</sup> та Г.О. Барабаш (не зважаючи на те, що остання стосувалася конкурсу наукових працівників, адже науково-педагогічні працівники у своїй праці подібні до науковців – наукова діяльність є частиною їх трудової функції і основою їх роботи навіть щодо такої складової як педагогічна діяльність), що такому підбору кадрів як конкурс притаманна ціла низка переваг порівняно з прийняттям на роботу за загальними правилами. Конкурс дозволяє забезпечити можливість відбору найкращих наукових кадрів, попередню оцінку індиві-

<sup>388</sup> Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. С. 57

<sup>389</sup> Коваленко О.О. Баланс интересов как концептуальная засада побудови нового Трудового кодексу України *Трудове право України: сучасний стан та перспективи*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 22–24 трав. 2008 р.) / за ред. В.С. Венедиктова. Сімферополь, 2008. С. 52–54.

<sup>390</sup> Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору: *зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. Харків: ХНАДУ, 2006. Вип. 7. С. 39–42.

<sup>391</sup> Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. С. 54.

дуальних якостей працівника, гласність та 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<sup>392</sup>. Безсумнівно, «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 високоморальними якостями, користуватися авторитетом у трудових колективах та у студентів, забезпечувати підготовку та виховання висококваліфікованих спеціалістів»<sup>393</sup>. Саме ця ідея і має проходити червоною ниткою крізь чинне законодавство, що регулює реалізацію права на працю науково-педагогічних працівників. Більш того, на нашу думку, ця ідея вже у потенційному зародку трудових правовідносин відображує особливість трудової функції науково-педагогічного працівника, адже вже на найпершому етапі, який уособлює початок ланцюга реалізації права на працю, необхідно показати, проявити і довести свої інтелектуальні, творчі якості через конкретні власні здобутки. Однак втілення цієї ідеї і її неспотворення можливе лише за умови існування детально врегульованого правовими нормами порядку проведення конкурсного відбору.

Реформа вищої освіти, яка була започаткована із прийняттям Закону України «Про вищу освіту» у 2014 р., надала вищим навчальним закладам довгоочікувану автономію, а саме: самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього

---

<sup>392</sup> Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2005. С. 11.

<sup>393</sup> Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 48. С. 88.

управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених цим Законом<sup>394</sup>. Отже, закономірно, що на сьогоднішній день єдиного, централізованого встановленого 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» МОН, надаючи Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Рекомендації)<sup>395</sup>, визначило, 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<sup>396</sup>.

Незважаючи на назву «Рекомендації», характер приписів зазначеного документа МОН є імперативним, адже по суті він у концентрованому вигляді містить вимоги, що встановлені Законом України «Про вищу освіту» щодо науково-педагогічних працівників, підстав укладання з ними трудового договору (контракту), особливостей виконання обов'язків до оголошення конкурсу, а також визначає строки проведення конкурсу та особливості його процедури, призначення на посаду за конкурсом, встановлює укладання строкових трудових договорів.

У чинному новому законодавстві, на жаль, незважаючи на зауваження науковців щодо минулого<sup>397</sup>, визначення конкурсу так і

<sup>394</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>395</sup> Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>396</sup> Там само.

<sup>397</sup> Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 48. С. 88.

не з'явилося. Вважаємо це суттєвою прогалиною, адже визначення у концентрованому вигляді надає розуміння про явище і формує про нього уявлення. Тим більше, у питаннях, що стосуються реалізації прав. Необхідно встановлювати юридичні дефініції, які сприятимуть кращій обізнаності громадян щодо реалізації їхніх прав, розуміння призначення спеціальних способів і застосування механізмів щодо останніх.

Взагалі то «конкурс» – з латинської мови *concursum* – означає змагання декількох осіб у галузі мистецтва, наук та іншого, з метою виділити найбільш видатного (або видатних) конкурсанта-претендента на перемогу<sup>398</sup>. Подібне визначення міститься у Великому енциклопедичному юридичному словнику, а саме: конкурс – це змагання, яке має за мету виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів)<sup>399</sup>. І.К. Дмитрієва відзначала, що у радянському трудовому праві конкурс – це особливий порядок заміщення посад<sup>400</sup>. О. В. Гоц зазначає, що конкурс – спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників, основною метою якого є відбір за визначеними законодавством критеріями і шляхом залучення до участі у конкурсі якомога більшої кількості претендентів найбільш компетентного кандидата на вакантну посаду. Конкурс є соціально-правовим методом оцінювання професійно-ділових та моральних якостей претендентів, в основі якого лежать демократичні принципи об'єктивності, гласності, змагальності<sup>401</sup>. На нашу думку, зазначені варіанти, що запропоновані вченими, є занадто загальними і не

---

<sup>398</sup> Википедия. Свободная энциклопедия. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F\\_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0)

<sup>399</sup> Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. Київ: ТОВ «Видавництво “Юридична думка”», 2007. С. 378.

<sup>400</sup> Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. С. 54.

<sup>401</sup> Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2004. С. 12.

містять суттєвої ознаки – критеріїв, за якими має здійснитися вибір, вимог, що висуваються до претендентів.

М.Л. Смолярова, цілком погоджуючись із В. Л. Гейхманом та Т. П. Митиль<sup>402</sup>, визначає конкурс як особливий порядок підбору кадрів, що передбачає підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення відповідних посад та обрання їх на ці посади в умовах змагальності<sup>403</sup>. Це визначення є більш повним, бо вказує на вимоги до претендентів, однак використання у визначенні вимог слова «підвищені» є занадто туманним – одразу виникає, як мінімум, питання співвідношення: підвищені по відношенню до кого, а чого їх підвищують?

На нашу думку, конкурс, відповідно до його значення і мети, слід визначати як особливий порядок відбору кадрів, що здійснюється на підставі дотримання кваліфікаційних вимог до претендентів на заміщення відповідних посад і передбачає оцінювання їх професійно-ділових та моральних якостей в умовах змагальності. Це визначення пропонуємо для внесення у п. 12-1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту»<sup>404</sup>.

Також, зауважимо, що у Рекомендаціях розрізняються терміни «конкурсний відбір» та «обрання за конкурсом»<sup>405</sup>. І перший, і другий терміни вказують на конкурс як на процедуру обрання найбільш гідного кандидата. Різниця полягає в тому, що перша конструкція застосовується до вакантних посад, а друга – до тих, які не є вакантними, а саме: «конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або

---

<sup>402</sup> Гейхман В. Л., Митиль Т. П. Высшая школа: правовые вопросы: справочник / под ред. А. Северцева. Київ: Либідь, 1990. С. 151.

<sup>403</sup> Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 48. С. 88.

<sup>404</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>405</sup> Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

обрання за конкурсом оголошує керівник вищого навчального закладу, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації. Водночас оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації»<sup>406</sup>.

Важливо враховувати, що конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу<sup>407</sup>. У цьому другому варіанті, коли мова йде про обрання за конкурсом – тобто на не вакантні посади, вже криється, на нашу думку, суттєве непорозуміння у процедурі конкурсу, яке є результатом помилки у розумінні принципів позицій трудового права щодо можливості встановлення строкових трудових відносин, про що піде мова дещо нижче. Справа в тому, що трудові договори з науково-педагогічними працівниками, відповідно до чинного трудового законодавства, як правило, мають бути договорами безстроковими, тому і ніякого строку закінчення вони не можуть

---

<sup>406</sup> Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>407</sup> Там само.

мати. І тому побудова схеми, запропонованої МОН України за другим варіантом, є штучною.

Рекомендації визначають, що конкурсний відбір науково-педагогічних працівників проводиться 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 науково-педагогічних працівників<sup>408</sup>. Вочевидь, всі ці засади і дозволяють визнати конкурс найбільш підходящим способом професійного добору кадрів, які здатні здійснювати науково-педагогічну діяльність. Всі ці засади створюють надійний, але прозорий фундамент для цього науково-педагогічного змагання, де перемогу отримує претендент, що має порівняно з іншими більш високі заслуги за напрямом своєї діяльності.

До речі, дещо подібні засади, які називаються принципами виборів керівника вищого навчального закладу, визначені відповідними Методичними рекомендаціями щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу МОН України. Такими принципами є принципи відкритості; гласності; таємного та вільного волевиявлення; добровільної участі у виборах; демократичності; забезпечення рівності прав учасників виборів<sup>409</sup>.

А от щодо обрання за конкурсом ніяких засад не визначається. Можливо, це виправдовується назвою Рекомендацій – Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), що і визначає їх спрямованість

---

<sup>408</sup> Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>409</sup> Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 р. № 726. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/726-2014-%D0%BF/paran11#n11>

саме на випадки заміщення вакантних посад. Однак тоді виникає риторичне питання, а чому, не зважаючи на окресленість спрямованості впливу цих рекомендацій на ці випадки, у четвертому розділі мова йде і про ті випадки, які повинні знаходитися за межами цих Рекомендацій, бо вони стосуються не вакантних посад? Дати відповідь на це питання ми, на жаль, не маємо змоги. Хоч, міркуємо, що і в цьому випадку засади також треба визначати, що і пропонуємо як доповнення у Рекомендаціях.

Перелік вакантних посад науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які заміщуються в порядку конкурсного відбору, визначений ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту»<sup>410</sup>. Це – завідувачі (начальники) кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі<sup>411, 412</sup>. Такий вибір законодавця, видається, визначається безпосередньою трудовою функцією науково-педагогічного працівника. Мова йде саме про ті посади, зміст трудової функції працівників яких полягає у самостійному провадженні науки та викладанні, що вже сформувалися як особистості науково-педагогічних працівників, а отже, можуть конкурувати на рівних один з одним власними здобутками, які апробовані їх досвідом. Крім того, варто додати, що і керівник ВНЗ<sup>413</sup> і керівник факультету (навчально-наукового інституту) ВНЗ<sup>414</sup> також обираються за конкурсом. У цьому випадку застосування конкурсу також є виправданим, адже мова йде про керівні посади, від роботи на яких залежить доля інших працівників. А тому претенденти на ці посади мають виявити здатність виконувати свої обов'язки та отримати схвалення такої своєї

---

<sup>410</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>411</sup> Там само.

<sup>412</sup> Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>413</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 42. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>414</sup> Там само. Ст. 43.



здатності від трудового колективу, вченої ради. І, до речі, особливість проведення конкурсу у цьому випадку полягає в тому, що із даними керівниками укладається після процедури конкурсу контракт на 5 років<sup>415</sup>.

Однак варто вказати на те, що щодо інших посад науково-педагогічних працівників, таких як: асистент, викладач-стажист, науковий працівник бібліотеки, завідувач аспірантури, докторантури, Закон України «Про вищу освіту» вимог конкурсного заміщення посад не висуває. І тому видається дивною позиція, викладена у Рекомендаціях: «... не регулюється Законом і має бути самостійно визначена вищим навчальним закладом процедура конкурсного відбору для заміщення вакантних посад асистентів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури. Заміщення посад викладачів-стажистів, а також інших посад науково-педагогічних працівників, стосовно яких Законом не встановлено прямих норм, у практиці вищих навчальних закладів відбувається без конкурсного відбору»<sup>416</sup>. Дивність полягає у тому, що без жодної вказівки на норму закону на рівні МОН України було вирішено про встановлення ускладненої процедури укладення трудового договору для асистентів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури, а щодо викладачів-стажистів та інших працівників наказує його не проводити. Такий підхід, на нашу думку, є безпідставним і навіть дискримінаційним. По-перше, тому що МОН України перевищило свої повноваження, встановивши не на підставі закону ускладнену процедуру укладення трудового договору, чим відповідно погіршило становище працівників порівняно із законодавством про працю, а по-друге, одна група працівників оцінюється таким чином більш сприятливо ніж інша і для неї встановлюється звичайна

---

<sup>415</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>416</sup> Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

процедура укладення трудового договору, коли не треба доводити свою найкращу щодо інших кваліфікацію, а інша відповідно – менш сприятливо. Тому зазначений припис пропонується виключити, адже до тих категорій науково-педагогічних працівників, для яких законами процедура конкурсного відбору прямо не передбачена, правових підстав її застосування немає.

Наголосимо ще раз, що конкурсний відбір застосовується щодо вакантних посад науково-педагогічних працівників<sup>417,418</sup>. Рекомендації визначають, що «посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розкладу вищого навчального закладу»<sup>419</sup>. Тобто, простіше кажучи, мова йде про ту посаду науково-педагогічного працівника, за якою ніхто не працює. Отже, коли вводиться нова посада до штатного розкладу вищого навчального закладу, все зрозуміло – бо до цього часу її не існувало, і тому, звичайно, потрібно визначитися із тим претендентом – майбутнім працівником, який краще за всіх інших зможе виконувати роботу за цією посадою. Однак Рекомендації фактично містять припис для ВНЗ штучно створювати вакантні посади<sup>420</sup>, 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 п'ять 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

<sup>417</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>418</sup> Рекомендації 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. Розд. 2. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>419</sup> Там само.

<sup>420</sup> Там само. Розд. 5.

(начальників) кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до ч. 1 ст. 43 та ч. 6 ст. 35 Закону»<sup>421</sup>.

По суті, цим приписом встановлюються нові правила всупереч чинному законодавству України, адже такі норми не передбачені Законом України «Про вищу освіту» стосовно укладення із потенційними науково-педагогічними працівниками після конкурсу строкового трудового договору строком не більше ніж на п'ять років. Цим приписом перекреслюються, по-перше, приписи Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», ратифікованої Україною<sup>422</sup>, які містяться у 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»<sup>423</sup>. Вони мають реалізовуватися Україною як членом МОП через механізми, визначені у параграфі 3 Рекомендації МОП №166 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», 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

---

<sup>421</sup> Рекомендації 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. Розд. 5. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>422</sup> Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.02.1994 р. № 3933-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3933-12>

<sup>423</sup> Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Конвенція МОП № 158 / Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 р. № 158. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_005)

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 2а) цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін<sup>424</sup>. До речі, відразу зазначимо, що під можливість виключення із дії Конвенції № 158 даний випадок не підпадає, тому що зробити це можуть тільки компетентні органи чи установи країни, а МОН, відповідно до Положення про Міністерство освіти і науки України, такої компетенції не має<sup>425</sup>, натомість має у своїй діяльності керуватися Конституцією та законами України, Указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства<sup>426</sup>.

По-друге, було 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»<sup>427</sup>. І це аксіома трудового права, що характеризує найману працю<sup>428</sup>, а отже, і визначає особливості її правового регулювання, адже для трудових відносин, як відомо, характерна стабільність, забезпечити яку якраз і може безстроковість трудового договору. Тому як загальне правило і встановлено, що укладається безстроковий трудовий договір, а

<sup>424</sup> Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Рекомендація МОП № 166 / Міжнародна організація праці. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_276)

<sup>425</sup> Положення про Міністерство освіти і науки України: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 р. № 630. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF>

<sup>426</sup> Там само.

<sup>427</sup> 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>

<sup>428</sup> Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ: Вікар, 2003. С. 50.

строковий – тільки у певних випадках, тобто це є виключенням із правила.

По-третє, було перекреслено приписи ст. 39-1 КЗпП України, яка, до речі, і з'явилася у КЗпП України в результаті ратифікації Конвенції МОП № 158<sup>429</sup>. «Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк»<sup>430</sup>. Обрання за конкурсом і має вести до переукладання строкового трудового договору, наслідком чого має стати трансформація його у безстроковий. Однак за Рекомендаціями МОН правило ч. 2 ст. 23 КЗпП України чомусь ігнорується.

І більш того, МОН було проігноровано і свій припис, що міститься у 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 роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи»<sup>431</sup>. Адже ці гарантії якраз приписом про укладення строкового трудового договору і 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 умови стабільної, постійної роботи, коли її суб'єкт провадження – науково-педагогічний працівник, впевнений, що завтра він не залишиться без роботи. Він має спокійно працювати для того, щоб надавати високі результати своєї роботи,

<sup>429</sup> Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України: Закон України від 19.01.1995 р. № 6/95-ВР. П. 8. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/6/95-%D0%B2%D1%80>

<sup>430</sup> 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>

<sup>431</sup> Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

якими він і зможе підтвердити те, що це місце він займає по праву як найкращий спеціаліст. Строк може бути у цьому випадку умовою лише тоді, коли на ньому наполягає сам працівник.

Припис розділу 5 Рекомендацій про строковість укладених трудових договорів із науково-педагогічними працівниками, штучно створюючи передумови до укладення строкових трудових договорів, обмежує їхні права. У цьому випадку навіть краще, коли конкурс не виконує свого призначення і у дійсності виступає простою формальністю, зводячись до переобрання, бо, на нашу думку, порушень прав працівника у формальній процедурі потенційно закладено менше, ніж у тій, що презентувало МОН у своїх Рекомендаціях. Адже працівники, маючи безстроковий трудовий договір, знаходяться у більш вигідному становищі ніж ті, що укладають строковий, до речі, який взагалі втрачає ознаки, притаманні трудовому договору, а набуває ознак цивільного. Крім того, правові наслідки укладання строкового трудового договору з науково-педагогічними працівниками очевидні та означені в абз. 3 п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р.: «Оскільки згідно з ч.2 ст.23 КЗпП України (в редакції від 19.01.1995 р.) 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»<sup>432</sup>. Тому вказаний припис Рекомендацій про укладення строкових трудових договорів має бути визнаним таким, що суперечить чинному законодавству і має бути виключеним. Бо зараз ВНЗ на виконання цих Рекомендацій у своїх Положеннях про конкурс відтворюють такі приписи, причому ще більше поглиблюючи порушення приписів міжнародних актів та КЗпП України. Так, у Положенні Тернопільського національного

---

<sup>432</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

технічного університету ім. Івана Пулюя зазначається, що «термін трудового договору (контракту) для професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів визначає ректор з урахуванням пропозиції кадрової комісії університету та рекомендації кафедри, але не більше, як на 5 років»<sup>433</sup>. Тобто, незважаючи на те, що строк – це умова договору, і відповідно до п. 2 ст. 23 він має встановлюватися за погодженням сторін<sup>434</sup>, його чомусь встановлює ректор.

А от у Положенні Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана взагалі 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 встановлюватися угодою сторін згідно з чинним законодавством України»<sup>435</sup>. Це при тому, що сфера застосування контракту визначається законами України<sup>436</sup>, а відповідно до Закону України «Про вищу освіту» контракт укладають лише з працівниками, які займають керівні посади, – керівником вищого навчального закладу<sup>437</sup>, керівником факультету (навчально-наукового інституту)<sup>438</sup>, керівником кафедри<sup>439</sup>. Тому, на жаль, на нашу думку,

<sup>433</sup> Положення про порядок обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Тернопільського національного технічного університету ім. Івана Пулюя від 27.04.2016 р. URL: [http://tntu.edu.ua/storage/pages/00000249/Polozhennia\\_pro\\_poriadok\\_obrannia\\_ta\\_pryiniattia\\_na\\_robotu\\_NP\\_P\\_TNTU\\_\(nova\\_redaktsiia\).pdf](http://tntu.edu.ua/storage/pages/00000249/Polozhennia_pro_poriadok_obrannia_ta_pryiniattia_na_robotu_NP_P_TNTU_(nova_redaktsiia).pdf)

<sup>434</sup> 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>

<sup>435</sup> Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана від 29.10.2015 р. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/Polozhennya\\_pro\\_konkursniy\\_vidbir\\_29\\_10\\_2015.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/Polozhennya_pro_konkursniy_vidbir_29_10_2015.pdf)

<sup>436</sup> Попова К. О. Щодо проблем законодавчого визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Зб. наук. пр. ХНПУ імені Г. С. Сковороди*. Право. Харків, 2014. Вип. 21. С. 76–84.

<sup>437</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 42 ч. 3. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>438</sup> Там само Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 43 ч. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

у цих випадках проявлення автономії ВНЗ через можливість самостійно розробити та 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.

Стосовно європейського досвіду у цьому питанні, то у доповіді «Модернізація вищої освіти в Європі: науково-педагогічні працівники» інформаційної мережі «Eurydice», опублікованою у червні 2017 р., в якій розглянуто системи вищої освіти 35 країн Європи та приділено увагу питанням кваліфікаційних вимог до науково-педагогічних кадрів, умов праці у закладах вищої освіти, відзначається, що майже в усіх країнах Європи для прийому на роботу науково-педагогічних працівників використовуються як строкові, так і постійні трудові договори<sup>440</sup>. Єдині винятки – Латвія та Словаччина, в яких у науково-педагогічних працівників взагалі немає можливості укласти трудовий договір на невизначений строк. Зокрема, в Латвії законодавство обмежує тривалість контрактів з науково-педагогічними працівниками – професорами, доцентами, викладачами та асистентами – до шести років. Для того щоб їх контракти були поновлені, перераховані вище категорії співробітників повинні пройти процедуру «виборів», у рамках якої вони повинні продемонструвати свою професійну компетентність відповідно до встановлених критеріїв. Контракти з іншими категоріями працівників (наприклад, із запрошеними професорами або працівниками, що викладають певні курси) є ще коротшими та укладаються на період до двох років або ж оплачуються погодинно. Подібна ситуація і у Словаччині, де трудові договори з викладачами, як правило, укладаються на період до п'яти років. Пов'язано це з тим, що усі науково-педагогічні працівники, окрім професорів, повинні перепризначатися кожні п'ять років. При повторному призначенні враховуються різні аспекти, в тому числі освітні й

<sup>439</sup> Там само. Ст. 35 ч. 6.

<sup>440</sup> Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-yevroop-umovi-prac.html>



академічні досягнення, навички викладання та мовні навички. Якщо працівник не проходить процедуру перепризначення, то контракт припиняється. Лише професори та доценти, які відпрацювали щонайменше дев'ять років та укладають третій договір, можуть очікувати на більш тривалий строк трудового договору<sup>441</sup>.

Найвища частка безстрокових договорів – 80% або більше – спостерігається у Франції, на Мальті та в Туреччині, за ними йде Швеція, де близько 70% науково-педагогічних працівників працюють за постійними контрактами. Найнижча – у Німеччині, Естонії, Австрії (університетський сектор), Фінляндії (університетський сектор) та Сербії, до 30% або менше.

Щодо поширення строкових контрактів на різних етапах кар'єри науково-педагогічних працівників, то безстрокові (або постійні) трудові договори переважають на штатних та старших посадах, в той час як строкові контракти нерідко пов'язані з роботою неповний робочий день та стосуються молодших посад. Майже у двох третинах європейських систем вищої освіти понад 90% університетських професорів мають безстрокові трудові договори. Строкові контракти, навпаки, досить часто зустрічаються серед старших науково-педагогічних працівників у Фінляндії (34%) та Польщі (30%)<sup>442</sup>. Думається, що Україні слід запозичувати позитивний досвід зарубіжних країн саме щодо безстрокових трудових договорів та повної зайнятості у сфері науково-педагогічної діяльності, адже саме ці умови дозволяють говорити, що такі працівники зможуть повністю віддаватися своїй роботі.

Закономірно у контексті даної проблеми виникає питання: якщо укладення строкових договорів суперечить чинному законодавству, що робити? Чи потрібно і якщо потрібно, то як перевіряти відповідність кваліфікації науково-педагогічного працівника? Видається, що у даному випадку відповідь про необхідність періодичної перевірки відповідності кваліфікації

---

<sup>441</sup> Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-yevrop-umovi-prac.html>

<sup>442</sup> Там само.

науково-педагогічного працівника однозначна – так, вона потрібна. Однак, на нашу думку, конкурс має застосовуватися виключно як процедура перевірки претендента вимогам, встановленим до науково-педагогічного працівника тільки на вакантні посади. Якщо посада не є вакантною, то не можна штучно до цього прагнути, укладаючи строкові трудові договори. Необхідно застосовувати процедуру атестації, під якою у трудовому праві розуміється періодична перевірка ділових і професійних якостей певної категорії працівників для забезпечення підвищення їх ділової кваліфікації, поліпшення існуючої системи підбору й розстановки кадрів<sup>443</sup>, скажімо, кожні п'ять років. Таким чином, конкурс буде виконувати свою мету – обрати кращого з претендентів для заміщення посади, а атестація буде підтверджувати відповідність працівника займаній посаді. Тому пропонується доповнити ч. 12 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту»<sup>444</sup> таким абзацом: «Науково-педагогічні працівники кожні п'ять років проходять атестацію. За результатами атестації визначається відповідність працівників займаній посаді». Відповідно слід виправити таким чином ситуацію і у Рекомендаціях. Якщо в результаті атестації працівник буде визнаний таким, що не відповідає займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи, то такого працівника належить звільнити за п. 2 ст. 40 КЗпП України<sup>445</sup>, що також слід передбачити детально у Рекомендаціях.

Хоч, слід зазначити, що перспективи змін у законодавстві йдуть врозріз із нашим баченням. У проекті ТК України змінюється погляд законодавця на принципові положення строкових трудових договорів. Так, у п. 9 ч. 1 ст. 58 проекту ТК України вказується, що трудові відносини на визначений строк встановлюються з науково-педагогічними працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на

<sup>443</sup> Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: монографія / Барський А.С., Бурнягіна Ю.М., Вапнярчук Н.М. та ін.; за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2015. С. 184.

<sup>444</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>445</sup> 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>

визначений строк<sup>446</sup>. Категорично не можемо погодитися із такою пропозицією на підставі попередніх зауважень, а також на підставі підписаного Україною Комюніке 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»<sup>447</sup>. Укладення строкових трудових договорів збереженню науково-педагогічного штату аж ніяк не сприяє.

Україна, відповідно до взятих на себе за Конституцією зобов'язань, має розвиватися як цивілізована держава, в якій «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні 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»<sup>448</sup>. Отже, необхідно удосконалювати законодавство у напрямі покращення правового регулювання реалізації прав людини, забезпечення гарантій постійної зайнятості, а не, навпаки, створювати передумови для зайнятості тимчасової, що зроблено у п. 9 ч. 1 ст. 58 проекту ТК України<sup>449</sup>.

---

<sup>446</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

<sup>447</sup> Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку: Всесвітня конференція з вищої освіти – 2009 / ЮНЕСКО; Комюніке, Міжнародний документ від 08.07.2009 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/952\\_011](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/952_011)

<sup>448</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>449</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

Однак повернемося до порядку проведення конкурсу. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує керівник вищого навчального закладу, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації. Водночас оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу<sup>450</sup>. «Доречно зазначити, що в Порядку рекомендується визначити передбачений термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників. Наприклад, два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів»<sup>451</sup>.

Відповідно до засад конкурсного відбору, очевидними є рекомендації МОН України щодо змісту оголошення про конкурс, а саме: «З метою надання повної та об'єктивної інформації оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника може містити: повну назву вищого навчального закладу; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів вищого навчального закладу; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування

---

<sup>450</sup> Рекомендації 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. Розділ 2. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>451</sup> Там само. Розділ 4.

видається наказ керівника вищого навчального закладу, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку»<sup>452</sup>. Також рекомендовано зазначити повний перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до кадрової служби вищого навчального закладу. Наприклад, заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових праць; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи). У разі конкурсного відбору може передбачатись подання додаткових документів. Наприклад, особового листка з обліку кадрів та/або автобіографії; засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання (дана вимога ґрунтується на приписах ч. 9 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», що посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра<sup>453</sup>). Від претендента, який працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом), може вимагатись звіт про свою роботу за попередній період<sup>454</sup>. І знов-таки, хоча все це подається як рекомендації, зрозуміло, що, принаймні, основні документи мають бути такими, як рекомендує МОН, бо саме ці документи засвідчують власне бажання брати участь у конкурсі, результати власної науково-педагогічної діяльності.

---

<sup>452</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>453</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>454</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

Також МОН визначає, що для претендентів може бути передбачена можливість ознайомитися із цим Порядком проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) на офіційному веб-сайті та в кадровій службі вищого навчального закладу, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника – у кадровій службі вищого навчального закладу<sup>455</sup>. Така форма припису, вочевидь, залишає останнє слово за ВНЗ, які приймуть свій Порядок, однак, видається, в даному випадку має йтися про імперативну, а не рекомендаційну форму для того, щоб претенденти на посаду мали можливість ознайомитися із правилами конкурсного відбору і мали змогу якнайкраще реалізувати свої права.

Щодо строку подання заяв претендентів, ВНЗ також мають визначатися самі, однак, вкладаючись у стартові мінімальні межі, визначені Рекомендаціями: «Рекомендований строк подання заяв та документів становить не менше, ніж один місяць, а впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів може бути передбачений наказ керівника вищого навчального закладу про допуск до участі в конкурсному відборі»<sup>456</sup>.

Рекомендації також визначають підстави для недопуску до участі у конкурсі. Такими підставами для особи, яка подала заяву, є невідповідність вимогам оголошеного конкурсу. У цьому випадку ВНЗ, за Рекомендаціями МОН, «доцільно передбачити відповідне письмове повідомлення шляхом надсилання вищим навчальним закладом листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо». Варто зазначити, що таке повідомлення надсилається не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу. Слід

---

<sup>455</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>456</sup> Там само.

зазначити, що нормативним документом вищого навчального закладу може бути заборонена немотивована відмова щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів<sup>457</sup>.

Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом керівника вищого навчального закладу можуть бути утворені одна або декілька конкурсних комісій<sup>458</sup>.

Важливою особливістю проведення конкурсу, що є, з одного боку, індикатором його як очевидного вдалого способу обрання найкращого претендента, який має вагомі результати своєї науково-педагогічної діяльності, а з іншого – показником демократичності і відповідності стандартам громадянського суспільства і правової держави, на нашу думку, є можливість брати участь у цьому процесі трудовому колективу. МОН України рекомендує «передбачити попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників вищого навчального закладу. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів варто затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі»<sup>459</sup>.

---

<sup>457</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>458</sup> Там само. Розділ 2.

<sup>459</sup> Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): Наказ Міністерства освіти і науки України

І показовим є те, що це стосується і конкурсу на заміщення посад завідувачів (начальників) кафедр, керівників навчально-наукових інститутів, факультетів. Може передбачатись попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів (начальників) кафедр трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету). Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ним програми розвитку підрозділу. Слід врахувати, що засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача (начальника) кафедри, має проводити керівник вищого навчального закладу або, за його дорученням, заступник керівника вищого навчального закладу, керівник факультету, інституту, коледжу. Висновки кафедри, вченої ради, органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету) про професійні та особисті якості претендентів варто затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі<sup>460</sup>.

Щодо керівників навчально-наукових інститутів, факультетів, то, у свою чергу, попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення цих посад (у їх присутності) також може бути передбачене ВНЗ. Здійснювати обговорення можуть відповідно до Рекомендацій МОН України трудові колективи всіх кафедр, що входять до складу відповідного підрозділу, а також це може відбуватися на засіданні вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету). Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони

---

від 05.10.2015 р. № 1005. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>460</sup> Там само. Розділ 4.



працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу. Висновки кафедр, вченої ради, органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету) про професійні та особисті якості претендентів рекомендовано затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то відповідно до ч. 10 ст. 39 Закону України «Про вищу освіту»<sup>461</sup> додається висновок про оцінку діяльності керівника навчально-наукового інституту (факультету)<sup>462</sup>. Такий елемент процедури, на нашу думку, також є показником демократичності, бо дозволяє підлеглим висловити власну думку щодо якостей свого керівника і своїми діями сприяти обранню того претендента, який, на їхню думку, має більше хисту у справі керування.

Подібним чином рекомендовано здійснювати попереднє обговорення як етап конкурсу і щодо кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки, однак, вже на зборах трудового колективу бібліотеки<sup>463</sup>.

Наступним етапом проведення конкурсу може бути розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії. Слід погодитися з думкою О.В. Гоц, що головне завдання конкурсної комісії – надати обґрунтовані пропозиції про те, кого із осіб, які

---

<sup>461</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>462</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>463</sup> Там само.

беруть участь у конкурсі, призначити на посаду<sup>464</sup>. Конкурсна комісія може приймати остаточне рішення, а може і лише рекомендувати вченій раді, а саме: «Конкурсній комісії може бути надано право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів, які набувають чинності після їх затвердження керівником вищого навчального закладу. Конкурсній комісії може бути надано повноваження ухвалювати рекомендації стосовно претендентів на посади керівників навчально-наукових інститутів, факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні вченої ради вищого навчального закладу»<sup>465</sup>. При чому, вчена рада вищого навчального закладу може делегувати повноваження з розгляду питання стосовно претендентів на посади доцента вченій раді структурного підрозділу в порядку, передбаченому ч. 7 ст. 36 Закону України «Про вищу освіту»<sup>466</sup>.

Важливо відзначити, що Рекомендації 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<sup>467</sup>. Ці

---

<sup>464</sup> Гоц О.В. Конкурсний відбір – особливий шлях прийняття на роботу науково-педагогічних працівників: *зб. наук. пр.* Сер. Економіка і право. Харків: Вид-во ХДАДТУ, 1999. Вип. 2. С. 153.

<sup>465</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>466</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>467</sup> Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): Наказ Міністерства освіти і науки України

приписи є важливими гарантіями дотримання прав майбутнього працівника, що сприяють реалізації його права на працю, адже таким чином встановлюється ретельний підхід до оцінювання показників якості роботи претендента, чим зменшується суб'єктивність та помилковість у прийнятті рішення.

Наступний етап конкурсу пов'язаний вже з діяльністю вченої ради ВНЗ. Вчена рада вищого навчального закладу (структурного підрозділу), після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади керівників навчально-наукових інститутів, факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки. При цьому оголошуються і раніше винесені пропозиції трудових колективів<sup>468</sup>.

Рекомендації окремо звертають увагу на необхідність передбачення в Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), що приймається ВНЗ, правил проведення голосування. Голосування має бути таємним, однак це може бути як звичайне голосування бюлетенями, так і з використанням електронної системи. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними; рішення вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів; у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів вченої ради. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або

---

від 05.10.2015 р. № 1005. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>468</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні вченої ради<sup>469</sup>.

Остаточний підсумок конкурсу підбивається керівником вищого навчального закладу, який надає чинності рішенням вченої ради, вводячи його в дію, і несе відповідальність за дотримання претендентами вимог Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затвердженого у вищому навчальному закладі. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради<sup>470</sup>.

Слід зазначити, що якщо при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затвержені) мотивованим рішенням керівника вищого навчального закладу, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця<sup>471</sup>.

Керівник ВНЗ також обирається через конкурс відповідно до ст. 42 Закону України «Про вищу освіту»<sup>472</sup>. Враховуючи його найвищий статус серед інших науково-педагогічних працівників, якими він керує, для нього передбачено іншу процедуру конкурсу,

---

<sup>469</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>470</sup> Там само.

<sup>471</sup> Там само.

<sup>472</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

щоб врахувати думку його підлеглих і належно оцінити його права бути обраним на цю високу посаду.

Насамперед до претендентів на посаду керівника ВНЗ висуваються вимоги: вільно володіти державною мовою, мати вчене звання та науковий ступінь і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років. Кандидат на посаду керівника вищого навчального закладу державної чи комунальної форми власності має бути громадянином України. При чому, одна і та сама особа не може бути керівником відповідного вищого навчального закладу більше ніж два строки<sup>473</sup>. Окремо встановлюються чітко визначені критерії заборони обіймати цю посаду особі, яка: 1) за рішенням суду визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; 2) має судимість за вчинення злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; 3) відповідно до вироку суду позбавлена права обіймати відповідні посади; 4) за рішенням суду була визнана винною у вчиненні корупційного правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; 5) піддавалася адміністративному стягненню за корупційне правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; 6) підпадає під дію ч. 3 ст. 1 Закону України «Про очищення влади» (тобто якщо протягом десяти років з дня набрання чинності цим Законом щодо них здійснюється очищення влади (люстрація)<sup>474</sup>; 7) голосувала за диктаторські закони 16 січня 2014 року<sup>475</sup>.

Засновник (засновники) ВНЗ або уповноважений ним (ними) орган (особа) зобов'язаний оголосити конкурс на заміщення посади керівника вищого навчального закладу не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка займає цю посаду. У разі дострокового припинення повноважень керівника вищого

---

<sup>473</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 42. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>474</sup> Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1682-18/paran13#n13>

<sup>475</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 42. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

навчального закладу конкурс оголошується протягом тижня з дня утворення вакансії. Засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) протягом двох місяців з дня оголошення конкурсу на посаду керівника вищого навчального закладу приймає (приймають) пропозиції щодо претендентів на посаду керівника вищого навчального закладу і протягом 10 днів з дня завершення терміну подання відповідних пропозицій вносить (вносять) кандидатури претендентів, які відповідають вимогам цього Закону, до вищого навчального закладу для голосування<sup>476</sup>.

Керівник вищого навчального закладу обирається шляхом таємного голосування строком на п'ять років у порядку, передбаченому цим Законом і статутом вищого навчального закладу. При чому брати участь у виборах керівника вищого навчального закладу мають право: кожен науковий, науково-педагогічний та педагогічний штатний працівник вищого навчального закладу; представники з числа інших штатних працівників, які обираються відповідними працівниками шляхом прямих таємних виборів; виборні представники з числа студентів (курсантів), які обираються студентами (курсантами) шляхом прямих таємних виборів<sup>477</sup>.

При цьому загальна кількість (повний склад) наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників вищого навчального закладу повинна становити не менше 75 відсотків загальної кількості осіб, які мають право брати участь у виборах; кількість виборних представників з числа інших працівників вищого навчального закладу – до 10 відсотків, а кількість виборних представників з числа студентів (курсантів) – не менше 15 відсотків осіб, які мають право брати участь у виборах. Вибори вважаються такими, що відбулися, якщо участь у них взяли більше 50 відсотків загальної кількості осіб, які мають право брати участь у виборах, кожен з яких має один голос і голосує особисто.

З особою (кандидатурою), яка набрала більше 50 відсотків голосів осіб, які мають право брати участь у виборах, засновник

---

<sup>476</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 42. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>477</sup> Там само

(засновники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) укладає контракт строком на п'ять років не пізніше одного місяця з дня її обрання<sup>478</sup>.

Окрему увагу МОН України приділяє особливим випадкам, що можуть виникати під час появи вакантних посад. Так, на посади, що вивільняються внаслідок закінчення терміну 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 можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. 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 або суміщенням. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів (начальників) кафедр та директора бібліотеки<sup>479</sup>.

Другим етапом в реалізації права на працю науково-педагогічними працівниками після конкурсу є укладення трудового договору<sup>480 481</sup>. Варто зазначити, що деякі вчені, зокрема Т.Б. Гладченко<sup>482</sup>, П. Мінюков, Т. Мінюков, А. Мінюков<sup>483</sup>,

<sup>478</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 42. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>479</sup> Рекомендації 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. Розділ 6. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>480</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 55. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>481</sup> Про освіту: Закон УРСР від 23.05.1991 р. № 1060-XII (із внесеннями і доповненнями). Ст. 54. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page>

<sup>482</sup> Гладченко Т.Б. Особливості правового статусу працівників, які виконують виховні функції. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. Юридичні науки. 2014. Вип. 5. Т. 1. С. 300.

відзначають, що укласти чи не укласти трудовий договір із переможцем конкурсу – це право керівника, а не його обов'язок. Однак у цьому питанні не все так просто. У Законі України «Про вищу освіту» дійсно немає чіткого припису про те, що керівник ВНЗ має укласти трудовий договір із особою, що перемогла у конкурсі. Проте загальне розуміння особливого порядку виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками, ідея, мета і завдання конкурсу вказують на нього, зокрема, як на елемент юридичного складу виникнення трудових правовідносин, а отже, дозволяють говорити про обов'язковість результатів конкурсу для ректора, а отже, обов'язковість укладення із переможцем конкурсу трудового договору. До речі, такого висновку дотримується і МОН у розділі 4 Рекомендацій, а саме: МОН України рекомендує, введене в дію рішення вченої ради, або затверджене рішення конкурсної комісії, вважати підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин)<sup>484</sup>. Однак, видається, задля виключення риторики на цю тему, для точності механізму реалізації права на працю науково-педагогічних працівників, зниження вірогідності виникнення трудових спорів слід встановити чіткий припис з означеного питання, доповнюючи ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», а саме: «Остаточне рішення конкурсної комісії та остаточне рішення вченої ради щодо визначення претендента на посаду за конкурсом є обов'язковим для керівника вищого навчального закладу».

Варто також відзначити, що науково-педагогічний працівник має виконувати роботу, визначену трудовим договором. Залучення

---

<sup>483</sup> Мінюков П., Мінюков Т., Мінюков А. Нова система регулювання трудових відносин з керівними і науково-педагогічними працівниками закладів освіти України. *Освіта і управління: науково-освітній та суспільно-управлінський часопис*. 2007. Т. 1. № 4. С. 89.

<sup>484</sup> Рекомендації 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. Розділ 4. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->



науково-педагогічних працівників до роботи, не передбаченої трудовим договором, може здійснюватися лише за їхньою згодою або у випадках, передбачених законодавством<sup>485</sup>.

У свою чергу, укладання трудового договору (контракту) є підставою для призначення на посаду науково-педагогічних працівників керівником вищого навчального закладу в межах наданих йому повноважень<sup>486</sup>. Тобто призначення на посаду є третім і кінцевим етапом спеціального порядку реалізації права на працю на етапі укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками.

Таким чином, можемо зробити висновок, що реалізація права на працю особою, що бажає працювати науково-педагогічним працівником та укладає для цього трудовий договір, є складною, але адекватною в цілому. Для виникнення трудових правовідносин із цими особами чинним законодавством передбачено складний юридичний фактичний склад, що містить конкурс, укладення трудового договору і призначення на посаду. Тенденції, які ж закладаються у проект ТК України щодо укладення строкових трудових договорів із науково-педагогічними працівниками, ідуть врозріз із метою вищої освіти, визначеною світовим співтовариством, та тією, яка закладена законами України «Про вищу освіту»<sup>487</sup>, «Про наукову і науково-технічну діяльність»<sup>488</sup>, що суттєво погіршує правове становище цих працівників і звужує наявний обсяг їх трудових прав та гарантій, суперечить ч. 3 ст. 22 Конституції України. А тому такі зміни є неприпустимими і вимагають сутнісного перегляду.

---

<sup>485</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 56. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>486</sup> Рекомендації 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. Розділ 5. URL: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

<sup>487</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>488</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

## § 2. Особливості припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками

Відповідно до чинного законодавства реалізація права на працю науково-педагогічних працівників відбувається з поєднанням єдності та диференціації правового регулювання, а отже, має свою специфіку. Однак, враховуючи назву цього підрозділу та обмежений встановленими нормативами обсяг дослідження, випадки, що підпадають під загальні правила припинення трудового договору і не мають особливостей, які обумовлюються різновидом трудової діяльності, ми досліджувати не будемо. Натомість зосередимо увагу на випадках, в яких проявляється галузева диференціація праці, що обумовлена специфікою виконуваної науково-педагогічним працівником роботи, яка окреслюється межами науково-педагогічної діяльності, і визначимо особливості правового регулювання припинення трудового договору, де є спеціальний суб'єкт – науково-педагогічний працівник.

Відзначимо, що припинення трудового договору за угодою сторін – зокрема за п. 1 ст. 36 КЗпП України, відбувається за загальними правилами і передбачає, як слідує із Постанови Пленуму Верховного Суду України, досягнення домовленості між працівником та роботодавцем щодо: 1) припинення трудового договору; 2) підстави його припинення за п. 1 ст. 36 КЗпП України; 3) строку припинення трудового договору<sup>489</sup>. Для науково-педагогічних працівників особливостей правового регулювання у цьому випадку не визначається – чинне законодавство йде у цьому питанні шляхом конструкції єдності приписів для усіх працівників. Розірвання трудового договору за ініціативою самого науково-педагогічного працівника також нічим не відрізняється від розірвання трудового договору за ініціативою будь-якого працівника. А тому воно ґрунтується на загальних правилах,

---

<sup>489</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

встановлених ст. 43 Конституції України<sup>490</sup>, ст.ст. 38 і 39 КЗпП України<sup>491</sup>, за якими роботодавець має розірвати трудовий договір і не має права чинити перешкод у такому прояві реалізації працівника права на працю. Адже за ст. 43 Конституції України свобода праці, свобода розпоряджатися своєю здатністю до праці існує на будь-якому етапі реалізації права на працю, у тому числі і на стадії припинення трудового договору. Хоч слід зазначити, що, якщо проект ТК України буде прийнято у редакції тексту законопроекту до другого читання 24.07.2017 р.<sup>492</sup> щодо п. 8 ч. 1 ст. 58, яким буде встановлено припис щодо укладення із науково-педагогічними працівниками строкових трудових договорів, то ст. 38 КЗпП України буде застосовуватись у невеликій кількості випадків, а то й взагалі не буде застосовуватись, бо важко уявити собі бажання роботодавця укласти безстроковий трудовий договір, коли закон дозволяє укладати строковий. Така тенденція, на нашу думку, негативно відіб'ється не тільки на перспективах розвитку трудового права України, але й на рівні захисту прав працівників, призводячи до нестабільності трудових відносин, а отже, створюючи умови для безробіття, причому штучно. Підстави, що передбачаються ст.ст. 7, 36, 40 і 41 (за винятком п. 3) КЗпП України, також застосовуються до науково-педагогічних працівників на загальних засадах, а тому знаходяться поза межами нашого дослідження.

А от п. 3 ст. 41 КЗпП України містить особливості у питаннях припинення трудового договору з ініціативи роботодавця для науково-педагогічних працівників, бо сфера його дії стосується спеціальних суб'єктів, які виконують виховні функції. У даній нормі як додаткову підставу розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями

<sup>490</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>491</sup> 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>

<sup>492</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

працівників за певних умов передбачено «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи»<sup>493</sup>.

Відразу вкажемо на загальні вимоги до порядку звільнення за цією підставою: звільнення науково-педагогічного працівника, який виконує виховні функції, в разі вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, не можливо у період його тимчасової непрацездатності та в період відпустки<sup>494</sup>. Відповідно до ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору за підставою, передбаченою п. 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник<sup>495</sup>. Якщо ж працівник не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації або на підприємстві, в установі, організації немає первинної профспілкової організації, то звільнення відбувається без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)<sup>496</sup>.

Особливості припинення трудового договору за цією підставою можна охарактеризувати за допомогою з'ясування трьох стадій, які О.С. Боева пропонує використовувати для тлумачення даної підстави, передбаченої правовою нормою п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України для застосування у судовій практиці, а саме: 1) тлумачення дефініції «працівник, який виконує виховні функції»; 2) тлумачення сутності терміна «аморальний проступок» та перевірка доказів щодо наявності конкретних фактів вчинення такого проступку (а не загальної оцінки поведінки працівника); 3) тлумачення положення «несумісність з продовженням даної роботи»<sup>497,498</sup>. До речі, Головне

<sup>493</sup> 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>.

<sup>494</sup> Там само. Ст. 40.

<sup>495</sup> Там само.

<sup>496</sup> Там само. Ст. 43-1.

<sup>497</sup> Боева О.С. Тлумачення дефініції «несумісність з продовженням даної роботи» при звільненні за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Судова апеляція*. 2016. № 1. С. 87. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap\\_2016\\_1\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap_2016_1_13)

управління юстиції у Чернігівській області використовує зміст цих стадій як умови розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України<sup>499</sup>, що видається доречним, бо дійсно встановлення наявності цих елементів у сукупності уможливить застосування розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України.

Науково-педагогічний працівник (як вже детально розглядалося і було встановлено у підрозділах 1.1, 1.2 даної роботи) є працівником, який виконує виховну функцію. У вихованні, зокрема, полягає його специфічна трудова функція. Адже трудова функція – це вид роботи або посада, виконання чи заміщення якої можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію працівника<sup>500</sup>. Основною характеристикою провадження науково-педагогічним працівником науково-педагогічної діяльності є виконання наукової та педагогічної діяльності, при чому остання включає як визначальну складову навчально-виховну роботу. І саме виховний компонент є базовим як у якості виконання трудової функції, так і в педагогічній діяльності (як складова науково-педагогічної діяльності) – він формує довіру до викладача та обумовлює прагнення вихованців вчитися. Здійснення виховання є обов'язком науково-педагогічного працівника. Відповідно до ч. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту» науково-педагогічні працівники зобов'язані: «сприяти розвитку здібностей здобувачів освіти, формуванню навичок здорового способу життя, дбати про їхнє фізичне і психічне здоров'я; дотримуватися академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами освіти в освітньому процесі та науковій діяльності; дотримуватися педагогічної етики; поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх учасників освітнього процесу; настановленням і особистим

<sup>498</sup> Боєва О.С. Тлумачення підстави розірвання трудового договору за пунктом 3 частини 1 статті 41 КЗпП України. *Судова апеляція*. 2015. № 4. С. 52. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap\\_2015\\_4\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap_2015_4_8)

<sup>499</sup> Додаткові підстави припинення трудового договору: методичні рекомендації, підготовлені Головним управлінням юстиції у Чернігівській області. 2011 р. С. 15. URL: <http://just.cg.gov.ua/>

<sup>500</sup> Трудове право України: академічний курс: підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 172.

прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства; формувати у здобувачів освіти усвідомлення необхідності додержуватися Конституції та законів України, захищати суверенітет і територіальну цілісність України; виховувати у здобувачів освіти повагу до державної мови та державних символів України, національних, історичних, культурних цінностей України, дбайливе ставлення до історико-культурного надбання України та навколишнього природного середовища; формувати у здобувачів освіти прагнення до взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами; захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, запобігати вживанню ними та іншими особами на території закладів освіти алкогольних напоїв, наркотичних засобів, іншим шкідливим звичкам»<sup>501</sup>.

Відповідно до п. 3 ст. 58 Закону України «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники зобов'язані дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати гідність осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах, прищеплювати їм любов до України, виховувати їх у дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України. Як бачимо, у такі обов'язки науково-педагогічного працівника законом закладено глибоку ідею передавання із покоління в покоління моральних та етичних цінностей. Саме для цього легально визначається, що обов'язки щодо власного високоморального поведіння науково-педагогічного працівника знаходяться у тісному зв'язку із обов'язком прищеплення своїм підопічним встановлених і схвалених суспільством ідеалів моралі з метою перетворення їх у норму поведінки у власному житті, щоб надалі передавати своїм нащадкам. Тобто науково-педагогічний працівник виступає тією ланкою, тим особливим суб'єктом, завдяки якому здійснюється це важливе для

---

<sup>501</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 54.

цивілізованого суспільства стратегічне завдання. Тому, безумовно, такі обов'язки і реалізуються через виховну функцію, здійснення якої і покладено на науково-педагогічного працівника, і це обґрунтовує підвищені вимоги до особистості останнього та його поведінки. Бо тільки особистість, яка є моральною, може виховати моральність в інших<sup>502</sup>.

Слід погодитися з думками Г. С. Гончарової, Н. М. Швець, що працівник, якому доручено виконувати виховні функції, повинен постійно стежити за собою, відчувати, що його поведінка перебуває під неослабним контролем тих, кого він виховує, а моральний авторитет педагогів має бути бездоганним<sup>503,504</sup>. Справедливим є зауваження Л.О. Козачкової, що «особа, яка виконує виховні функції, в жодному випадку не повинна спотворювати образ, який створений традицією та утверджений в нормах моралі. Тому, щоб виконувати виховну функцію, вчитель, педагог, вихователь зобов'язані бути не тільки спеціалістом своєї справи, але і людиною високих моральних переконань та бездоганної поведінки. Внаслідок цього, якщо педагог застосовує антипедагогічні заходи впливу до учнів або недостойною поведінкою у навчальних закладах або в побуті скомпрометував себе перед учнями, батьками, порушив моральні норми, втратив тим самим авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений з роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України. І коли трапляються випадки, що ідуть врозріз із призначенням науково-педагогічного працівника, яке визначене правовими нормами у вигляді його обов'язків, звичайно, подальше провадження ним науково-педагогічної діяльності не є можливим»<sup>505</sup>. Пленум Верховного Суду України прямо визначив,

---

<sup>502</sup> Попова-Коряк К.О. Аморальний проступок, несумісний з продовженням науково-педагогічним працівником своєї роботи, як підстава припинення трудового договору. *Порівняльно-аналітичне право*: електрон. наук. фах. вид. 2017. № 4. С. 142. URL: [http://www.pap.in.ua/4\\_2017/42.pdf](http://www.pap.in.ua/4_2017/42.pdf)

<sup>503</sup> Гончарова Г. Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку. *Радянське право*. 1985. № 2. С. 64.

<sup>504</sup> Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83.

<sup>505</sup> Козачкова Л.О. Особливості трудової функції працівника, який виконує виховні функції. *Порівняльно-аналітичне право*: електрон. наук. фах. вид.

що «з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, ... викладачі»<sup>506</sup>.

Слід підкреслити, що встановлення такої підстави для розірвання трудового договору є логічним продовженням диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. Логічно, що врахування специфіки змісту науково-педагогічної діяльності відбувається не тільки на початковому етапі визначення претендента на її провадження, однак і власне на самому етапі провадження, коли він здійснює свою трудову функцію, проваджуючи науково-педагогічну діяльність.

Що ж являє собою аморальний проступок? Законодавство, на жаль, визначення поняття «аморальний проступок» не надає. Навіть прийнятий Закон України «Про захист суспільної моралі» від 20.11.2003 р. № 1296-IV<sup>507</sup> не містить такого визначення. Це дає підстави вченим, зокрема Н.М. Швець<sup>508</sup>, С.М. Черноус<sup>509</sup>, С.М. Козіну<sup>510</sup>, відносити поняття «аморальний проступок» до оцінних, тобто таких, що не конкретизуються законодавцем вичерпно. Самі ж вчені надають різні визначення аморального проступку, при чому як власне проступку, так і такого, що є несумісним із продовженням роботи. Так, О.В. Тищенко наводить визначення аморального проступку працівника, який виконує

---

юрид. фак-ту ДВНЗ «Ужгородський національний університет». 2013. № 4. С. 135. URL: <http://www.pap.in.ua/4/5/Kozachkova%20L.O.pdf>

<sup>506</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

<sup>507</sup> Про захист суспільної моралі: Закон України від 20.11.2003 р. № 1296-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1296-15>

<sup>508</sup> Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83.

<sup>509</sup> Черноус С.М. Місце оціночних понять у понятійному апараті трудового права України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Сер. Юридичні науки. 2005. № 67–69. С. 28.

<sup>510</sup> Козін С.М. До питання звільнення за аморальний проступок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. Сер. Право. Вип. 29. Т. 1. С. 206.



виховні функції, несумісного із продовженням даної роботи, характеризуючи його як порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій<sup>511</sup>, і розуміючи його як вчинення зазначеним працівником, дій, які порушують норми суспільної моралі, суперечать змісту трудової функції даного працівника і тим самим дискредитують його посадові повноваження, що є несумісним із продовженням даної роботи<sup>512</sup>. Н.М. Швець визначає аморальний проступок як винні дії чи бездіяльність особи, що порушують моральні норми, цінності, притаманні даному суспільству, й суперечать загально-овизнаному уявленню про гідну поведінку, а також змісту трудової функції працівника, чим дискредитують виховні і службові повноваження певного кола людей<sup>513</sup>. Ю.М. Коршунов, Р.З. Лівшиць, М.С. Румянцева надають таке визначення аморального проступку – це дії, які порушують моральні норми суспільства; суперечать змісту трудової функції даного працівника; дискредитують його виховні повноваження<sup>514</sup>. А от Л.А. Тихонович формулює поняття «аморальний проступок у трудовому праві» так: «Це винна поведінка працівника, котрий порушує систему загальноовизнаних етичних норм і правил, що спричиняє не лише громадський осуд, а й ускладнює, а інколи навіть унеможлиблює, подальше продовження виконання покладених на нього трудових обов'язків»<sup>515</sup>.

---

<sup>511</sup> Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис. ... канд. юрид. наук / Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2002. С. 153.

<sup>512</sup> Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; Київський національний ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2002. С. 13.

<sup>513</sup> Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 85.

<sup>514</sup> Коршунов Ю. Н., Лівшиць Р. З., Румянцева М. С. Советское законодательство о труде. Москва: Профиздат, 1980. С. 50.

<sup>515</sup> Тихонович Л.А. Взаємодія норм права і норм моралі в регулюванні трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. С. 4.

Як бачимо, незважаючи на словесну різницю у цих визначеннях, сутнісною ознакою поняття аморального проступку вчені визначають порушення норм суспільної моралі. І з цим, вочевидь, слід погодитись, адже українська морфеміка надає однозначні відповіді на можливі у даному випадку запитання. З огляду на спільність основної значущої частини слів – кореня слів «мораль» та «аморальний» – заперечувати їх взаємозв'язок неможливо. Префікс, який є складовою частиною слова «аморальний», – за правилами української морфеміки уточнює зміст кореня, передає лексичне значення слова<sup>516</sup>. А з грец. заперечення, відсутність – це префікс, який широко використовується на означення заперечення певних дій, протидій.

Однак це різні наукові погляди окремих вчених. Відсутність єдиного визначення поняття «аморальний проступок» дозволяє констатувати, що «така ситуація на практиці призводить до неоднакового розуміння сутності аморального проступку, що, у свою чергу, впливає на прийняття рішень із суб'єктивного підходу до розуміння цього поняття»<sup>517</sup>. С.М. Черноус відзначає, що у кожному конкретному випадку вчинення особою, яка виконує виховні функції, проступку буде оцінюватися суб'єктом, що застосовує норму на предмет «аморальності», виходячи з власного уявлення про це<sup>518</sup>. І це абсолютно справедливе твердження, яке підтверджується судовою практикою як щодо оцінки роботодавцем, так і щодо оцінки судом. Так, Комунарський районний суд м. Запоріжжя в рішенні від 09.02.2012 р. визначив: «Аморальний проступок – це винна дія або бездіяльність, що порушує основні моральні норми суспільства та суперечить змісту трудової функції і

---

<sup>516</sup> Википедия. Свободная энциклопедия. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F\\_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0)

<sup>517</sup> Козін С.М. До питання звільнення за аморальний проступок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. Сер. Право. Вип. 29. Т. 1. С. 205–206.

<sup>518</sup> Черноус С.М. Місце оціночних понять у понятійному апараті трудового права України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Сер. Юридичні науки. 2005. № 67–69. С. 28.

тим самим дискредитує виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб»<sup>519</sup>. Подібне визначення міститься у рішенні Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 03.02.2012 р.: «Аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, що притаманні даному суспільству, і суперечать змісту трудової функції працівника, і тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей»<sup>520</sup>. Апеляційний суд Одеської області дає схоже визначення, що «за загальними правилами аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують норми моралі, етики, дискредитують вихователя»<sup>521</sup>. Таке ж визначення надає і Головне управління юстиції у Чернігівській області<sup>522</sup>. На нашу думку, ці визначення акцентують увагу не на визначенні аморального проступку як такого, а на комплексі, який застосовується у розумінні п. 3 ст. 40 КЗпП України: «Аморальний проступок, не сумісний з продовженням роботи» (пов'язаної із виховними функціями – К. П.-К.). А от апеляційний суд Запорізької області в ухвалі від 29.11.2011 р. визначив аморальний проступок як одиничний поведінковий акт, що характеризується негативним ставленням індивіда до суспільних, і, в першу чергу, загальнолюдських норм моралі, порушення яких не передбачає покарання законом, а лише громадським осудом<sup>523</sup>. Тобто у цьому випадку дається визначення власне поняття «аморальний проступок» і ґрунтується воно на загальноусталеній точці зору щодо різниці та співвідношення норм моралі і норм права

<sup>519</sup> Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя від 09.02.2012 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21544216>

<sup>520</sup> Рішення Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 03.02.2012 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21456628>

<sup>521</sup> Рішення апеляційного суду Одеської області від 02.08.2016 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59740872>

<sup>522</sup> Додаткові підстави припинення трудового договору: методичні рекомендації, підготовлені Головним управлінням юстиції у Чернігівській області. 2011 р. С. 16. URL: <http://just.cg.gov.ua/>

<sup>523</sup> Ухвала Апеляційного суду Запорізької області від 29.11.2011 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19534158>

у теорії держави та права<sup>524</sup>. Хоча погодитися із ним, на нашу думку, навряд чи можливо, бо норми права ґрунтуються на нормах моралі, право захищає мораль – і тому норми права і норми моралі можуть переплітатися. Наприклад, злочини, як от розбещення неповнолітніх<sup>525</sup> – це не тільки злочин, але й аморальний проступок, бо це як порушення норм права, так і порушення норм моралі. Взагалі, на нашу думку, всі порушення норм права аморальні, бо вони ідуть врозріз із загальноприйнятими у суспільстві нормами, і, підкреслюючи їх негативний вплив на суспільство, державні органи встановлюють за ці дії санкції, реалізуючи свої обов'язки, встановлені ст. 3 Конституції України<sup>526</sup>. Ми дотримуємося менш поширеної наукової позиції у теорії права, що «право – це юридично оформлена мораль, тобто майже всі правові норми є водночас нормами моралі»<sup>527</sup>. Сфери дії права і моралі не збігаються лише частково. В головному ж своєму обсязі вони перекривають одна одну. Це означає, що вирішальне коло суспільних відносин становить предмет регулювання як права, так і моралі. Співвідношення тут таке: все, що регулюється правом, регулюється і мораллю, але не все, що регулюється мораллю, регламентується правом<sup>528</sup>. Ця позиція, на нашу думку, відображає сучасні аспекти розвитку держави і права у напрямі наближення до європейських цінностей, позицій першості природного права, утворення та розбудови громадянського суспільства. І тому ми переконані, що «правові

---

<sup>524</sup> Загальна теорія держави і права: підручник / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 164–166.

<sup>525</sup> Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. Ст. 156. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page>

<sup>526</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>527</sup> Загальна теорія держави і права: підручник / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 166.

<sup>528</sup> Теория государства и права: курс лекций / под ред Н.И. Матузова, А.В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрист, 2001. С. 335.

норми обов'язкові для всіх, незалежно від моральних переконань кожної окремої людини. В громадянському суспільстві є моральним виконувати норми права, а їх невиконання є аморальним. Якщо таких переконань недостатньо для забезпечення дотримання закону, то державні органи зобов'язані вжити заходи щодо тих, хто порушує норми права. Отже, в демократичному суспільстві мораль є опорою права на етапах його прийняття, функціонування, реалізації та захисту з боку держави. Рівень моральності права визначає рівень справедливості суспільства»<sup>529</sup>.

На нашу думку, при визначенні аморального проступку, насамперед, слід виходити із загального поняття «проступок». Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає «проступок як вчинок, що порушує які-небудь норми, правила поведінки, загальноприйнятий порядок; провину»<sup>530</sup>. Відповідно до терміна «аморальний проступок» напрошуються висновки, що мова йде про порушення норм моралі. Поняття суспільної моралі міститься у Законі України «Про захист суспільної моралі», під яким слід розуміти систему етичних норм, правил поведінки, що склались у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадянський обов'язок, совість, справедливість<sup>531</sup>. З огляду на раніше зазначений зв'язок слів мораль та аморальний можна зробити висновок, що поняття «аморальний» слід трактувати, як антипод поняттю моральний. Тому, на нашу думку, аморальним є проступок, який характеризується діянням, що не відповідає етичним нормам, правилам поведінки, які склались у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадянський обов'язок, совість, справедливість. Однак акцентуємо увагу на тому, що навіть юридичне закріплення

<sup>529</sup> Грабова О.В. Деякі аспекти співвідношення права та моралі на сучасному етапі. С. 485. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/63976/105-Grabova.pdf?sequence=1>

<sup>530</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови / голов. ред. В.Т. Бусел. 2-ге вид. Київ; Ірпінь: ВТФ Перун, 2005. С. 1179.

<sup>531</sup> Про захист суспільної моралі: Закон України від 20.11.2003 р. № 1296-IV. Абз. 13 ч. 1 ст. 1. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1296-15>

поняття «аморальний проступок» не виведе це поняття з оцінних, бо мораль, як вже було зазначено, ширша ніж право, і всі її норми не мають оформлення. І тому встановлення і визначення аморальності як залежало, так і буде залежати від волі суб'єкта, який виконує оцінку діяння, – тобто від волі роботодавця, суду.

Для визначення чи можуть аморальні дії чи бездіяльність науково-педагогічного працівника бути підставою для розірвання трудового договору необхідно також обов'язково, щоб вони були несумісними із подальшою його роботою. Бо у приписі п. 3 ст. 41 КЗпП України підставою звільнення науково-педагогічного працівника є саме «аморальний проступок, несумісний із продовженням даної роботи»<sup>532</sup>. С.М. Черноус із цього приводу відзначає, що оскільки поняття аморального проступку не конкретизовано ні на рівні законодавства ні на рівні актів узагальнення судової практики, законодавець спробував сформулювати певний критерій конкретизації, указавши на те, що цей проступок не сумісний із продовженням роботи. Але, за її думкою, ця спроба не є вдалою, оскільки не сприяє розкриттю змісту цього поняття, адже навряд чи є аморальні проступки, які сумісні з продовженням роботи щодо виховання<sup>533</sup>. Дозволимо не погодитися з цією точкою зору на підставі тільки-но зазначених обґрунтувань співвідношення права і моралі. Справа в тому, що, як уже було зазначено, всі злочини, правопорушення – це аморальні проступки. Та чи є, скажімо, порушення правил дорожнього руху, передбачене ст. 124 КУпАП України, чи порушення правил паркування транспортних засобів, передбачене ст. 152-1 цього Кодексу<sup>534</sup>, скоєне науково-педагогічним працівником, несумісним із його подальшою роботою? Вочевидь, ні. Хоч ці порушення ідуть врозріз із уявленнями про добро, честь, гідність, громадянський обов'язок, совість, справед-

<sup>532</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. П. 3 ст. 41. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

<sup>533</sup> Черноус С.М. Місце оціночних понять у понятійному апараті трудового права України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Сер. Юридичні науки. 2005. № 67–69. С. 28.

<sup>534</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 – 212-21): Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

ливість, які притаманні суспільній моралі<sup>535</sup>. Однак нічого спільного із завданнями науково-педагогічного працівника, його місцем в освітньому процесі ці порушення не мають. Крім того, якщо науково-педагогічний працівник не поступився місцем у транспорті особі похилого віку чи є це аморальним проступком? Вочевидь, що так. А от чи можна застосувати це як підставу для звільнення його з роботи? Думається, що навряд чи.

Погоджуємося із О.С. Боевою, що зміст дефініції «несумісність з продовженням даної роботи» полягає саме «у вчиненні працівником такого проступку, що суперечить вимогам, які ставляться до педагогічних та науково-педагогічних працівників, а також їх обов'язкам, нівелює саму мету та завдання певного закладу освіти. Тобто аморальний проступок, вчинений працівником, який виконує виховні функції, не може існувати одночасно (або поєднуватися) з продовженням працівником виконання своїх виховних функцій, покладених на нього роботодавцем. Логічно стверджувати, що аморальний проступок має суперечити змісту трудової функції працівника, бути радикально протилежним принципам здійснення повноважень у сфері виховання. Крім того, виходячи з принципу розширеного тлумачення, можна стверджувати, що такий аморальний проступок має породжувати негативне ставлення до інших представників даної професії, викликати недовіру у вихованців або їх батьків щодо можливості працівника продовжувати роботу»<sup>536</sup>. Справедливість цієї думки підтверджується і судовою практикою. Так, ухвалою Колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 09.12.2009 р. було задоволено касаційну скаргу, скасовано рішення колегії суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду м. Києва від 24.01.2008 р. і залишено без змін рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 29.10.2007 р. про поновлення на роботі доцента кафедри історії української музики Національної

<sup>535</sup> Про захист суспільної моралі: Закон України від 20.11.2003 р. № 1296-IV. Абз. 13 ч. 1 ст. 1. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1296-15>

<sup>536</sup> Боева О.С. Тлумачення дефініції «несумісність з продовженням даної роботи» при звільненні за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Судова апеляція*. 2016. № 1. С. 90–91. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap\\_2016\\_1\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap_2016_1_13)

музичної академії імені П.І. Чайковського (ОСОБА\_6), якого звільнили за п. 3 ст. 41 КЗпП України. Підставою для видачі наказу про його звільнення стали його дії: за відсутності класної дошки на занятті в аудиторії намалював таблиці з предмета викладання «Музична соціологія» на стіні аудиторії, чим пошкодив її. Колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України визначила, що «обґрунтовуючи правильність звільнення позивача за вчинення аморального проступку, апеляційний суд прийшов до передчасного висновку, що позивач не виконував належним чином покладені на нього обов'язки, а саме як виховні, так і педагогічні функції, оскільки під час проведення лекцій зі свого предмета намалював на стіні аудиторії таблиці з предмета викладання, чим пошкодив стіну; вчинив ці дії в присутності студентів і такий проступок за своїм характером є несумісним із продовженням ОСОБА\_6 роботи як педагога, викладача. Разом з тим місцевим судом було встановлено, що позивач неодноразово звертався до адміністрації академії з приводу належної організації навчального процесу та створення умов для нормального викладання предмета «Музична соціологія». Цей факт свідчить, що відсутність класної дошки в аудиторії є неналежною організацією навчального процесу з боку адміністрації академії і вчинений ОСОБА\_6 проступок розцінювати як аморальний і такий, що несумісний із продовженням даної роботи, не можна. Таким чином місцевий суд, задовольняючи позовні вимоги ОСОБА\_6, правильно встановив, що він не вчиняв аморального проступку в розумінні п. 3 ст. 41 КЗпП України і був незаконно звільнений з роботи»<sup>537</sup>.

А от ухвалою від 24.12.2013 р. судова колегія судової палати у цивільних справах апеляційного суду Харківської області відхилила апеляційну скаргу і рішення Київського районного суду м. Харкова від 20.11.2013 р. та залишила його без змін по справі за позовом ОСОБА\_1 до Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова про поновлення на роботі. Відмову у задоволенні позову суду першої інстанції було визнано

---

<sup>537</sup> Ухвала Колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 09.12.2009 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/8036565>



обґрунтованою, з урахуванням посадової інструкції старшого викладача, викладача кафедри фізичного виховання і спорту і визнано вчинок ОСОБА\_1 щодо надання неправдивої інформації про наявність у нього почесного звання «Майстра спорту міжнародного класу», за його відсутності, аморальним і несумісним із продовженням роботи як педагога, викладача, оскільки у своїй діяльності він здійснював як виховні, так і педагогічні функції<sup>538</sup>.

Наведені приклади підтверджують позицію Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя, яка була викладена ним у рішенні від 03.11.2010 р.: «У судовій практиці не вироблено однозначного підходу до визначення межі між проступками, сумісними і несумісними з продовженням роботи, тому суду надано право оцінювати аморальний проступок як сумісний або несумісний з продовженням роботи з урахуванням конкретних обставин справи»<sup>539</sup>. Очевидно, слід погодитися з позицією К. Ю. Богуславської, що зміст норм про аморальний проступок визначається виключно мораллю. Особливість цих норм полягає в тому, що кожного разу при їх застосуванні вони будуть наповнюватися різним змістом, тобто будуть становити самостійні норми, відбиті крізь призму цінностей і моральних принципів суспільства. Зміст даних норм залежить як від об'єктивних, так і від суб'єктивних обставин. Як об'єктивні виступає як сам проступок, тобто характер його здійснення, так і зміни моральних принципів, що відбуваються з плином часу. Стосовно суб'єктивних обставин, то, на відміну від інших норм права, які являють собою уніфіковані правила поведінки, розраховані на неодноразове застосування, норма про аморальний проступок персоніфікована. Це означає, що кожного разу за наявності аналогічних обставин справи буде заново визначатися, чи є проступок аморальним стосовно конкретної особи<sup>540</sup>.

<sup>538</sup> Ухвала Судової колегії судової палати у цивільних справах апеляційного суду Харківської області від 24.12.2013 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/36369530>

<sup>539</sup> Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 03.11.2010 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12729044>

<sup>540</sup> Богуславская К. Ю. Взаимодействие норм права и норм морали в правовом регулировании трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 129–130.

Тому, на нашу думку, несумісність аморального проступку із подальшою роботою – це не тільки спроба законодавця сформулювати певний критерій конкретизації, а максимально справедливе і можливе у цій ситуації окреслення меж оцінного поняття порушення норм моралі як юридичної підстави розірвання трудового договору, що є наслідком порушення вимог з боку науково-педагогічного працівника як суб'єкта навчально-виховного процесу і провадження ним науково-педагогічної діяльності, частина яких охоплюються трудовими обов'язками науково-педагогічного працівника. Про справедливість цієї думки свідчить і те, що звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті)<sup>541</sup>. Це уточнення логічно характеризує механізм правового регулювання як освітньої діяльності, так і правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. Адже реалізація нормативних положень щодо визначення вищої освіти<sup>542</sup>, завдань вищих навчальних закладів<sup>543</sup>, обов'язків науково-педагогічного працівника<sup>544,545</sup> прищеплення своїм вихованцям моральних цінностей та їх розвиток є можливою, переважним чином, за рахунок особистості науково-педагогічного працівника як прикладу для наслідування, через його поведінку та вплив на вихованців. При цьому «бути прикладом» – це не технічна функція, яка вмикається протягом робочого часу і вимикається за його межами. Це цілісна невід'ємна компонента життя працівника, який виконує виховні функції. За метою освіти, яка визначається законами, не можна бути моральною людиною на роботі та аморальною поза нею, бо моральність – це складова цілісної особистості науково-педагогічного працівника, як

<sup>541</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. П. 28. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

<sup>542</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>543</sup> Там само. Ст. 26.

<sup>544</sup> Там само. Ст. 58.

<sup>545</sup> Про освіту: Закон УРСР від 23.05.1991 р. № 1060-XII (із внесеннями і доповненнями). Ст. 56. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page>

працівника, якого наділено виховними функціями і який їх виконує. Якщо цілісність порушується, не важливо де, на роботі, чи у побуті, особа не відповідає вимогам, що ставляться до працівника, який виконує виховні функції.

Також важливо відзначити, що звільнення науково-педагогічного працівника за аморальний проступок, не сумісний із продовженням роботи, не може бути визнано правильним, якщо воно проведене лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами<sup>546</sup>. Враховуючи дуже складну ситуацію із застосуванням підстави п. 3 ст. 40 КЗпП України, що пов'язана із застосуванням оцінних понять, визначенням делікатної межі моральності та аморальності проступку, не сумісного із продовженням роботи, та ще й можливим суспільним розголосом, що вплине на репутацію працівника, а також його подальше, не тільки трудове, життя, очевидно, що необхідно оцінювати його конкретні дії. І на підтвердження цього у підставі п. 3 ст. 40 КЗпП України вказано: «Проступок – обґрунтовує саме конкретність тих дій, які здійснені працівником, що виконує виховні функції, а не його загальну поведінку чи оцінку його особистості». У висновку Ради науково-правових експертиз при Хмельницькому університеті управління та права з цього приводу зазначається, що оцінку дій працівника слід проводити залежно від того, де й коли було вчинено ним проступок: а) якщо проступок вчинено під час виконання трудових обов'язків, оцінку його аморальності мають давати уповноважені представники роботодавця, які покликані організовувати навчальний та виховний процес. Оцінюючи конкретні дії працівника, вони можуть керуватися відповідними законодавчими та локальними нормативними актами установи, що визначають правила поведінки цієї категорії працівників; б) якщо проступок вчинено не за місцем роботи й не під час виконання трудових обов'язків. Цей факт насамперед має бути підтверджений документами відповідних органів, наприклад постановою органів

---

<sup>546</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. П. 28. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

внутрішніх справ, рішенням суду або ж показами свідків чи іншими задокументованими доказами<sup>547</sup>.

Які ж аморальні проступки є несумісними із продовженням роботи науково-педагогічного працівника і які відповідно слід визнавати підставами для розірвання трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України? Переліку таких аморальних проступків, як і взагалі то працівників, які виконують виховні функції, у законодавстві не визначено. Н.М. Швець справедливо зауважує, що «аморальні проступки, покладені в основу звільнення працюючого за п. 3 ст. 41 КЗпП України, можуть бути різноманітними. Видається недоцільним вносити їх у вичерпний перелік, бо хіба можна в ньому передбачити всі життєві ситуації, що подекуди бувають неочікуваними й можуть служити підставою для звільнення»<sup>548</sup>. Взагалі сучасні уявлення про аморальний проступок, несумісний із продовженням роботи викладача, почали формуватися одночасно із зародженням вищої освіти, як нами було досліджено у підрозділі 1.4 цієї роботи. І по мірі гуманізації вищої освіти формувалася думка, яка характерна для сучасного періоду, що неприпустимим для викладача є застосування методів виховання, пов'язаних із фізичним або негативним психологічним впливом на вихованців. Н.М. Швець вказує на притаманність такої точки зору науковцям, що підтверджується і судовою практикою, яка розглядає як аморальний проступок і нецензурну лайку, знущання, непристойне докучання жінкам у громадських місцях, появу в нетверезому стані серед вихованців хоча й поза освітньою установою, спонукання до вступу в статевий зв'язок, фізичне або психологічне насильство педагога над вихованцем (побої, удар рукою або якимось предметом) тощо. Аморальний проступок може бути вчинено і в побуті (приміром, учитель б'є свою дружину, дітей). Зазвичай до таких проступків відносять бійки, скандали, появу на роботі у стані алкогольного,

---

<sup>547</sup> Висновок Ради науково-правової експертизи на запит ректора Буковинського державного медичного університету Пішака В. П. від 17.02.2010 р. № 01-18/3-157, виконаної відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну експертизу». URL: <http://univer.km.ua/page.php?pid=101>

<sup>548</sup> Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83–84.

наркотичного чи токсичного сп'яніння, схиляння неповнолітніх до розпивання спиртних напоїв, жорстоке поводження з тваринами та інші дії<sup>549</sup>.

Однак у світлі прийняття нового чинного Закону України «Про освіту»<sup>550</sup> виникає закономірне питання, а чи підпадає під визначення аморального проступку, несумісного із подальшим провадженням роботи, порушення академічної доброчесності? Відповідь на це питання є неоднозначною, на нашу думку. Насамперед, це пов'язано з тим, що академічна доброчесність – це нова категорія, впровадження якої регламентується саме згаданим Законом України «Про освіту»<sup>551</sup>. Види академічної відповідальності (у тому числі додаткові та/або деталізовані) учасників освітнього процесу за конкретні порушення академічної доброчесності цим Законом не визначаються, а мають визначатися спеціальними законами та/або внутрішніми положеннями закладу освіти, що мають бути затверджені (погоджені) основним колегіальним органом управління закладу освіти та погоджені з відповідними органами самоврядування здобувачів освіти в частині їхньої відповідальності<sup>552</sup>. Цей Закон вказує, що за порушення академічної доброчесності педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники закладів освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності: відмова у присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання; позбавлення присудженого наукового (освітньо-творчого) ступеня чи присвоєного вченого звання; відмова в присвоєнні або позбавлення присвоєного педагогічного звання, кваліфікаційної категорії; позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади<sup>553</sup>. Тому можемо зробити висновок, що розірвання трудового договору за порушення академічної доброчесності як захід академічної

<sup>549</sup> Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 84.

<sup>550</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39.

<sup>551</sup> Там само. Ст. 42, 154 ч. 2.

<sup>552</sup> Там само. Ст. 42 ч. 7.

<sup>553</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 42 ч. 5.

відповідальності однозначно не встановлено. Натомість, беручи до уваги визначення, що «академічна доброчесність – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень»<sup>554</sup>, без варіантів напрошується висновок, що порушення цієї категорії є аморальним. Також, видається, що порушення академічної доброчесності науково-педагогічним працівником є несумісним із продовженням науково-педагогічної діяльності, бо воно повністю перекреслює зміст і призначення останньої, спотворюючи її мету. Отже, на нашу думку, порушення академічної доброчесності є випадком, на який має поширюватися підстава п. 3 ст. 41 КЗпП України, однак у перспективі законом має бути впорядкований механізм розірвання трудового договору у цьому разі з метою недопущення недобросовісної академічної конкуренції чи переслідування науково-педагогічних працівників.

Важливо акцентувати увагу ще на одній суттєвій деталі: розірвання трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку здійснюється саме тоді, коли працівник не може бути звільнений на загальних підставах. Якщо у власника або уповноваженого ним органу є одна із загальних підстав для розірвання трудового договору, то саме ця підстава і повинна бути застосована для припинення трудових відносин<sup>555</sup>. Справа в тому, що порушення режиму роботи, запізнення, прогули без поважних причин, розкрадання майна роботодавця, знаходження на роботі у стані сп'яніння – це дії, які також суперечать нормам суспільної моралі, вони дискредитують роль праці як ціннісної для суспільства і держави діяльності. Водночас всі ці дії є дисциплінарними проступками, за які передбачено окремі підстави для розірвання

---

<sup>554</sup> Там само. Ст. 42 ч. 1.

<sup>555</sup> Додаткові підстави припинення трудового договору: методичні рекомендації, підготовлені Головним управлінням юстиції у Чернігівській області. 2011 р. URL: <http://just.cg.gov.ua/>

трудового договору за ініціативою роботодавця<sup>556</sup>. Однак всі вони – підстави загальні, бо дії в них зумовлені правовим становищем працівника, без прив'язування до його трудової функції. Працівник, який вчора запізнився чи скоїв прогул без поважних причин, завтра зможе продовжити свою роботу, він надолужить свою відсутність і нічого у виконанні ним трудової функції не зміниться. І тому у цих випадках, звісно, варто застосовувати звільнення за загальними підставами. Якщо ж ми говоримо про скоєння аморального проступку науково-педагогічним працівником, який суперечить його обов'язкам виховання, то ці дії незворотно позначаються на його можливості виконувати педагогічну діяльність – вони свідчать про його невідповідність вимогам провадження освітньої діяльності, а отже, і несумісність із продовженням у подальшому виховної роботи. Тобто відповідальність за додатковою підставою – спеціальною підставою, може наставати за скоєння не загальних проступків, а тільки тих, які є аморальними і несумісними із продовженням роботи саме науково-педагогічного працівника, як суб'єкта, на якого трудовим договором покладено виконання виховної функції.

Важливим у контексті дослідження є те, що звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України не є заходом дисциплінарного стягнення. На цьому акцентує увагу Пленум Верховного Суду України у Постанові № 9, а тому зауважує, що судам слід враховувати, що вимоги ст.ст. 148, 149 КЗпП України про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Водночас під час вирішення справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов із моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, подальшу поведінку працівника й інші конкретні обставини, які мають значення для правильного вирішення спору<sup>557</sup>. Ця позиція Пленуму Верховного Суду України розкриває і підкреслює правову природу підстави розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України, адже

---

<sup>556</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. п.п. 2, 4, 7, 8 ст. 40. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

<sup>557</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. П. 28. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

відповідність поведінки науково-педагогічного працівника нормам моралі – це категорія, яка не охоплюється і не може охопитися лише його трудовими обов'язками. Трудові обов'язки, передбачені нормами права для науково-педагогічного працівника, не можуть увібрати весь зміст обов'язків моральних, бо мораль знов-таки, як ми вже пояснювали, ширша за право.

До речі, на жаль, автори проекту ТК України цього не розуміють і спотворюють як правову природу даної підстави розірвання трудового договору, так і, очевидно, можливий механізм її застосування. Так, у проекті ТК України у ч. 2 ст. 92, що називається «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків» зазначається, що трудовий договір за ініціативою роботодавця у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником трудових обов'язків, крім підстав, передбачених частиною першою цієї статті, може бути розірвано у разі: 5) вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою<sup>558</sup>. Таким чином, знову доводиться констатувати, що проект ТК України, як у кривому дзеркалі відображує механізм правового регулювання трудових відносин, який дуже ретельно вибудовувався довгими роками. Зміни, які готуються проектом ТК України, є неприпустимими. Вони суперечать як законам формальної логіки, так і законам юридичної визначеності понять. Якщо мова йде про трудові обов'язки, то необхідно вести мову тільки про їх виконання протягом робочого часу у межах інституту трудової дисципліни. Все, що поза робочим часом, – це не трудові обов'язки, вони не регламентуються правилами внутрішнього трудового розпорядку, вони виходять за межі інституту трудової дисципліни, відповідно проступки у цей час не є дисциплінарними. Звичайно, слід визнати позитивною спробу

---

<sup>558</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).



авторів проекту ТК України конкретизувати простір, у якому може бути скоєно аморальний проступок, «в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою». Однак у цьому випадку не можна цю підставу включати до підстав за невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Це – несумісні речі.

Крім того, втратилася конкретизація аморального проступку, як несумісного із продовженням даної роботи, що, вочевидь, призведе до розширеного тлумачення цієї підстави або навіть безпідставного застосування до працівників, які виконують виховні функції, у будь-яких, навіть незначних випадках, – наприклад у тих же випадках непоступлення у транспорті місцем особам похилого віку.

Тому у проекті ТК України, а зрештою і в майбутньому Трудовому кодексі України пропонується залишити розуміння правової природи підстави розірвання трудового договору за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, відповідно до концепції чинного КЗПП України<sup>559</sup> з уточненням, що міститься у проекті ТК України<sup>560</sup>, однак передбачити окремо статтю «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця», де закріпити у ч. 1 однією з таких підстав «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою».

У ч. 2 визначити: «Аморальний проступок, несумісний із продовженням даної роботи працівником, що виконує виховні функції, – це діяння, що не відповідає етичним нормам, правилам поведінки, що склались у суспільстві на основі традиційних

---

<sup>559</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. П. 3 ст. 41. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

<sup>560</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадянський обов'язок, совість, справедливість та яке суперечить змісту трудової функції працівника і тим самим дискредитує його повноваження, що обумовлює неможливість продовження даної роботи». Таким чином, саме в цій статті і будуть закріплені для осіб, які виконують виховні функції, зокрема для науково-педагогічних працівників України, правові основи особливостей реалізації права на працю шляхом розірвання трудового договору.

### РОЗДІЛ 3

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1. *Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників.*
2. *Особливості правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників.*

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, ратифікований Україною, визначив, що держави, які беруть участь у цьому Пакті (а отже, і Україна також), визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливую заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці; ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі рівні виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; д) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні<sup>561</sup>. Отже, на нашу думку, під умовами праці слід розуміти оплату праці, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, можливість просування по службі, робочий час та відпочинок. Всі ці фактори, визначені правовими нормами, активно впливають на реалізацію права на працю працівниками. Однак умовами праці, які відображують особливості саме науково-педагогічної діяльності, яка, як було доведено у підрозділі 1.1, і

---

<sup>561</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права / ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. Ст. 7. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042)

обґрунтовує диференціацію правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, на нашу думку, є робочий час, час відпочинку та оплата праці. Саме ці умови праці науково-педагогічних працівників і характеризують провадження якісної науково-педагогічної діяльності, а отже, дають змогу, поряд із особливостями укладення та припинення трудового договору, охарактеризувати цілісну картину правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. Тому на них і буде зосереджена увага у даному розділі монографії.

### **§ 1. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників**

Праця, як процес, що здійснюється між людиною та природою, як справедливо відзначив О.І. Процевський, обов'язково протікає у часі та отримує свій вираз у конкретній мірі<sup>562</sup>. Отже, робочий час та час відпочинку – це дві категорії, які окреслюють простір існування праці науково-педагогічного працівника, а тому і сутнісно характеризують її. Визначення робочого часу у чинному законодавстві не міститься. Його визначення формулюють науковці. При чому варто наголосити, що визначення робочого часу як встановленого законом або угодою, що укладається між адміністрацією підприємства та профспілковим органом на підставі закону, часу, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку має бути зайнятим виконанням виробничої роботи або службовими обов'язками, яке було надане О.І. Процевським у 1963 р., а потім у 1981 р.<sup>563, 564</sup>, майже не зазнало змін. Сьогодні визначення робочого часу не змінило своєї сутності, але було скориговано з огляду на розширення договірному способу регулювання відносин у сфері праці. Сьогодні робочий час – це встановлений законодавством, актами соціального діалогу, трудо-

<sup>562</sup> Советское трудовое право: учебник / под общ. ред. А.И. Процевского. Киев: Высшая школа, 1981. С. 152.

<sup>563</sup> Там само. С. 155.

<sup>564</sup> Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. Москва: Гос. изд-во юрид. лит., 1963. С. 15–16.

вим договором час, протягом якого працівник, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи – роботодавця<sup>565</sup>. Майже таке визначення пропонується і у проекті ТК України: робочий час – це час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки<sup>566</sup>. Максимальна тривалість робочого часу визначається законом<sup>567</sup>. Цим законом є чинний КЗпП України, ч. 1 ст. 50 якого встановлює, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень<sup>568</sup>. При цьому ч. 4 ст. 51 КЗпП України зазначає, що «законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших)»<sup>569</sup>. Як бачимо, на жаль, про науково-педагогічних працівників прямо тут не йдеться. Очевидно, вони належать до категорії «інших», адже Закон України «Про вищу освіту» визначає, що «робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу)»<sup>570</sup>. Таким чином вирішує питання і проект ТК України<sup>571</sup>. Видається, враховуючи значущість науково-педагогічної

---

<sup>565</sup> Процевський О.І., Процевський В.О., Коваленко О.О., Шабанов Р.І. Трудове право за вимогами кредитно-модульної системи навчання для студентів юридичного факультету: комплекс навчально-методичного забезпечення. Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. С. 53.

<sup>566</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

<sup>567</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Ст. 45. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>568</sup> 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>

<sup>569</sup> Там само.

<sup>570</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ч. 1 ст. 56. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>571</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори

діяльності у розбудові нашої держави, ця прогалина має бути ліквідована на рівні кодифікованого акта про працю, тому пропонується у проекті ТК України, а отже, і у майбутньому Трудовому кодексі прямо визначити у відповідній статті положення про поширення скороченого робочого часу на науково-педагогічних працівників.

Сутність скороченого робочого часу науковці визначають через єдність таких ознак: перелік працівників, які можуть працювати на цих умовах, встановлено у законодавстві або це може зробити роботодавець за власні кошти; скорочена тривалість робочого часу є нормальною і максимально допустимою нормою робочого часу; суб'єкти, які мають право на умови скороченого робочого часу, є обов'язковими для роботодавця і не залежать від волі працівника; виконання роботи на умовах скороченої тривалості робочого часу не звужує обсяг трудових прав працівників (не впливає на розмір заробітної плати, на тривалість відпусток)<sup>572</sup>. Отже, робочий тиждень науково-педагогічного працівника в Україні відповідно до закону становить 36 годин і оплата, відпустка та інші його права не звужуються, тобто він отримує на них право у повному обсязі, як й інші працівники із звичайною тривалістю робочого часу.

До речі, проект EUROAC вказав, що середня тривалість робочого тижня науково-педагогічних працівників країн Європи, враховуючи час, який вони приділяють викладанню, дослідницькій роботі, адміністративним завданням, послугам та іншим видам діяльності, значно відрізняється в різних країнах Європи. Найбільший робочий тиждень в Ірландії, Італії та Польщі – від 45 до 47 годин; найменший – в Норвегії (33 години) та Нідерландах (38 годин)<sup>573</sup>. Тому Україна із власними межами тривалості

---

законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

<sup>572</sup> Трудове право України: академічний курс: підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 272–273.

<sup>573</sup> Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL:

робочого часу цих працівників, можна сказати, навіть краще регулює зазначене питання.

Слід акцентувати увагу на тому, що скорочення робочого часу – це адекватний захід державного регулювання праці науково-педагогічних працівників у відповідь на специфіку їх діяльності, визначальною складовою якої є творчість, – процес, що вимагає від цих працівників значного психоемоційного, інтелектуального навантаження, як було встановлено у підрозділі 1.1 даної роботи. Отже, специфіка правового регулювання робочого часу науково-педагогічних працівників є відображенням все тієї ж особливості науково-педагогічної діяльності, яка складається із цілого комплексу таких різних робіт, кожна з яких окремо є достатньо складною і напруженою. І практична складність полягає не тільки у необхідності та можливості поррахувати тривалість усіх цих видів робіт, особливо, коли мова йде про їх підготовчі етапи, пов'язані із зародженням ідеї, визначенням напрямів її реалізації, але й у визначенні місцезнаходження працівника під час їх виконання.

«Робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків... Норми часу навчальної роботи у вищих навчальних закладах державної та комунальної форми власності (крім вищих навчальних закладів, що мають статус національного або дослідницького) визначаються центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки за погодженням із заінтересованими державними органами. Норми часу методичної, наукової, організаційної роботи визначаються вищим навчальним закладом»<sup>574</sup>.

Нормативи навчального навантаження – тобто навантаження, пов'язаного із виконанням безпосередньо навчання студентів відповідно до розкладу та графіка занять, встановлені для науково-педагогічних працівників централізовано – у Законі України «Про вищу освіту». Максимальне навчальне навантаження на одну ставку

---

<http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-yevrop-umovi-prac.html>

<sup>574</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ч. 2 ст. 56. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

науково-педагогічного працівника не може перевищувати 600 годин на навчальний рік<sup>575</sup>. Види навчальної роботи науково-педагогічних працівників відповідно до їх посад встановлюються вищим навчальним закладом за погодженням з виборними органами первинних організацій профспілки (профспілковим представником)<sup>576</sup>. У цьому випадку ми маємо справу із такими видами робіт: лекції, практичні та лабораторні заняття, семінари, проведення індивідуальних занять, консультацій, контрольних (модульних) робіт, керівництво і приймання (захист) індивідуальних завдань, передбачених навчальним планом, заліки, екзамени, державні екзамени, керівництво навчальною та виробничою практикою, керівництво, консультування, рецензування та проведення захисту дипломних проєктів (робіт) та ін. Загалом МОН визначено 31 вид таких робіт<sup>577</sup>. Однак, незважаючи на таке різноманіття, колишня заступник Міністра освіти і науки України І. Совсун все одно відзначала, що «українському викладачу, на відміну від європейських колег, доводиться витрачати весь свій робочий час на аудиторні заняття, не залишаючи часу для власного розвитку та наукової роботи»<sup>578</sup>. Вочевидь цей порівняльний досвід вплинув на роз'яснення МОН, яке звернуло увагу керівників вищих навчальних закладів на необхідність дотримання вимог наказу МОН України від 07.08.2002 р. № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» у частині, яка не суперечить Закону України «Про вищу освіту». До навчального навантаження викладачів, згідно з цим Законом, крім навчальних занять, зараховуються керівництво курсовими й кваліфікаційними

<sup>575</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ч. 2 ст. 56. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>576</sup> Там само. Ч. 4 ст. 56.

<sup>577</sup> Норми часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 р. № 450. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02>

<sup>578</sup> Совсун І. Освітнє пере(за)вантаження. С. 229. URL: [http://ru.osvita.ua/vnz/high\\_school/35550/](http://ru.osvita.ua/vnz/high_school/35550/)



роботами, практиками, керівництво аспірантами, передекзаменаційні консультації, проведення вступного і підсумкового контролю у всіх формах, інша робота науково-педагогічних працівників, спрямована на забезпечення освітнього процесу згідно з діючими навчальними планами і програмами. Не можна допустити, щоб навчальне навантаження науково-педагогічних працівників складалося виключно з аудиторних занять<sup>579</sup>. І це, безперечно, є далекоглядним і справедливим рішенням, яке не дозволяє перетворитися працівнику на робота, що тільки веде заняття та читає лекції, втрачаючи творчу, креативну складову. Очевидно, що різна робота не призведе до монотонії і забезпечить від повного вичерпання нервово-емоційні та інтелектуальні ресурси викладача, надаючи можливість їм оновлюватися.

Слід зазначити, що українські науково-педагогічні працівники зобов'язані виконувати навчального навантаження більше, ніж їх європейські колеги. За доповіддю «Модернізація вищої освіти в Європі: науково-педагогічні працівники» інформаційної мережі Eurydice, опублікованою у червні 2017 р., загальною тенденцією є менші мінімальні норми викладання для працівників, що займають вищі посади. Наприклад, у Франції вчителі середніх шкіл, які працюють у вищих навчальних закладах, мають відпрацювати 384 навчальні години на рік, тоді як працівники з двома найвищими академічними званнями – старші викладачі (*maîtres de conférences*) та професори (*professeurs des universités*) – мають відпрацювати 128–192 навчальних годин, залежно від виду педагогічної діяльності. Подібна ситуація спостерігається і в Угорщині, де професори зобов'язані відпрацювати щонайменше 8 годин на тиждень, тоді як мінімальні норми для доцентів – 10 годин, а для працівників нижчих рангів, включаючи асистентів професора, – 12 годин. Така ж схема у Польщі, Румунії та Словенії<sup>580</sup>. Так, за ст. 130 Закону Польщі «Про

<sup>579</sup> Щодо особливостей організації освітнього процесу та формування навчальних планів у 2015/2016 навчальному році: Лист Міністерства освіти і науки України від 13.03.2015 р. № 1/9-126. *Освіта.ua*. URL: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/46385/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/46385/)

<sup>580</sup> Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL:

вищу освіту» річний розмір педагогічного навантаження становить: від 120 до 240 годин для науково-педагогічних працівників<sup>581</sup>. Тільки в Німеччині та Хорватії зворотна ситуація: норми викладання для персоналу вищого рангу більші, ніж для персоналу нижчого рангу. Так, у Німеччині повні професори мають викладати принаймні 8 навчальних «одиниць» на тиждень, тоді як норма для молодших професорів – 4–6 «одиниць» на тиждень. У Хорватії професори мають відпрацювати 300 годин на рік, в той час як асистенти – вдвічі менше, лише 150 годин<sup>582</sup>.

Дані також свідчать про те, що працівники професійно орієнтованих ВНЗ мають вищі норми годин викладання порівняно з працівниками академічно орієнтованих ВНЗ (університетів). Яскравим прикладом є Словенія. Схожа схема і в Ірландії. У Португалії мінімальна кількість годин однакова для університетів та технічних ВНЗ (6 годин на тиждень), але максимальна кількість годин вища для технічних ВНЗ (12 годин, в університетах – 9 годин)<sup>583</sup>.

Але повернемося до України. Якщо поррахувати кількість робочих тижнів науково-педагогічного працівника (за вирахуванням чергової відпустки) – тобто 43, та помножити їх на встановлену тривалість робочого тижня 36 годин, то отримаємо аж 1548 годин – ту кількість годин, яку має протягом року відпрацювати науково-педагогічний працівник. Саме таку кількість годин передбачало Положення про організацію навчального процесу у ВНЗ<sup>584</sup>, яке

---

<http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-yevrop-umovi-prac.html>

<sup>581</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw. *Dziennik Ustaw*. 2011. Nr 81. Poz.440.

<sup>582</sup> Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-yevrop-umovi-prac.html>

<sup>583</sup> Там само.

<sup>584</sup> Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах Міносвіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від

втратило свою чинність<sup>585</sup>. Із втратою ним чинності загальна тривалість робочого часу викладача за повним обсягом обов'язків (не більше 1548 годин на рік) не встановлена<sup>586</sup>. Тому МОН роз'яснило і рекомендувало, що, враховуючи положення Закону України «Про вищу освіту»<sup>587</sup>, які передбачили зменшення обсягу максимального навчального навантаження науково-педагогічного працівника до 600 годин, починаючи з 1 вересня 2015 року, ще до початку планування освітнього процесу на 2015/2016 навчальний рік, вищим навчальним закладам розробити, затвердити та оприлюднити власне Положення про організацію освітнього процесу, в якому визначити структуру кредиту, тривалість тижнів теоретичних занять, мінімальну кількість тижнів навчання (тривалість канікул) тощо<sup>588</sup>. Таким чином, ВНЗ розробили та прийняли свої Положення, які за своєю структурою та змістом походять у питаннях робочого часу на колишнє загальне Положення про організацію навчального процесу у ВНЗ<sup>589</sup>, однак із суттєвим урахуванням змін про максимальне навчальне навантаження у 600 годин, передбачених Законом України «Про вищу освіту»<sup>590</sup>.

---

02.06.1993 р. № 161. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0173-93>

<sup>585</sup> Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства освіти України від 02.06.1993 р. № 161: Наказ від 13.11.2014 р. № 1310. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1485-14>

<sup>586</sup> Порушення прав науково-педагогічних працівників при визначенні або зміні навантаження /profrights.org. право захист працівників та студентів. URL: <https://profrights.org/articles/porushennia-prav-naukovo-pedahohichnykh-pratsivnykiv-pry-vyznachenni-abo-zmini-navantazhennia>

<sup>587</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>588</sup> Щодо особливостей організації освітнього процесу та формування навчальних планів у 2015/2016 навчальному році: Лист Міністерства освіти і науки України від 13.03.2015 р. № 1/9-126. *Освіта.ua*. URL: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/46385/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/46385/)

<sup>589</sup> Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах Міносвіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.06.1993 р. № 161. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0173-93>

<sup>590</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

Т.В. Красюк зазначає, що «проаналізувавши декілька таких Положень провідних українських ВНЗ, можна зробити висновок, що в розділах, присвячених робочому часу науково-педагогічних працівників, зафіксована тривалість робочого часу викладача з повним виконанням обов'язків становить 1548 годин на навчальний рік при середній тижневій тривалості 36 годин»<sup>591</sup>. Однак, на жаль, які Положення нею аналізувалися, у роботі не вказується. Натомість власний аналіз показує, що Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана<sup>592</sup>, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»<sup>593</sup>, Національний університет «Львівська політехніка»<sup>594</sup> у своїх Положеннях річний обсяг (годин) навантаження науково-педагогічного працівника не зазначають, а встановлюють тільки приписи про 36-годинний робочий тиждень<sup>595, 596</sup>. А от

---

<sup>591</sup> Красюк Т.В. Використання робочого часу науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів та його нормування у контексті Закону України «Про вищу освіту». *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 193. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2016\\_1\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_29)

<sup>592</sup> Положення про організацію освітнього процесу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана: затв. протоколом №7 вченої ради ДВНЗ Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана 25.02.2015 р. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj\\_org\\_osv\\_pr.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj_org_osv_pr.pdf)

<sup>593</sup> Тимчасове положення про організацію освітнього процесу у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» / Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» уведено в дію наказом НТУУ «КПІ» від 31.08.2015 р. № 1-210 (зі змінами, внесеними розпорядженням НТУУ «КПІ» від 28.10.2015 р. № 5-123): затв. вченою радою НТУУ «КПІ» (протокол № 6 від 30.06.2015 р.). URL: <http://kpi.ua/regulations>

<sup>594</sup> Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Львівська політехніка»: схв. вченою радою університету, протокол № 17 от 24.11.2015 р. URL: [http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/1910/polozhennya\\_pro\\_osvitniy\\_proces\\_lvivskoyi\\_politehniky\\_0.pdf](http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/1910/polozhennya_pro_osvitniy_proces_lvivskoyi_politehniky_0.pdf)

<sup>595</sup> Положення про організацію освітнього процесу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана: затв. протоколом №7 вченої ради ДВНЗ Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана 25.02.2015 р. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj\\_org\\_osv\\_pr.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj_org_osv_pr.pdf)

Національний університет «Одеська юридична академія»<sup>597</sup>, Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди<sup>598</sup> дійсно такий припис мають. Загалом, слід відзначити, що у всіх Положеннях, що нами розглядалися<sup>599</sup>, було визначено

---

<sup>596</sup> Тимчасове положення про організацію освітнього процесу у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» / Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» уведено в дію наказом НТУУ «КПІ» від 31.08.2015 р. № 1-210 (зі змінами, внесеними розпорядженням НТУУ «КПІ» від 28.10.2015 р. № 5-123); затв. вченою радою НТУУ «КПІ» (протокол № 6 від 30.06.2015 р.). URL: <http://kpi.ua/regulations>

<sup>597</sup> Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Одеська юридична академія»: схв. вченою радою університету, протокол № 2 від 24.11.2014 р. URL: [http://www.onua.edu.ua/downloads/ustanov\\_dokum/polog\\_org\\_osvit\\_proc.pdf](http://www.onua.edu.ua/downloads/ustanov_dokum/polog_org_osvit_proc.pdf)

<sup>598</sup> Положення про організацію освітнього процесу в Харківському національному педагогічному університеті ім. Г.С. Сковороди: ухв. вченою радою університету, протокол № 10 від 16.12.2016 р. URL: [http://smc.hnpu.edu.ua/files/Polozhennya/Polozhennya\\_osvintiy\\_protses\\_HNPU\\_2016.pdf](http://smc.hnpu.edu.ua/files/Polozhennya/Polozhennya_osvintiy_protses_HNPU_2016.pdf)

<sup>599</sup> Положення про організацію освітнього процесу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана: затв. протоколом №7 вченої ради ДВНЗ Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана 25.02.2015 р. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj\\_org\\_osv\\_pr.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj_org_osv_pr.pdf); Тимчасове положення про організацію освітнього процесу у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» / Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» уведено в дію наказом НТУУ «КПІ» від 31.08.2015 р. № 1-210 (зі змінами, внесеними розпорядженням НТУУ «КПІ» від 28.10.2015 р. № 5-123); затв. вченою радою НТУУ «КПІ» (протокол № 6 від 30.06.2015 р.). URL: <http://kpi.ua/regulations>; Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Одеська юридична академія»: схв. вченою радою університету, протокол № 2 від 24.11.2014 р. URL: [http://www.onua.edu.ua/downloads/ustanov\\_dokum/polog\\_org\\_osvit\\_proc.pdf](http://www.onua.edu.ua/downloads/ustanov_dokum/polog_org_osvit_proc.pdf); Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Львівська політехніка»: схв. вченою радою університету, протокол № 17 от 24.11.2015 р. URL: [http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/1910/polozhennya\\_pro\\_osvintny\\_proces\\_lvivskoyi\\_politehniku\\_0.pdf](http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/1910/polozhennya_pro_osvintny_proces_lvivskoyi_politehniku_0.pdf); Положення про організацію освітнього процесу в Харківському

підгрунтя регулювання робочого часу науково-педагогічного працівника із визначенням робіт, які охоплюються навантаженням, роль кафедри у їх встановленні, контроль за їх виконанням завідувачем кафедри, відображення планування та виконання робіт у індивідуальному плані та заборона відволікати науково-педагогічного працівника від проведення навчальних занять і контрольних заходів, передбачених розкладом. Однак ступінь конкретизованості норм, що регулюють питання робочого часу науково-педагогічного працівника, у цих Положеннях різний, і відповідно до положень Закону України «Про вищу освіту» порушень у цьому немає. Це право ВНЗ із яким ступенем деталізації визначати ці питання.

Так, у Положенні про організацію освітнього процесу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана у підрозділі 4.2 містяться імперативні приписи за ст. 56 Закону України «Про вищу освіту»<sup>600</sup>, а також визначено, що «види навчальних занять, що входять до обов'язкового обсягу навчального навантаження викладача відповідно до його посади, встановлюються кафедрою. При складанні індивідуальних робочих планів викладача та розподілі педагогічного навантаження завідувач кафедри повинен враховувати особливості кожного виду роботи і забезпечувати оптимальне використання творчого потенціалу кожного науково-педагогічного працівника. Мінімальний і максимальний обов'язковий обсяг навчального навантаження науково-педагогічних працівників університету в межах їх робочого часу встановлюється наказами ректора відповідно до чинного законодавства з урахуванням виконання викладачами інших обов'язків (методичних, наукових, організаційних) та у порядку, передбаченому Статутом університету і Колективним договором. Персональна відповідальність за дотримання меж мінімального або максимального обов'язкового обсягу навчального навантаження науково-

---

національному педагогічному університеті ім. Г.С. Сковороди: ухв. вченою радою університету, протокол № 10 від 16.12.2016 р. URL: [http://smc.hnpu.edu.ua/files/Polozhennya/Polozhennya\\_osvintiy\\_protsees\\_HNPU\\_2016.pdf](http://smc.hnpu.edu.ua/files/Polozhennya/Polozhennya_osvintiy_protsees_HNPU_2016.pdf)

<sup>600</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

педагогічних працівників кафедри покладається на деканів факультетів (директорів інститутів) і завідувачів кафедр<sup>601</sup>.

А, наприклад, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» у Тимчасовому положенні про організацію освітнього процесу більш детально врегулював питання робочого часу науково-педагогічних працівників, і окрім вимог Закону України «Про вищу освіту», загальних питань складання індивідуальних планів, конкретно визначив обсяги мінімального та максимального навантаження, обсяги часу за штатним сумісництвом, питання використання робочого часу у випадку хвороби, відраджень працівника тощо. Так, мінімальний обов'язковий обсяг навчального навантаження науково-педагогічних працівників, які працюють на повну ставку, становить: асистент, викладач – 550 годин; старший викладач – 500 годин; доцент, кандидат наук – 450 годин; професор, доктор наук – 400 годин. Мінімальний обов'язковий обсяг навчального навантаження завідувача кафедри, професора (доцента) складає 350 (400) годин<sup>602</sup>. До речі, як бачимо, норма навчального навантаження у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» знижена і диференційована залежно від кваліфікації науково-педагогічного працівника у порівнянні із загальною встановленою Законом України «Про вищу освіту» у 600 годин<sup>603</sup>. Порушень у цьому немає, бо ВНЗ, що має

---

<sup>601</sup> Положення про організацію освітнього процесу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана: затв. протоколом №7 вченої ради ДВНЗ Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана 25.02.2015 р. П.п. 4.2.3, 4.2.4. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/vt/poloj\\_org\\_osv\\_pr.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vt/poloj_org_osv_pr.pdf)

<sup>602</sup> Тимчасове положення про організацію освітнього процесу у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» / Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» уведено в дію наказом НТУУ «КПІ» від 31.08.2015 р. № 1-210 (зі змінами, внесеними розпорядженням НТУУ «КПІ» від 28.10.2015 р. № 5-123); затв. вченою радою НТУУ «КПІ» (протокол № 6 від 30.06.2015 р.). Розд. 12. URL: <http://kpi.ua/regulations>

<sup>603</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ч. 2 ст. 56.

статус національного, має право «визначати норми часу навчальної та іншої роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників»<sup>604</sup>.

Науково-педагогічним працівникам, висококваліфікованим спеціалістам, які залучаються до педагогічної роботи в Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» на умовах штатного сумісництва на 0,5 (0,25) ставки, робочий час планується з розрахунку середньотижневої тривалості 18 (9) годин з пропорційним зменшенням максимального та мінімального обов'язкового обсягу навчального навантаження та інших видів робіт. При визначенні індивідуальних планів роботи науково-педагогічних працівників завідувач кафедри повинен враховувати особливості кожного виду роботи і забезпечувати оптимальне використання творчого потенціалу кожного науково-педагогічного працівника. Читання лекцій повинно плануватися тільки професорам і доцентам в обсязі не менше 100 годин на навчальний рік. Залучення до лекційних занять старших викладачів можливе, як виняток, лише з дозволу директора інституту/декана факультету на поточний навчальний рік. Бажано планувати лекторіві проведення практичних, семінарських та лабораторних занять хоча б з однією академічною групою лекційного потоку. Навчальне навантаження розраховується, виходячи з астрономічної години (60 хвилин), крім аудиторних занять, де академічна година (45 хвилин) зараховується як облікова година. На період відряджень, хвороби, перебування на підвищенні кваліфікації тощо науково-педагогічний працівник звільняється від виконання всіх видів робіт, передбачених індивідуальним робочим планом. Встановлене йому на цей період навчальне навантаження виконується іншими науково-педагогічними працівниками кафедри в межах 36-годинного робочого тижня та максимального навчального навантаження за рахунок зменшення їм обсягу методичної, наукової та організаційної роботи або шляхом залучення у визначеному порядку науково-педагогічних працівників з погодинною оплатою праці. Після виходу науково-педагогічного працівника на роботу на

---

URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>604</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. П. 3 ч. 3 ст. 29. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>



період, що залишився до завершення навчального року, йому визначається відповідне навчальне навантаження та обсяг методичної, наукової й організаційної роботи в межах 36-годинного робочого тижня<sup>605</sup>.

Також у Положеннях зазначається про такий варіант як «виробнича необхідність», коли працівник має виконувати навчальну роботу, не передбачену індивідуальним планом, і вказується, що додаткова кількість робочих годин не може перевищувати 0,25 мінімального обов'язкового обсягу навчального навантаження, очевидно, мова йде про заміну відсутніх працівників<sup>606, 607</sup>.

Однак повернемося до визначення кількості відпрацьованих годин. При плануванні навантаження кафедри мають виходити з того, що обсяг годин за іншими видами робіт є різницею між загальною тривалістю робочого часу на рік, обчисленою, виходячи з норми 36 годин на тиждень і кількості робочих тижнів, та кількістю годин річного навчального навантаження, розподілених кафедрою на викладача<sup>608</sup>. Отже, відніmemo від загальної кількості годин

---

<sup>605</sup> Тимчасове положення про організацію освітнього процесу у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» / Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» уведено в дію наказом НТУУ «КПІ» від 31.08.2015 р. № 1-210 (зі змінами, внесеними розпорядженням НТУУ «КПІ» від 28.10.2015 р. № 5-123): затв. вченою радою НТУУ «КПІ» (протокол № 6 від 30.06.2015 р.). Розд. 12. URL: <http://kpi.ua/regulations>

<sup>606</sup> Положення про організацію освітнього процесу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана: затв. протоколом №7 вченої ради ДВНЗ Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана 25.02.2015 р. П. 4.2.6. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj\\_org\\_osv\\_pr.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj_org_osv_pr.pdf)

<sup>607</sup> Положення про організацію освітнього процесу в Харківському національному педагогічному університеті ім. Г.С. Сковороди: ухв. вченою радою університету, протокол № 10 від 16.12.2016 р. П. 10.2.6. URL: [http://smc.hnpu.edu.ua/files/Polozhennya/Polozhennya\\_osvintiy\\_protsets\\_HNPU\\_2016.pdf](http://smc.hnpu.edu.ua/files/Polozhennya/Polozhennya_osvintiy_protsets_HNPU_2016.pdf)

<sup>608</sup> Порушення прав науково-педагогічних працівників при визначенні або зміні навантаження / profrights.org. право захист працівників та студентів. URL:

науково-педагогічного навантаження вже з'ясовану кількість годин навчальної роботи, яка, як правило, становить 600 годин, та отримаємо:  $1548 - 600 = 948$ . Тобто ще 948 годин за іншими видами робіт має відпрацювати за рік науково-педагогічний працівник. «Рекомендований перелік видів навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи для науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників встановлюється центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки»<sup>609</sup>. Однак, якщо це зроблено<sup>610, 611, 612</sup>, то кількість годин за цими видами робіт та їх межі централізовано не встановлюються. Тому ВНЗ визначають норми годин за цими видами робіт самостійно. А викладачі, як можна зрозуміти, плануючи свою роботу в індивідуальному плані, самостійно визначають, виходячи з цих нормативів, своєї зайнятості, своїх вподобань і хисту, скільки годин вони витратять на ці види робіт. Такий висновок напрошується, бо меж нормативів у питаннях виконання цих робіт не встановлено, а отже, як розподілити 948 годин і чим їх заповнити із цих робіт – це прерогатива викладача.

Т.В. Красюк відзначає, що, «якщо звернутися до практики, то не кожний ВНЗ розробив такі норми»<sup>613</sup> і тому, «використовуючи

---

<https://profrights.org/articles/porushennia-prav-naukovo-pedahohichnykh-pratsivnykiv-pry-vyznachenni-abo-zmini-navantazhennia>

<sup>609</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ч. 3 ст. 56. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>610</sup> Перелік основних видів організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства освіти і науки України від 07.08.02 р. № 450. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0701-02>.

<sup>611</sup> Перелік основних видів методичної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства науки і освіти України від 07.08.02 р. № 450. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0699-02>

<sup>612</sup> Перелік основних видів наукової роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства науки і освіти України від 07.08.2002 р. № 450. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0700-02>

<sup>613</sup> Красюк Т.В. Використання робочого часу науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів та його нормування у контексті

досвід провідних вишів України та матеріали опитування дослідчених фахівців, які безпосередньо зайняті у навчальному і науковому процесі», пропонує «закріпити орієнтовані погодинні нормативи», які й наводить, за цими видами робіт<sup>614</sup>. Однак знов-таки, на жаль, невідомо, бо нею не зазначається ні досвід яких ВНЗ враховано, ні яких фахівців опитано. Таким даним важко повірити, бо немає конкретики. Хоч, думається, що облік навантаження, який ведеться у ВНЗ, є неможливим без таких внутрішніх нормативів, і тому кожен ВНЗ все ж таки їх визначає. Кількісні показники у даному дослідженні суттєвого навантаження не становлять, кожен ВНЗ сам їх визначає. Але, на нашу думку, з метою удосконалення ефективності реалізації трудових прав науково-педагогічних працівників та їх гарантій важливо, щоб такі дані були у публічному доступі. Тому вважаємо, що МОН варто було б зобов'язати ВНЗ розміщувати на своїх сайтах ці документи, бо не всі виші викладають їх у публічний доступ.

Серед основних видів наукової роботи МОН, зокрема, визначає: виконання планових наукових досліджень із звітністю у таких формах: науково-технічний звіт, дисертація, монографія, підручник, навчальний посібник, наукова стаття у журналах, тези доповіді на конференціях, семінарах, рецензування підручників, монографій, доопрацювання до перевидання монографій, підручників, навчальних посібників, словників, керівництво науковою роботою студентів та інші<sup>615</sup>. Такі види наукової роботи є буденністю науково-педагогічного працівника. Це, по суті, його життя, те, з чим він має справу кожного дня, займаючись науковою діяльністю і проявляючи себе як науковець і як викладач. Дніпровський державний технічний університет, наприклад, визначає, зокрема,

---

Закону України «Про вищу освіту». *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 194. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2016\\_1\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_29)

<sup>614</sup> Красюк Т.В. Використання робочого часу науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів та його нормування у контексті Закону України «Про вищу освіту». *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 142–196. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2016\\_1\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_29)

<sup>615</sup> Перелік основних видів наукової роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства науки і освіти України від 07.08.2002 р. № 450. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0700-02>

такі розрахунки часу за науковим напрямом робіт: підготовка докторської дисертації – до 600 год. (протягом не більше п'яти років), кандидатської – до 400 год. (протягом не більше п'яти років), написання та підготовка до видання монографій – до 100 год. на 1 друк. арк., написання статті – до 80 год. на всіх співавторів тощо<sup>616</sup>.

До основних видів методичної роботи МОН, зокрема, відносить такі: підготовка конспектів лекцій, методичних матеріалів до семінарських, практичних, лабораторних занять, курсового та дипломного проектування, розробка навчальних планів, програм, комп'ютерного програмного забезпечення навчальних дисциплін, складання екзаменаційних білетів, завдань для проведення модульного та підсумкового контролів та ін.<sup>617</sup>. Тобто це ті роботи, які забезпечують можливість проведення навчального процесу, надання знань і формування компетентностей у студентів. У цих роботах науково-педагогічний працівник проявляється і як викладач – бо йому необхідно донести вимоги до студентів, і як науковець – бо необхідно визначати коло питань, актуальних для сучасної науки, пропонувати сучасні напрацювання у певній галузі знань тощо. Дніпровський державний технічний університет, наприклад, визначає такі розрахунки часу за методичним напрямом робіт (всього 25 варіантів, але наводимо деякі з них – К. П.-К.): підготовка конспекту лекцій: а) робочий конспект лекцій з нової для кафедри дисципліни – до 2 год. на 1 год. занять; б) переробка та оновлення конспекту лекцій (один раз на п'ять років) – до 50 % від норм, передбачених п. а). Підготовка методичних матеріалів до семінарських, практичних, лабораторних занять: а) з нової дисципліни до 3 год. на 1 год. занять; б) переробка та оновлення методичних

---

<sup>616</sup> Норми часу для планування й обліку навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та складання індивідуальних планів викладачів на 2015/2016 р.: затв. вченою радою Дніпровського державного технічного університету, протокол № 2 від 26.03.2015 р. URL: [http://www.dstu.dp.ua/ust\\_norm\\_doc/norm\\_docum/doc/norma/normi\\_chasu16.pdf](http://www.dstu.dp.ua/ust_norm_doc/norm_docum/doc/norma/normi_chasu16.pdf)

<sup>617</sup> Перелік основних видів методичної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства науки і освіти України від 07.08.02 р. № 450. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0699-02>

матеріалів з дисципліни, що викладалася раніше, – до 0,5 год. на 1 год. занять. Підготовка методичних матеріалів до дипломного та курсового проектування: а) з існуючої спеціальності – до 70 год. на дипломний проект (роботу) з однієї спеціальності; до 50 год. на курсовий проект з однієї дисципліни<sup>618</sup>.

До основних видів організаційної роботи МОН відносить: роботу в науково-методичних комісіях МОН, роботу в акредитаційній комісії, експертних та фахових радах, роботу в спеціалізованих радах із захисту дисертацій, організацію та проведення загальнодержавних наукових конференцій, семінарів, роботи з видання наукових збірників, виконання обов'язків заступника декана, керівництво студентським науковим гуртком, проблемною групою та ін. У цій роботі знов-таки проявляється поєднання функцій і викладача, і науковця. Т.В. Красюк пише, що «у Переліку не передбачається окремого часу для участі науково-педагогічних кадрів у засіданні кафедр» і наголошує на тому, що це достатньо важливий вид організаційної роботи, який, за її думкою, має бути передбачений у цьому документі<sup>619</sup>. Дозволимо собі категорично не погодитися із прийнятністю цієї пропозиції, враховуючи таке довгоочікуване отримання автономії ВНЗ у вирішенні питань своєї діяльності<sup>620</sup>, такий крок свідчив би про зворотний шлях цього процесу до централізації. На нашу думку, виходячи з того, що Закон України «Про вищу освіту» вказує «рекомендований перелік»<sup>621</sup>, а сам документ МОН називається «Перелік основних видів організаційної роботи педагогічних і

<sup>618</sup> Норми часу для планування й обліку навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та складання індивідуальних планів викладачів на 2015/2016 р.: затв. вченою радою Дніпровського державного технічного університету, протокол № 2 від 26.03.2015 р. URL: [http://www.dstu.dp.ua/ust\\_norm\\_doc/norm\\_docum/doc/norma/normi\\_chasu16.pdf](http://www.dstu.dp.ua/ust_norm_doc/norm_docum/doc/norma/normi_chasu16.pdf)

<sup>619</sup> Красюк Т.В. Використання робочого часу науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів та його нормування у контексті Закону України «Про вищу освіту». *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 195. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2016\\_1\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_29)

<sup>620</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

<sup>621</sup> Там само. Ч. 3 ст. 56.

науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів»<sup>622</sup>, то можна говорити, що ВНЗ може додавати свої варіанти у цей перелік, що на практиці і робиться (наприклад, у Харківському національному педагогічному університеті ім. Г.С. Сковороди, Дніпровському державному технічному університеті на рік заплановано для цього не більше 20 годин). У свою чергу, С.В. Лисенко пише, що, якщо виходити з того, що ці засідання проводяться приблизно два рази на місяць, а їх тривалість становить близько двох годин, то протягом десяти місяців навчального року ці затрати часу доцільно планувати в межах 20–40 годин. Установлення такого нормативу не тільки забезпечує реальний облік службової діяльності викладачів, а й створює умови для більш якісного проведення засідань, продуктивного використання цього часу<sup>623</sup>. Щодо нормативу, справді слід погодитися – такі затрати часу відповідають дійсності і таке їх врахування є абсолютно адекватним.

Тобто, можемо констатувати, що і види робіт науково-педагогічного працівника, і їх розрахунок у годинах є адекватними для його трудової функції та протікання цих різновидів академічної буденності у часі й особливих проблем правового регулювання тут не виникає. Проблемним є регулювання режимів робочого часу науково-педагогічного працівника та його обліку. Ще Л.Я. Гінцбург свого часу писав, що особливість регулювання робочого часу викладачів ВНЗ відзначається відсутністю меж робочого часу у рамках кожного окремого дня<sup>624</sup>. Вчені полемізують чи є робочий час науково-педагогічних працівників нормованим чи навіть ненормованим. М.К. Воеводенко вказував, що у науково-педаго-

---

<sup>622</sup> Перелік основних видів організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства освіти і науки України від 07.08.02 р. № 450. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0701-02>.

<sup>623</sup> Лисенко С.В. Нормування праці науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах МВС України. *Проблеми пенітенціар. теорії і практики*: щоріч. бюл. Київ. ін-ту внутр. справ. Київ, 2003. Вип. 8. С. 446.

<sup>624</sup> Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. Москва: Наука. 1966. С. 161–162.

гічних працівників робочий день ненормований<sup>625</sup>. А.О. Савченко натомість визначав, що взагалі неможливо цим працівникам встановлювати ненормований робочий день, бо, якщо буде визнано це офіційно, то це призведе до значної «переобтяженості» працівників освіти, буде порушувати їх суб'єктивні права та інтереси, насамперед, конституційне право на відпочинок<sup>626</sup>. Так, І.К. Дмитрієва зазначала, що робочий час науково-педагогічних працівників є нормованим і скороченим<sup>627</sup>. І саме останні точки зору, на нашу думку, відповідають дійсності, адже встановлення скороченого робочого часу і відбувається для того, щоб зменшити вплив шкідливих факторів на працівника, врахувати складність його роботи і хоча б скороченням годин впливу цих негативних факторів на працівника компенсувати цей вплив. Тому скорочений робочий час і ненормований робочий день – це несумісні поняття і таке наукове обґрунтування природи робочого часу науково-педагогічних працівників є, на нашу думку, неправильним. І ми не можемо погодитися навіть із таким намаганням толерантно об'єднати скорочений робочий час і ненормований робочий день у розумінні не юридичного, а фактичного поняття, яке надає Т.В. Красюк, говорячи про відмінність праці науково-педагогічних працівників від інших, бо «для науково-педагогічних працівників час фактичної зайнятості значною мірою перевищує тривалість робочого дня. Формально для них встановлено скорочений робочий день, хоча фактично він ненормований»<sup>628</sup>. Таке жонглювання термінами йде не на користь дотримання прав працівників і може

---

<sup>625</sup> Воеводенко Н.К. Правовое регулирование труда работников с ненормированным рабочим днем: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва: Московский гос. ун-т, 1976. С. 16.

<sup>626</sup> Савченко А.О. Правове регулювання праці професорсько-викладацького складу вищих закладів освіти Міністерства внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2000. С. 11.

<sup>627</sup> Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. С. 134.

<sup>628</sup> Красюк Т.В. Порядок встановлення та облік режиму робочого часу науково-педагогічних працівників ВНЗ. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 5. С. 168. URL: [http://www.pap.in.ua/5\\_2014/50.pdf](http://www.pap.in.ua/5_2014/50.pdf)

привести до негативних наслідків, бо хтозна як можуть бути використані такі результати дослідження, наприклад, при реформуванні законодавства. Вважаємо, слід дотримуватися чіткості застосування понять, тим більше, що у цьому випадку справа не у неможливості нормування, а у специфіці змісту науково-педагогічної діяльності, яка у більшій своїй частині не може вимірюватися часом, враховуючи її творчу складову.

Ненормований робочий час – це особливий режим робочого часу, який встановлюється у разі неможливості нормування часу трудового процесу, і у разі потреб (інколи, а не постійно) – працівник виконує роботу понад нормальний робочий час<sup>629</sup>. У працівників із ненормованим робочим часом легко можна відокремити робочий час і неробочий час. У науково-педагогічних працівників це дуже важко. Про це було справедливо відзначено І.К. Дмитрієвою<sup>630</sup> (і це їх особливість, яка, до речі, вплинула і на можливість застосування підстави для розірвання з ними трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України, яку розглянуто у підрозділі 2.2 даної роботи). Основний робочий час цих працівників – час виконання навчальної роботи – абсолютно легко нормується, інша ж його частка – за своєю природою є умовно нормованою, однак її виконання інколи вимагається понад нормальний робочий час, вона взагалі така, що виконується постійно і вимірюється у часі умовно за результатами інтелектуально творчої роботи. Її взагалі не можна виміряти реальним часом, бо творча робота – це робота мозку. Вчений, перш ніж оформити свою ідею у якусь наукову працю, працює над нею силою своєї думки – а як можна виміряти скільки для цього затрачено часу? Реально, годинами – ніяк, тільки умовно. Навіть якась ідея може прийти уві сні. Це підтверджує загальновідомий факт про Д.І. Менделєєва, якому його Періодична таблиця хімічних елементів наснилася. І як тоді виміряти цей час? Загальним часом сну? Але ж ми не знаємо чи всю його тривалість

<sup>629</sup> Трудове право України: академічний курс: підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 283–284.

<sup>630</sup> Дмитрієва І.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. С. 135.



снилася ця наукова ідея. Чи виникла за частку секунди... А написання наукової статті чи виконання іншої наукової роботи залежить ще й від натхнення, настрою викладача, навіть від того, як складається в нього особисте життя. Крім того, слід враховувати коло наукових інтересів, ступінь обізнаності щодо різних тем, який не може бути однаковим – щось дається легко, щось складніше... Бувають випадки, коли для її написання достатньо однієї доби, а буває і тижня не вистачить. Це специфіка творчої роботи, яка апіорі не може йти за розкладом.

Отже, у науково-педагогічних працівників робочий час нормований, скорочений, хоча і зі своєю специфікою щодо проведення робіт, які охоплюються трудовою функцією. Якщо навчальну роботу можна із легкістю правильно порахувати, скласти навчальний розклад, а отже, і відмірювати ці відрізки часу у щоденній реальності, то з іншими видами робіт дещо складніше. Тут можна вести мову із певною часткою умовності про години, якими охоплюється ця робота. І саме ця умовність нормує робочий час викладача, який у підсумку (в кінці року) має збігатися із запланованим навчальним навантаженням. При чому, використовуючи словосполучення «у підсумку», наголошуємо: ми не маємо на увазі підсумковий облік робочого часу, адже не погоджуємося, вже услід за Т.В. Красюк<sup>631</sup>, із думкою, що для науково-педагогічних працівників застосовується підсумований облік робочого часу<sup>632</sup>. На нашу думку, це не так, тому що останній вводиться у зв'язку з тим, що за умовами виробництва не може бути дотримана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу<sup>633</sup>, однак, кожного дня можна порахувати у реальному часі скільки працівник відпрацював. Специфіка ж робочого часу науково-педагогічних працівників полягає у тому, що, як тільки-но ми вже вказували, порахувати всі

<sup>631</sup> Красюк Т.В. Порядок встановлення та облік режиму робочого часу науково-педагогічних працівників ВНЗ. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 5. С. 167–168. URL: [http://www.pap.in.ua/5\\_2014/50.pdf](http://www.pap.in.ua/5_2014/50.pdf)

<sup>632</sup> Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства в контексті євроінтеграції: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-центр, 2017. С. 78.

<sup>633</sup> Советское трудовое право: учебник / под общ. ред. А.И. Процевского. Киев: Высшая школа, 1981. С. 165.

види його робіт у реальному часі неможливо, бо творчість не можна укласти у межі робочого часу.

До речі, саме творчий характер змісту науково-педагогічної діяльності обумовлює і місце її виконання. І.К. Дмитрієва зазначала, на нашу думку, абсолютно справедливо, що науково-педагогічні працівники, на відміну від інших, виконуючи свою роботу, можуть і не знаходитися на своєму робочому місці протягом шестигодинного робочого дня. Обов'язковість їх присутності на роботі визначена режимом навчального процесу, навчальними планами, розкладом занять, видами та обсягом навчальних доручень. Питання про присутність викладача на робочому місці в інший час вирішується у кожному окремому випадку, оскільки це стосується виконання тих видів роботи, яка переважно не пов'язана із безпосереднім спілкуванням зі студентами і проведенням навчального процесу або наукових досліджень, що вимагають його присутності, а можуть бути виконаними за стінами ВНЗ. Враховуючи те, що підготовка до занять вимагає великої напруженості, підвищеної уваги, особливої тиші – чого немає на кафедрах, то у викладачів і виникає необхідність використовувати робочий час для виконання цієї роботи поза стінами ВНЗ, у бібліотеці чи вдома<sup>634</sup>. Дещо подібними словами сутність можливості працювати за межами робочого місця описує і Т.В. Красюк<sup>635</sup>. Така цікава конструкція як «творча відпустка», що передбачена ст. 16 Закону України «Про відпустки», тривалість, порядок, умови надання та оплати яких устанавлюються Кабінетом Міністрів України<sup>636, 637</sup>, надається працівникам саме для наукової праці для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках. Також парадокс, пов'язаний із творчістю, – час

<sup>634</sup> Дмитрієва І.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. С. 135.

<sup>635</sup> Красюк Т.В. Порядок встановлення та облік режиму робочого часу науково-педагогічних працівників ВНЗ. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 5. С. 169. URL: [http://www.pap.in.ua/5\\_2014/50.pdf](http://www.pap.in.ua/5_2014/50.pdf)

<sup>636</sup> Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>637</sup> Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 р. № 45. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF>

називається відпусткою, але він передбачає не відпочинок, а працю, для виконання якої треба вийти за межі робочого місця і жорсткого робочого графіка. Тому, на нашу думку, творчі відпустки – це самостійне явище, яке не може відноситися ні до часу відпочинку (у чому ми погоджуємося і з колективом авторів підручника «Трудове право: академічний курс» за ред. П.Д. Пилипенка<sup>638</sup>), ні до робочого часу. Ця відпустка може надаватися будь-якому працівнику, однак, очевидно, що частіше право і можливість користування нею виникне у працівника, робота якого пов'язана із творчістю, – науково-педагогічного, педагогічного чи наукового працівника.

На жаль, неврахування цієї специфіки праці науково-педагогічних працівників і бажання «замкнути» на роботі, на передбачені законодавцем шість годин кожного дня дозволяють констатувати невтішні висновки, які були оприлюднені вченими ще за часів Радянського Союзу, коли відсутність спеціальних правових норм регулювання режиму робочого часу таких працівників часто призводить до нерационального використання їх робочого часу, а у подальшому до перевтілення вільного часу у робочий, що призводить до порушення охорони їх праці<sup>639,640</sup>. Однак, якщо у ті часи прив'язаність до робочого місця була невід'ємним атрибутом планової економіки та централізованого жорсткого правового регулювання, то дивує чому зараз, маючи право на автономне врегулювання питань робочого часу і відповідно його режимів, ВНЗ не користуються цією можливістю, щоб отримати максимальну ефективність від робочого часу науково-педагогічного працівника? Як тоді, так і зараз, юридично це питання не регулюється, хоча фактично важко уявити науково-педагогічного працівника, який за шість годин перебування на робочому місці здатний виконувати якісно наукову, методичну роботу саме в межах цього часу.

---

<sup>638</sup> Трудове право України: академічний курс: підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 312–315.

<sup>639</sup> Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. С. 136.

<sup>640</sup> Никитинский В.И., Кудрявцев В.Н., Лившиц Р.З. Эффективность норм трудового права. Москва: Юрид. лит., 1971. С. 46–47.

Натхнення не з'являється за розкладом. Воно не витягається з шухляди разом із індивідуальним планом викладача.

Необхідно також відзначити ще важливий момент: оскільки праця науково-педагогічного працівника – це не тільки виконання навчального навантаження (хоча цей різновид і є визначальним, бо саме його кількісний показник окреслює кількість годин виконання інших робіт, а отже, навчальне навантаження – це базис навантаження науково-педагогічного працівника, а всі інші види робіт є похідними від нього), а й виконання інших видів робіт, які також побудовані на засадах розумової, інтелектуальної діяльності, оскільки режим роботи викладача має бути побудований зважено – таким чином, щоб кожен з цих видів роботи міг виконуватися якісно, як-то кажуть, на свіжу голову. А для цього необхідне використання новітніх тенденцій у регулюванні режимів роботи із застосуванням їх гнучкості та можливості використання дистанційної роботи, які якраз і враховують специфіку науково-педагогічної діяльності, що позначається на специфіці правового регулювання робочого часу науково-педагогічних працівників.

На нашу думку, у питаннях робочого часу науково-педагогічних працівників варто переглянути звичний погляд на виконання роботи і врахувати останні тенденції у цьому питанні, застосовуючи можливість максимальної індивідуалізації режимів робочого часу під окремого працівника<sup>641</sup>. Як свідчить опитування українських роботодавців та експертів ринку праці (на жаль, не бюджетних організацій і не освітніх), застосування гнучких режимів праці, можливість праці за віддаленим доступом за умови ефективного контролю поставлених завдань сприяє більш якісному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, убезпечує від «емоційного вигорання». Зовсім не принципово у скільки приходять співробітники, якщо вони дають блискучі результати. Натомість сидіння

---

<sup>641</sup> Попова-Коряк К.О. Сучасний стан та окремі напрями розвитку правового регулювання умов праці науково-педагогічних працівників в Україні. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю каф. трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ* (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 348–349.

на своєму робочому місці працівника «від дзвоника до дзвоника» не гарантує ефективності його продуктивності. Крім того, така робота вже стала синонімом деякої відсталості і лякає молодь. Такий формат роботи швидше відштовхує творчих людей<sup>642</sup>. І це актуально, адже за результатами парламентських слухань від 12.07.2017 р. відзначено негативну динаміку чисельності молодих науковців в Україні. Протягом 2012–2015 рр. кількість молодих учених у системі вищих навчальних закладів зменшилася майже на 9,5 тис. – із 40 232 до 31 581 осіб, у системі Національної академії наук України – на 7 тис. осіб. І ця негативна тенденція посилюється<sup>643</sup>.

Ще раз підкреслимо, що у питаннях навчального процесу – проведення занять, інших аудиторних форм роботи, які вимагають присутності науково-педагогічного працівника у стінах ВНЗ, треба дотримуватись чіткого робочого графіка. Однак всі інші види роботи будуть ефективніше проводитися і давати кращі результати за його межами. Тому МОН України варто врахувати ці новітні тенденції і дозволити рекомендувати ВНЗ надавати можливість працювати науково-педагогічним працівникам поза робочим місцем за умови контролю за результатами такої роботи.

Категорія робочого часу у правовому регулюванні тісно переплітається із часом відпочинку. Вони є взаємозалежними як фактично, так і юридично, бо ефективне використання робочого часу можливе за умови ефективного використання часу для відновлення витрачених сил на виконання трудової функції, тобто часу відпочинку працівників. До речі, у визначенні встановлення меж робочого часу у законі використано саме періоди часу відпочинку<sup>644</sup>, які, отже, відмежовують працю, а точніше роботу, від

<sup>642</sup> Free Time: как работодатели относятся к гибкому графику работы. *Ліга. Бізнес*. URL: <http://biz.liga.net/hr/all/stati/3702186-free-time-kak-rabotodateli-otnosyatsya-k-gibkomu-grafiku-raboty.htm>

<sup>643</sup> Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні»: схв. Постановою Верховної Ради України від 12.07.2017 р. № 2133-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>

<sup>644</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Ст. 45. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

відпочинку і слугують свого роду рубіконом витрачення і відновлення сил працівника.

Конституція України визначає: кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом<sup>645</sup>. Час відпочинку у законодавстві не встановлено. У науці трудового права час відпочинку визначається як час, що протиставляється часу робочому і протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків та має право використовувати його на власний розсуд<sup>646</sup> для відновлення свого фізичного та трудового потенціалу<sup>647</sup>. До такого часу належить перерва протягом робочого дня, щоденний відпочинок, міжзмінний відпочинок, вихідні, святкові і неробочі дні, а також щорічні відпустки. Однак, слід зазначити, що дослідники приділяли увагу цим різновидам загального часу відпочинку стосовно науково-педагогічних працівників, і, за винятком відпусток, особливостей для науково-педагогічних працівників встановлено не було<sup>648, 649</sup>. Дійсно, як визначає КЗПП України<sup>650</sup>, такий час відпочинку застосовується до всіх працівників без особливостей. І

<sup>645</sup> Там само.

<sup>646</sup> Трудове право України: академічний курс: підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 288.

<sup>647</sup> Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства в контексті євроінтеграції: монографія / Н.М. Хугорян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-центр, 2017. С. 80.

<sup>648</sup> Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства в контексті євроінтеграції: монографія / Н.М. Хугорян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-центр, 2017. С. 80–85.

<sup>649</sup> Пастухов В.П. Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы. Киев: Высшая школа, 1981. С. 127–141.

<sup>650</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Ст.ст. 66, 67, 70, 71, 73. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

тому питанням загального правового регулювання ми приділяти увагу не будемо. Вважаємо, що, таким чином, слід погодитися із точкою зору В.П. Пастухова, висловленою у 1981 р.<sup>651</sup>, що особливість правового регулювання часу відпочинку науково-педагогічних працівників проявляється у встановленні подовженої тривалості щорічної відпустки та порядку її надання.

КЗпП України визначено, що громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати<sup>652</sup>. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки<sup>653</sup>. Науково-педагогічні працівники якраз і є тією категорією працівників, яким передбачено іншу – подовжену тривалість відпустки у 56 календарних днів<sup>654</sup> (для прикладу, академічний працівник у Польщі має право на щорічну відпустку тривалістю всього лише 36 робочих днів<sup>655</sup>). При чому право на таку відпустку мають керівні

<sup>651</sup> Пастухов В.П. Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы. Киев: Высшая школа, 1981. С. 134.

<sup>652</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Ст. 74. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

<sup>653</sup> Там само. Ст. 75.

<sup>654</sup> Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. Розділ IV Додатка .URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-n/ed20110112>

<sup>655</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw. *Dziennik Ustaw*. 2011. Nr 81. Poz.440.

працівники навчальних закладів та установ освіти, науково-педагогічні працівники, які перебувають у трудових відносинах з установами, організаціями, підприємствами незалежно від форм власності та їх галузевої належності<sup>656</sup>. Як бачимо, тривалість відпустки для науково-педагогічних працівників більше ніж у два рази за тривалість відпустки інших працівників. У даному випадку знову ми маємо справу із проявом диференціації норм трудового права, яка ґрунтується на специфіці науково-педагогічної (у більшій частині педагогічної) діяльності, що відображується у трудовій функції.

Визначальним чинником, який обумовлює право на подовжену тривалість відпустки науково-педагогічного працівника, є провадження педагогічної діяльності. Саме підвищене нервово-емоційне навантаження працівника під час виконання педагогічної діяльності, її інтелектуальний і творчий зміст, що вимагає підвищених фізіологічних та психологічних витрат науково-педагогічного працівника, обумовлює надання більшої тривалості часу на відновлення цих витрат, а отже, більшу кількість днів щорічної відпустки. Очевидно, саме це правило адекватності витраченого внеску працівника у виконання ним роботи та заходів на його відновлення і формування потенціалу для нової і покладено в основу визначення подовженої тривалості відпустки для науково-педагогічних працівників. Для керівних науково-педагогічних працівників: ректора, директора, завідувача, директора (завідувача) філіалу, проректора (заступника директора), вченого секретаря, декана факультету, завідувача: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що не виконують педагогічної роботи в цьому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти, відпустка становить 28 календарних днів. У випадку, коли ці працівники виконують в цьому вищому навчальному закладі,

---

<sup>656</sup> Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. П. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-n/ed20110112>



закладі післядипломної освіти педагогічну роботу обсягом не менш як 1/3 відповідної річної норми, то вони також мають право на відпустку 56 календарних днів<sup>657</sup>. Таким чином, те, що керівним науково-педагогічним працівникам, які не виконують педагогічної роботи чи вона становить менше 1/3 від річної відповідної норми не надаються відпустки такої тривалості, а лише 28 днів, також підтверджують наш попередній висновок.

Право керівних науково-педагогічних працівників (крім тих, що працюють у навчальних закладах та навчальних (педагогічних) частинах (підрозділах) інших установ і закладів) на щорічну основну відпустку повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи в установі<sup>658</sup>. Ця норма збігається із загальними приписами, що містяться у Законі України «Про відпустки», і поширюється на всіх працівників<sup>659</sup>.

За другий та наступні роки роботи відпустка надається згідно з графіками, які затверджуються власником установи або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Особливістю порядку надання відпусток науково-педагогічним працівникам є період, коли вони надаються. Враховуючи достатньо велику тривалість відпустки, період її надання логічно визначається літнім періодом, коли заняття не

---

<sup>657</sup> Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. розділ IV Додатка. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-n/ed20110112>

<sup>658</sup> Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. П. 2. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-n/ed20110112>

<sup>659</sup> Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Ст. 10. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

провадяться, а отже, необхідності у праці викладача немає. Тому науково-педагогічним працівникам щорічна основна відпустка повної тривалості у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу<sup>660</sup>. У разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може їм надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором<sup>661</sup>. Однак, враховуючи розширення договірних, у тому числі індивідуально-договірних засад трудового права, вважаємо, що навіть, якщо це колективним договором не передбачено, це питання у кожному окремому випадку позитивно може бути вирішено і через домовленість науково-педагогічного працівника і ректора.

Важливо відзначити і те, що особам, які працюють в установі на умовах неповного робочого часу, у тому числі особам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, надається щорічна основна відпустка повної тривалості<sup>662</sup>. У даному випадку діє загальна норма ст. 56 КЗпП України, що «робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників»<sup>663</sup>, а також має місце прояв підвищеної охорони прав жінок-матерів для гармонійного поєднання соціальної та трудової функцій.

Стосовно перенесення щорічної відпустки, то у цьому випадку має місце поєднання єдності та диференціації норм трудового права, бо перенесення щорічної основної відпустки, поділ її на частини та відкликання з відпустки провадиться відповідно до умов, передба-

---

<sup>660</sup> Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. П. 2. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-n/ed20110112>

<sup>661</sup> Там само. П. 2.

<sup>662</sup> Там само.

<sup>663</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Ст. 56. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

чених ст.ст. 11 та 12 Закону України «Про відпустки»<sup>664</sup>. Цими випадками є порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки; несвоечасна виплата власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки; тимчасова непрацездатність працівника, засвідчена у встановленому порядку; виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; збіг щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням<sup>665</sup>. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог ч. 1 ст. 11 та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки<sup>666</sup>.

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів<sup>667</sup>. Однак, на відміну від загальних правил визначення нового періоду відпустки в такому разі, передбачених ст. 12 Закону України «Про відпустки», науково-педагогічним працівникам невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна

---

<sup>664</sup> Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. П. 4. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-n/ed20110112>

<sup>665</sup> Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Ст. 11. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>666</sup> Там само

<sup>667</sup> Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Ст. 12. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

бути надана, як правило, в період літніх канікул, а в окремих випадках, передбачених колективним договором, – в інший канікулярний період<sup>668</sup>. За бажанням науково-педагогічних працівників частина щорічної основної відпустки замінюється грошовою компенсацією за можливості забезпечення їх у відповідний період роботою. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної основної відпустки не повинна бути менша ніж 24 календарних дні<sup>669</sup>.

У разі звільнення керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників їм виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної основної відпустки<sup>670</sup>. При чому, у разі звільнення науково-педагогічних працівників, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, а особам, які до звільнення пропрацювали менш як 10 місяців, – пропорційно до відпрацьованого ними часу (з розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2 і 2,8 календарних дня за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів)<sup>671</sup>.

Таким чином, маємо констатувати, що особливість правового регулювання часу відпочинку науково-педагогічних працівників, яка полягає у наданні подовженої тривалості щорічної відпустки та порядку її надання в цілому компенсує підвищені нервово-емоційні затрати цих працівників, пов'язані із специфікою виконання ними педагогічної роботи. Однак, на нашу думку, не зважаючи на це,

---

<sup>668</sup> Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. П. 4. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-n/ed20110112>

<sup>669</sup> Там само. П. 5.

<sup>670</sup> Там само. П. 6.

<sup>671</sup> Там само. П. 6.

правове регулювання відпусток науково-педагогічних працівників має бути удосконалено. Видається, враховуючи важливість науково-педагогічної діяльності у вихованні та навчанні громадян своєї країни, постійне нервово-емоційне навантаження науково-педагогічних працівників, постійну інтелектуальну творчу складову їх діяльності та специфіку їх роботи, що є, по суті, справою їх життя і невідокремленою часткою їх існування, слід запозичити позитивний історичний досвід минулого, розглянутий у підрозділі 1.3 даної роботи, зокрема, зі Статуту Імператорських університетів 1884 року, коли обов'язкова відпустка викладачам надавалася два рази на рік і була значно довшою (сумарно 107 днів відпустки на рік<sup>672</sup>). Вважаємо, з метою повноцінного відновлення сил науково-педагогічних працівників слід передбачити у відповідній Постанові Кабінету Міністрів України<sup>673</sup>, окрім відпустки у літній період у 56 календарних днів, надання оплачуваної відпустки науково-педагогічним працівникам і під час зимових канікул тривалістю 15 днів, тобто сумарно 71 календарний день.

## **§ 2. Особливості правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників**

Праця науково-педагогічного працівника як діяльність зі створення духовних благ – надання освіти, виховання, чим формується людська особистість, здійснення наукової діяльності тощо, що є результатом витрачених власних інтелектуальних, психоемоційних зусиль, протікаючи у просторових межах, окреслених робочим часом і часом відпочинку, знаходить свою умовну оцінку у категорії оплати праці науково-педагогічного працівника. Отже, саме оплата праці науково-педагогічного працівника є оцінкою державою і суспільством значення та ролі науково-

---

<sup>672</sup> Общій устав Императорских Российских университетов. 1884 г. Харьков: Тип. ун-та, 1911. 62 с.

<sup>673</sup> Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 р. № 45. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF>

педагогічного працівника у виконанні поставлених перед державою завдань з формування майбутнього України.

Відзначимо, що легального визначення оплати праці не існує. За визначенням науковців, оплата праці – це категорія, цільове призначення якої спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів. Оплата праці – це, в певному сенсі, показник можливого, це те, чого працівник може досягти, якщо успішно і сумлінно виконуватиме свої трудові обов'язки. А от заробітна плата виплачується працівникові як винагорода за вже досягнуті результати трудової діяльності<sup>674</sup>. Таке розуміння заробітної плати ґрунтується на законодавчому визначенні заробітної плати – винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства<sup>675</sup>.

Отже, оскільки в оплаті праці як категорії можливого і заробітній платі як категорії дійсного знаходять свою умовну оцінку результати праці, визначені її складністю та змістом, зрозуміло, що і в питаннях, пов'язаних із регулюванням цих категорій, також слід вести мову про диференціацію правових норм. Тому абсолютно слід погодитись із точкою зору Р.З. Лівшиця, що, оскільки праця за своєю кваліфікацією, умовами, розумово-емоційною напруженістю і т. ін. неоднакова, то різною повинна бути і оплата праці – диференційована заробітна плата<sup>676</sup>. Тобто, правове регулювання оплати праці науково-педагогічного працівника також побудовано із урахуванням єдності та диференціації норм трудового права і тому загальні норми у цьому питанні насичуються специфікою, яку

<sup>674</sup> Процевський О.І., Процевський В.О., Коваленко О.О., Шабанов Р.І. Трудове право за вимогами кредитно-модульної системи навчання для студентів юридичного факультету: комплекс навчально-методичного забезпечення. Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. С. 65.

<sup>675</sup> Про оплату: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95ВР. Ст. 1. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ep>

<sup>676</sup> Лівшиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Москва: Наука, 1972. С. 39.

привносить виконання науково-педагогічної діяльності, визначеної через умови трудового договору як специфічної трудової функції працівника.

Т.В. Красюк пише, що «система оплати праці науково-педагогічних працівників ВНЗ має свої особливості, притаманні саме цій категорії працівників. Її основу становить посадовий оклад, який сплачується за виконання в межах шестигодинного робочого дня визначеного обсягу всіх видів педагогічної, наукової, методичної й організаційної роботи, яка передбачена індивідуальним планом викладача. Іншими її складовими можуть бути: надбавки, премії, доплати. Специфіка оплати праці науково-педагогічних працівників залежить від таких факторів, як посада, кваліфікація, наявність вченого ступеня і вченого звання, стаж науково-педагогічної роботи. У такому підході відбивається принцип – більше отримує той, чия робота кваліфікованіша і якісно вища»<sup>677</sup>.

Не можемо повністю погодитися із таким трактуванням питання, тим більше, що Т.В. Красюк розрізняє терміни «оплата праці» та «заробітна плата»<sup>678</sup>. На нашу думку, у цьому випадку мова йде все ж таки не про оплату праці, а про заробітну плату, адже, по-перше, Закон України «Про оплату праці»<sup>679</sup>, як тільки-но було з'ясовано, визначає зокрема за допомогою професійно-ділових якостей працівника, розмір заробітної плати, а по-друге, структура заробітної плати, що визначається ст. 2 Закону України «Про оплату праці»<sup>680</sup>, у якості основної заробітної плати вказує посадовий оклад, а у якості додаткової заробітної плати – доплати, надбавки тощо. Тобто Т.В. Красюк допущено типову помилку, про яку зазначав ще у 1975 р. О.І. Процевський: поставлено знак рівності між оплатою праці та заробітною платою, і структуру заробітної

<sup>677</sup> Красюк Т. В. Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 304.

<sup>678</sup> Там само. С. 303–304.

<sup>679</sup> Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Ст. 1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

<sup>680</sup> Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Ст. 2. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

плати перенесено на оплату праці. При цій тотожності зменшується значення і роль процесу праці і віддається перевага її кінцевій меті<sup>681</sup>. Хоча із принципом «більше отримує той, чия робота кваліфікованіша і якісно вища»<sup>682</sup> – не погодитися не можна, бо він абсолютно обґрунтований у визначенні умовної оцінки трудового внеску науково-педагогічного працівника. Саме цей принцип допомагає досягти реалізації функцій заробітної плати – відтворювальної та стимулюючої, визначених Законом України «Про оплату праці», і є логічним продовженням ланцюга механізму реалізації реформи вищої освіти, спрямованої, зокрема, на постійне підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів, а отже, і на постійний розвиток науки та освіти, а також є і продовженням ланцюга реалізації права на працю науково-педагогічного працівника, у конституційне визначення якого закладено елемент можливості заробляти собі на життя працюю.

У більшості європейських систем вищої освіти існують нормативні акти найвищого рівня, що визначають рівень оплати праці або шкалу заробітної плати науково-педагогічних працівників. Однак у третині європейських систем вищої освіти (Болгарія, Чеська Республіка, Данія, Естонія, Литва, Мальта, Нідерланди, Фінляндія, Швеція, Великобританія та Ісландія) заробітна плата науково-педагогічних працівників не визначена в нормативних документах вищого рівня. Певні рамки оплати праці у них, як правило, встановлюють колективні угоди. Наприклад, у Нідерландах кожен підсектор вищої освіти (тобто університети чи технічні університети) має власну колективну угоду, що укладається між профспілками та організаціями роботодавців. Подібна ситуація на Мальті та у Фінляндії, де розмір заробітної плати науково-педагогічних працівників визначається у колективних угодах в кожному підсекторі вищої освіти. У Великобританії національна рамкова угода визначає п'ять основних академічних розрядів, які є орієнтиром

---

<sup>681</sup> Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков: Высшая школа, 1975. С. 91.

<sup>682</sup> Красюк Т. В. Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 304.



(необов'язковим) для встановлення окладів у вищих навчальних закладах. Існують також системи, в яких відсутні загальнонаціональні принципи або рамки оплати праці науково-педагогічних працівників. Наприклад, у Чеській Республіці кожен вищий навчальний заклад самостійно встановлює рівень заробітної плати своїм працівникам. У Швеції переговори про заробітну плату можуть відбуватися індивідуально між працівником та його керівником або ж вони можуть бути проведені між роботодавцем та місцевою профспілкою освітян, якщо у ВНЗ діє колективний договір<sup>683</sup>.

В Україні оплата праці науково-педагогічних працівників регулюється в основному у централізованому порядку. Це, мабуть, пояснюється тим, що довгий час в Україні існували лише державні ВНЗ і нещодавно стали з'являтися приватні, які на даний час все ж таки не є конкурентними для державних ВНЗ, яких в Україні переважна більшість. У ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту» зазначено, що держава забезпечує диференціацію посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій, встановлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання<sup>684</sup>. Схема тарифних розрядів посад керівних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, а також розміри розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»<sup>685</sup>.

<sup>683</sup> Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-yevrop-umovi-prac.html>

<sup>684</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#n36>

<sup>685</sup> Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ

Відповідно до Схеми тарифних розрядів посад керівних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, що є додатком 2 зазначеного Наказу, встановлено такі тарифні розряди: ректор – 23–24 розряди; директор філіалу – 19–20 розряди; декан – 20–22 розряди; завідувач кафедри (професор) – 20–21 розряди; професор – 20 розряд; доцент – 19 розряд; старший викладач – 17 розряд; викладач, асистент – 16 розряд; викладач-стажист – 15 розряд<sup>686</sup>.

Окремо слід відзначити ті ситуації, коли на посаду професора або доцента обираються або призначаються особи, які не мають відповідного вченого звання. У таких випадках один раз строком до двох років від часу першого обрання чи призначення встановлюються відповідно тарифні розряди: професор – 20; доцент – 19<sup>687</sup>. Видається, дуже логічним та обґрунтованим такий хід думок, адже у цьому приписі закладено дуже позитивну подвійну мотивацію для науково-педагогічного працівника: по-перше, можливість зайняти посаду, яка не відповідає наявному вченому званню на момент обрання чи призначення, є авансом на майбутнє цього працівника із перспективними думками про підвищення його кваліфікації із достатнім і прийнятним для реалізації цього задуму строком, і така можливість є моральним стимулом для нього; по-друге, це і матеріальний стимул, бо протягом цього достатнього для реалізації перспектив на підвищення кваліфікації строку працівник буде отримувати посадовий оклад за вищим розрядом. Тому цей припис, зазначений у Наказі МОН України, є реальним ефективним елементом механізму оптимального функціонування системи оплати праці науково-педагогічних працівників.

Оскільки керівник вищого навчального закладу призначає на посаду та звільняє з посади працівників<sup>688</sup>, то конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати), відповідно до

---

МОН України: Наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

<sup>686</sup> Там само. Дод. 2.

<sup>687</sup> Там само. Дод. 2.

<sup>688</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. П. 7 ч. 3 ст. 34. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

затверджених Наказом МОН України Схем тарифних розрядів і умов трудового договору (оскільки його обов'язковою умовою є умова про заробітну плату<sup>689</sup>), він і встановлює<sup>690</sup>.

За окремими правилами встановлюються посадові оклади проректорів, заступників керівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, заступників керівників структурних підрозділів навчальних закладів, установ освіти та наукових установ – на 5–15 відсотків; головних бухгалтерів – на 10–30 відсотків, помічників керівників – на 30–40 відсотків нижче, ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів, затвердженими цим Наказом<sup>691</sup>.

Окремі правила діють і для ВНЗ, які мають статус національних. Для науково-педагогічних працівників цих закладів може зберігатись при визначенні максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок) та ставок погодинної оплати праці додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, що застосовувався для зазначених працівників згідно з чинним законодавством<sup>692</sup>.

Важливо наголосити, що у правовому регулюванні оплати праці науково-педагогічних працівників в Україні простежується дуже цікавий підхід законодавця. Останній розглядає розміри заробітної плати науково-педагогічних працівників як державну гарантію мінімальних рівнів оплати праці. Інакше кажучи, розмір заробітної плати науково-педагогічного працівника є державним юридичним засобом забезпечення мінімальних рівнів оплати їх праці. Так, «ставки і оклади є державними гарантіями мінімальних рівнів оплати праці професорсько-викладацького складу, який перебуває у трудових відносинах з вищим навчальним закладом усіх форм власності, при додержанні встановленої законодавством про

<sup>689</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Ст. 24. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>

<sup>690</sup> Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ МОН України: Наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557. П. 2. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

<sup>691</sup> Там само.

<sup>692</sup> Там само/

працю тривалості робочого часу та виконанні працівником посадових обов'язків (норм праці)»<sup>693</sup>. Тобто, держава визначає стартові – мінімальні ставки та оклади науково-педагогічних працівників, виплату яких вона гарантує, якщо у ВНЗ є фінансові можливості оцінити працю науково-педагогічного працівника у більшому розмірі, ніж це зазначено у державних приписах, то оклад такого працівника може бути встановлено і на вищому рівні.

Крім безпосередньо посадового окладу – основної заробітної плати – фундаменту заробітної плати будь-якого працівника, структура заробітної плати науково-педагогічного працівника може, відповідно до Закону України «Про оплату праці»<sup>694</sup>, при дотриманні необхідних умов, включати й інші елементи: надбавки за вислугу років, за почесні звання, доплати за наукові ступені та вчені звання, премії. При чому, важливо зазначити, що Закон України «Про вищу освіту» визначає ці елементи заробітної плати також як гарантії науково-педагогічним працівникам, бо стаття, яка регламентує їх надання називається саме «Гарантії науково-педагогічним працівникам». Науково-педагогічним, науковим і педагогічним працівникам вищих навчальних закладів встановлюються доплати за науковий ступінь доктора філософії та доктора наук у розмірах відповідно 15 та 25 відсотків посадового окладу, а також за вчене звання доцента і старшого дослідника – 25 відсотків посадового окладу, професора – 33 відсотки посадового окладу. ВНЗ може встановити більший розмір доплат за рахунок власних надходжень. Керівник вищого навчального закладу відповідно до законодавства, статуту та колективного договору визначає порядок, встановлює розміри доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги та заохочення педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників вищих навчальних закладів<sup>695</sup>. Слід зазначити, що такі

<sup>693</sup> Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів Міносвіти України: Наказ Міносвіти України від 02.04.1993 р. № 90. Ст. 2. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0181-93>

<sup>694</sup> Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Ст. 2. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

<sup>695</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Ст. 59. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

ж саме нормативи щодо додаткової заробітної плати встановлені і Наказом МОН України<sup>696</sup>. Однак, оскільки він приймався у 2005 р., коли у якості наукового ступеня надавався ступінь кандидата наук, то відповідно у ньому йде мова за доплату за ступінь кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Однак, на відміну від Закону України «Про вищу освіту», приписи МОН містять ще одну специфічну особливість оплати праці науково-педагогічних працівників щодо наявних наукових ступенів та вчених звань. А саме: така доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у цих працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням. Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчальних закладів, установ освіти та наукових установ. Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання, повинні відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством<sup>697</sup>.

На нашу думку, таке профільне обмеження застосування відповідної кваліфікації науково-педагогічного працівника є цілком обґрунтованим, адже, як уже відзначалося, у сутність визначення заробітної плати закладено саме ту плату, яку працівник заробив з урахуванням своєї кваліфікації. Тобто мається на увазі яку роботу він виконував, які знання та навички він застосовував – ті, що є кваліфікаційними і підтвердженими документами, чи він виконував роботу, для якої такі знання та навички не потрібні. Отже, якщо для того, щоб заробити свою плату, виконуючи певну роботу за трудовим договором, необхідно застосувати науковий ступінь чи вчене звання за профілем цієї діяльності, то, звичайно, він впливає на виконання цієї роботи, а отже, має враховуватися при визначенні

---

<sup>696</sup> Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ МОН України: Наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557. Пп. в, п. 4. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

<sup>697</sup> Там само.

заробітної плати у частині її додаткового елемента. У протилежному випадку, звичайно, на розмір заробітної плати ця кваліфікація не вплинула, бо робота виконувалася поза цією кваліфікацією.

Взагалі то, слід відзначити, що в Україні, як вказується у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, рівень оплати праці працівників освіти і науки залишається низьким<sup>698</sup>. На підставі міжнародного та вітчизняного досвіду з цього питання можна зробити висновок, що наша країна, на жаль, доволі далека від міжнародних реалій, пов'язаних з належним матеріальним забезпеченням зазначеної категорії працівників. Цей факт підштовхує представників викладацької інтелігенції до пошуків додаткових заробітків<sup>699</sup>, що не дозволяє сконцентруватися на науковій та викладацькій роботі, знижує бажання і можливості науково-педагогічних працівників працювати творчо.

Дані проекту EUROAC щодо десяти європейських країн свідчать про суттєві відмінності у середньому річному доході науково-педагогічних працівників. Стосовно старшого викладацького складу, найбільше отримують професори університетів у Швейцарії – в середньому близько 90 тисяч євро в рік. Достатньо висока заробітна плата в університетських професорів Німеччини, Португалії, Нідерландів та Австрії (66–67 тисяч євро). В інших чотирьох країнах, для яких наявні дані – Італії, Фінляндії, Великобританії та Норвегії, середній річний дохід університетських професорів коливається від 40 до трохи більше 55 тисяч євро. Найнижчий середній дохід університетських професорів серед

---

<sup>698</sup> Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалено Указом Президента України від 25.06.2013 р. № 343/2013. *Уряд. кур'єр*. 2013. № 117. С 11–13.

<sup>699</sup> Красюк Т.В. Удосконалення правового регулювання праці науково-педагогічних працівників ВНЗ на основі досвіду зарубіжних країн. *Правове регулювання праці і відносин соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. та наук. повідом. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 227.

країн, розглянутих у рамках проекту EUROAC, у Польщі (приблизно 30 000 євро в рік)<sup>700</sup>.

Дані EUROAC також свідчать, що викладачі в технічних вищих навчальних закладах заробляють у середньому менше, ніж їх колеги з університетів. Серед викладачів технічних вищих навчальних закладів найвища середня заробітна плата знову ж таки у Швейцарії (трохи більше 80 тисяч євро), потім Німеччині (приблизно 60 тисяч євро), Португалії (57 тисяч євро), Фінляндії (48 тисяч євро) та Норвегії (37 тисяч євро). Найменша річна середня заробітна плата викладачів технічних вищих навчальних закладів у Польщі (приблизно 17 тисяч євро). У цій країні також найбільша різниця між заробітною платою викладачів університетів та інших вищих навчальних закладів<sup>701</sup>.

У свою чергу, на парламентських слуханнях на тему «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні» відзначається, що «рівень оплати праці працівників закладів освіти в Україні є значно нижчим ніж у державах-членах Європейського Співтовариства та інших державах. Так, посадовий оклад доктора наук, професора у 2015 році в Україні становив 134 долари США, тоді як у Чехії – 1800 доларів США, у Польщі – 2800 доларів США, а в Китаї – 3100 доларів США. Такого низького рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників немає в жодній країні світу»<sup>702</sup>. Однією з причин низького рівня посадових окладів і ставок заробітної плати освітян є недотримання, починаючи з грудня 2008 року, вимог ст. 96 КЗпП України та ст. 6 Закону України «Про оплату праці» щодо розрахунку розмірів посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери на основі посадового окладу працівника першого тарифного розряду не нижче

---

<sup>700</sup> Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-yevrop-umovi-prac.html>

<sup>701</sup> Там само.

<sup>702</sup> Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні»: схв. Постановою Верховної Ради України від 12.07.2017 р. № 2133-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>

мінімальної заробітної плати<sup>703</sup>. Однак виправити цю ситуацію за відповіддю Міністерства фінансів України на доручення Кабінету Міністрів України на лист-звернення учасників III пленуму Центрального комітету Профспілки працівників освіти і науки України від 06.04.2017 р. № 02-5/185 щодо фінансування галузі освіти є неможливим, бо «така пропозиція потребуватиме збільшення більш ніж у два рази фонду оплати працівників бюджетної сфери (понад 300 млрд грн), джерела покриття яких відсутні»<sup>704</sup>. Хоч, на нашу думку, працівники освіти, а не, скажімо, держслужбовці, яким активно підвищуються посадові оклади останнім часом, мають бути першими у черзі на підвищення заробітної плати. Адже, насамперед, саме освітяни, і, зокрема науково-педагогічні працівники, сприяють розвитку української нації, саме їхньою працею стають суддями, прокурорами, міністрами тощо. Саме освітяни своєю працею забезпечують розвиток науки. А вже зараз на державному рівні констатується Верховною Радою України, що «у системі вищої освіти через відсутність базового фінансування наукових досліджень, сучасного наукового і навчально-лабораторного обладнання, новітніх інформаційно-комунікаційних технологій навчання, неналагодження ефективної співпраці з роботодавцями, низький рівень оплати праці професорсько-викладацького складу не забезпечується належна якість підготовки конкурентоспроможних фахівців і проведення наукових досліджень»<sup>705</sup>. Таким чином, саме освіта, зокрема вища

---

<sup>703</sup> Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні»: схв. Постановою Верховної Ради України від 12.07.2017 р. № 2133-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>

<sup>704</sup> Щодо виконання доручення Кабінету Міністрів України. Відповідь від 18.05.2017 р. № 0701007-3/13193 на лист-звернення учасників III пленуму Центрального комітету Профспілки працівників освіти і науки від 06.04.2017 р. №02-5/185. URL: <https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fpon.org.ua%2Fengine%2Fdownload.php%3Fid%3D1738%26viewonline%3D1>

<sup>705</sup> Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні»: схв. Постановою Верховної Ради



освіта – це внесок у майбутнє. «Освіта – це ключ України до кращого майбутнього»<sup>706</sup>. Отже, від рівня оплати праці науково-педагогічних працівників у тому числі залежить чи стане воно кращим.

Також не можемо оминати увагою і непорозуміння, яке виникає при ознайомленні із Рекомендаціями парламентських слухань на тему «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні» від 12.07.2017 р. у контексті недопущення погіршення ситуації у фінансуванні освіти, зокрема стосовно оплати праці працівників у цій галузі, а саме «Відзначаючи, що наука і освіта продовжують втрачати функції впливу на соціально-економічний розвиток держави, а показники науково-технічного потенціалу досягли критичного рівня, що створює реальні загрози національній безпеці України, учасники парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні» вважають неприпустимим руйнування усталеної системи освіти і науки та рекомендують Кабінету Міністрів України не допустити внесення змін до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці» щодо виключення з визначення розміру мінімальної заробітної плати положення, що вона виплачується за некваліфіковану працю, неврахування її в розмірі доплат, надбавок та інших виплат, крім визначених цими законами доплат, а також встановлення тарифної ставки працівника першого розряду в розмірі прожиткового мінімуму, який вдвічі нижчий за мінімальну заробітну плату»<sup>707</sup>. Непорозуміння ці Рекомендації викликають тому, що їх дата – 12.07.2017 р., а тим часом ці зміни, які рекомендують не допустити, вже давно відбулися – і у КЗпП України, і у Законі України «Про оплату праці» ще 06.12.2016 р. виключено з

---

України від 12.07.2017 р. № 2133-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>

<sup>706</sup> Образование: ключ в будущее: материалы семинара. Курьер ЮНЕСКО. URL: <https://ru.unesco.org/courier/2018-1/obrazovanie-klyuch-v-budushchee> (дата обращения: 12. 11. 2019).

<sup>707</sup> Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні»: схв. Постановою Верховної Ради України від 12.07.2017 р. № 2133-VIII. П. 10. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>

визначення розміру мінімальної заробітної плати положення, що вона виплачується за некваліфіковану працю<sup>708</sup>. До речі, у проекті ТК України у ч. 2 ст. 219 також у визначенні мінімальної заробітної плати відсутній цей елемент<sup>709</sup>. У чому небезпека таких змін: відповідь очевидна – адже вони закладають підвалини «зрівнялівки» в оплаті праці працівників, дозволяючи таким чином оплачувати і кваліфіковану працю за тими ж розцінками, що і некваліфіковану. Чим можна пояснити таку логіку законодавця, важко сказати, але ще важче зрозуміти чому законодавці не пам'ятають за які зміни вони голосували приблизно п'ять місяців тому. Очевидним і зрозумілим є лише факт: така ситуація у питаннях правового регулювання оплати праці та фінансування освіти є неприпустимою. Тому пропонується викласти ч. 1 ст. 3 Закону України «Про оплату праці» та ч. 1 ст. 95 КЗпП України у такій редакції: «Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну (годинну) норму праці».

Також слід зазначити і про проблеми, що існують у питаннях правового регулювання оплати праці. У науковій літературі неодноразово висловлювалися думки з приводу плутанини та жонглювання поняттями «надбавки» та «доплати» у нормативно-правових актах. Звичайно, ця плутанина викликана відсутністю легального підходу до визначення цих понять<sup>710, 711, 712, 713</sup>. Однак і в

<sup>708</sup> Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII. Ч. 1, п. 1, ч. 13, п. 1 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19/paran84#n84>

<sup>709</sup> Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 08.11.2019 р., зареєстрований 08.11.2019 р. № 2410. [Ініціатори законопроекту Королевська Н.Ю., Ларін С.М., Борт В.П., Качний О.С., Солод Ю.В., Кальцев В.Ф.]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 21.11.2019).

<sup>710</sup> Красюк Т. В. Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 306.

<sup>711</sup> Трудове право України: академ. курс: підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ: А.С.К., 2004. С. 385–386.

науковій літературі не вироблено єдиного підходу до визначення цих понять. Як зазначають автори підручника «Трудове право України: академічний курс» за ред. Н.М. Хуторян, а потім і колектив монографії «Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників» також за ред. Н.М. Хуторян: «Відмінність між надбавками та доплатами полягає в тому, що надбавки повинні відображати якість праці конкретного працівника, а тому мають стимулюючий характер. Доплати ж переважно пов'язані зі сферою трудової діяльності і мають компенсаційний характер, тобто вони виплачуються з метою компенсації підвищених витрат праці, у зв'язку з її інтенсивністю, особливими умовами застосування тощо»<sup>714, 715</sup>. Подібної думки дотримується і Н.Б. Болотіна, відзначаючи, що призначення надбавок полягає в тому, щоб «стимулювати працівників: до підвищення ділової кваліфікації і зростання майстерності; тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері трудової діяльності. За допомогою доплат, як правило, компенсуються підвищена інтенсивність і напруженість праці»<sup>716</sup>. Однак, слідом за Д.О. Новіковим, дозволимо дещо не погодитися з цією точкою зору. Д.О. Новіков цілком справедливо відзначає, що «більшість надбавок та доплат можуть одночасно носити і компенсаційний, і стимулюючий характер. Наприклад, надбавка за високу професійну майстерність працівників покликана як стимулювати працівника до підвищення професійних якостей, так і компенсувати розумові та емоційні затрати, котрі він поніс, підвищуючи власну професійну майстер-

<sup>712</sup> Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання надбавок і доплат науковим працівникам. *Держава і право*. 2005. Вип. 29. С. 350.

<sup>713</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 61.

<sup>714</sup> Трудове право України: академ. курс: підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ: А.С.К., 2004. С. 385–386.

<sup>715</sup> Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників: монографія / Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В., Скоробагатько А.В. та ін.; за ред. Н.М. Хуторян. Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2005. С. 116–117.

<sup>716</sup> Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ: Вікар, 2003. С. 409.

ність. У свою чергу, доплата за роботу у важких та шкідливих умовах праці одночасно компенсує працівникові підвищену небезпеку впливу умов праці на його здоров'я і стимулює тривалу роботу на підприємстві з особливими умовами праці»<sup>717</sup>. Однак наша позиція є більш категоричною, бо оскільки і надбавки, і доплати відповідно до Закону України «Про оплату праці» є елементами структури заробітної плати – додаткової заробітної плати<sup>718</sup>, то всі вони абсолютно виконують і компенсаційну, і стимулюючу функції заробітної плати, адже у преамбулі цього Закону визначено функції заробітної плати – стимулюючу та відтворювальну (ця функція і є компенсаційною, бо заробітна плата має компенсувати витрачені сили працівника на виконання ним роботи за трудовим договором). Тому більш відповідним буде надання формулювання цих елементів структури заробітної плати не через їх функції, а через зв'язок або із умовами праці або професійно-діловими якостями працівника. Тому більш прийнятною є точка зору Я.В. Красько, яка зазначає, що надбавки, як правило, пов'язані з професійними якостями конкретного працівника і призначені стимулювати останнього до підвищення цих якостей, а доплати пов'язані з виконуваною роботою і призначені компенсувати працівнику деякі ускладнення, що викликані умовами і характером роботи<sup>719</sup>. У цій точці зору також застосовані терміни «стимулювання» у визначенні надбавок та «компенсація» у визначенні доплат. Але вони не є головними у цих визначеннях, вони похідні від критерію чи то впливу на працю та її результат умов, в яких протікає робота, чи то професійних якостей працівника, за допомогою яких робота виконується. Хоч їх включення у визначення все ж таки, на наш погляд, викривляє правильність визначення понять «доплати» і «надбавки». На нашу думку, доплатою є елемент структури заробітної плати, який виплачується працівни-

<sup>717</sup> Новіков Д.О. Щодо особливостей правового регулювання доплат медичним працівникам. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. 2011. Вип. 16. С. 62–63.

<sup>718</sup> Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Ч. 2 ст. 2. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

<sup>719</sup> Красько Я.В. Відмінність надбавок від доплат як елементів заробітної плати. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. 2007. № 9. С. 81–82.

кові за вплив на виконання роботи умов, в яких вона провадиться. Надбавка – це елемент структури заробітної плати, який виплачується працівникові за вплив на виконання роботи професійно-ділових якостей працівника, за допомогою яких робота виконується.

У зв'язку з цим заслуговує на увагу наукова позиція в питаннях правового регулювання структури заробітної плати науково-педагогічних працівників Н.М. Хуторян, що доплати за вчене звання професора, доцента, старшого наукового співробітника, науковий ступінь доктора або кандидата наук слід віднести не до доплат, а до надбавок, оскільки набуття наукового ступеня або вченого звання свідчить про підвищення рівня кваліфікації науково-педагогічного працівника<sup>720</sup>.

Також МОН України приписує встановлення надбавок працівникам у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки, заробітної плати, тарифної ставки) за: високі досягнення у праці; виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність і напруженість роботи. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу. Однак таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ). У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи й порушення трудової дисципліни ці надбавки скасовуються або зменшуються за наказом ректора. Стосовно керівників ВНЗ, то такі надбавки їм призначає вищий орган<sup>721</sup>.

Також встановлюються надбавки за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР: «народний» – у розмірі 40 відсотків посадового окладу (ставки), «заслужений» – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати); за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – 20 відсотків, «майстер спорту міжнародного класу» – 15 відсотків, «майстер спорту» – 10

<sup>720</sup> Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання надбавок і доплат науковим працівникам. *Держава і право*. 2005. Вип. 29. С. 350.

<sup>721</sup> Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ МОН України: Наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557. Пп. 2 п. 4. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). При чому знов-таки встановлення цих надбавок є можливим, якщо трудова діяльність працівника за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчального закладу, установи освіти та наукової установи<sup>722</sup>.

Передбачено встановлення надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – 10, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15, двох і більше мов – 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Однак надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом<sup>723</sup>.

Науково-педагогічним працівникам встановлюються доплати: у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки): за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; за суміщення професій (посад); за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт. Зазначені види доплат не встановлюються керівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їх заступникам; у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку<sup>724</sup>.

Також МОН України встановило правило, яке має діяти при підвищенні посадового окладу (ставок заробітної плати) науково-педагогічного працівника: у разі, якщо працівникам навчальних

---

<sup>722</sup> Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ МОН України: Наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557. Пп. 2 п. 4. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

<sup>723</sup> Там само.

<sup>724</sup> Там само. Пп. 3 п. 4

закладів, установ освіти передбачено підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) за декількома підставами, передбаченими умовами оплати праці, то абсолютний розмір кожного підвищення визначається, виходячи з розміру посадового окладу (ставки заробітної плати), без урахування іншого підвищення<sup>725</sup>.

Слід відзначити і такий елемент додаткової заробітної плати науково-педагогічного працівника як доплати за вислугу років. Науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти виплачуються надбавки за вислугу років щомісяця у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах: понад 3 роки – 10 відсотків, понад 10 років – 20 відсотків і понад 20 років – 30 відсотків<sup>726</sup>.

Важливо, що у цьому випадку на підвищення заробітної плати впливає тривалий стаж працівника у сфері викладання. Без сумніву, наявність такої доплати є дієвим елементом механізму забезпечення реалізації права на працю науково-педагогічного працівника із урахуванням специфіки його праці, адже така доплата стимулює працівника до довготривалого трудового шляху у межах однієї обраної галузі. Погоджуємося з Т.В. Красюк, що такий вид надбавок стимулює науково-педагогічних працівників до активної тривалої праці та покращує їх матеріальний стан<sup>727</sup>. Відповідно визначальну

---

<sup>725</sup> Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ МОН України: Наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557. П. 5. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

<sup>726</sup> Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту». П. 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/78-2001-%D0%BF>

<sup>727</sup> Красюк Т. В. Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 308.

роль у можливості отримання такої доплати відіграє наявність необхідного стажу на посадах науково-педагогічних працівників, які визначаються Кабінетом Міністрів України<sup>728</sup>.

Важливо відзначити, що оплата праці науково-педагогічних працівників відрізняється не тільки специфікою структури заробітної плати. Для цих категорій працівників передбачено можливість отримання також й інших матеріальних виплат. Керівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ МОН надано право в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання; затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах коштів на оплату праці. Преміювання керівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, установлення їм надбавок і доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюються за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці<sup>729</sup>.

Великі сподівання на виправлення незадовільної ситуації щодо низького розміру заробітної плати науково-педагогічних працівників в Україні викликало прийняття нині чинного Закону України «Про освіту»<sup>730</sup>. В абз. 3 ч. 2 ст. 61 цього Закону зазначено, що

---

<sup>728</sup> Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту». П. 2. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/78-2001-%D0%BF>

<sup>729</sup> Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ МОН України: Наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557. Пп. 5 п. 4. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

<sup>730</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.



«найменший посадовий оклад науково-педагогічного працівника встановлюється на 25 відсотків вище від посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії». А посадовий оклад педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії встановлюється ч. 2 ст. 61 цього Закону в розмірі трьох мінімальних заробітних плат<sup>731</sup>.

Зберігаючи оптимізм, дуже примарним бачиться виконання цієї норми.

Таким чином, підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників має відповідати європейським стандартам у цій сфері. Науково-педагогічний працівник має отримувати гідну оплату за свою складну працю, в якій має відображатися адекватна оцінка суспільства і держави його внеску у формування та розвиток засад існування людства. Теоретично, фундамент існуючої організації оплати праці, що міститься у чинному законодавстві, ґрунтується на справедливих принципах, однак розміри заробітної плати науково-педагогічних працівників потребують значного підвищення, яке має бути практично реалізовано відповідно до Закону України «Про освіту»<sup>732</sup>, бо зараз вони не в змозі забезпечити відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати науково-педагогічних працівників.

---

<sup>731</sup> Там само.

<sup>732</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39.

## ВИСНОВОК

На підставі теоретичних висновків та узагальнень науковців-правознавців, міжнародних актів, нормативно-правових актів України, порівняльного аналізу трудового законодавства України й зарубіжних держав та судової практики визначено особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, охарактеризовано їх та на цій підставі сформульовано конкретні наукові рекомендації з удосконалення нормативно-правового забезпечення у відповідній сфері.

Основою диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників слугує галузева спрямованість диференціації норм трудового права, наявність якої обґрунтовується комплексом таких факторів: 1) специфіка виду трудової діяльності; 2) об'єкт спрямованості науково-педагогічної діяльності; 3) мета на отримання певних результатів науково-педагогічної діяльності; 4) обсяг та комплексний характер трудової функції, обумовлений змістом науково-педагогічної діяльності; 5) підвищені кваліфікаційні вимоги до рівня освіти, кваліфікації науково-педагогічного працівника; 6) підвищене нервово-емоційне навантаження під час провадження діяльності.

В історії правового регулювання праці науково-педагогічних працівників можемо виділити чотири великі періоди:

1) 70-ті рр. XVI ст. – 1784 р. (хронологічно охоплює період від створення та діяльності Острозької, Києво-Могилянської академії, Чернігівського, Харківського та Переяславського колегіумів до періоду створення класичного університету у Львові);

2) 1784–1917 рр. (охоплює час від створення університету у Львові до революції 1917 р.). У цьому періоді можна виокремити чотири підперіоди за критерієм особливостей форми відображення норм, що регулювали працю науково-педагогічних працівників, та за їх специфікою: 2.1) 1784–1835; 2.2) 1835–1863; 2.3) 1864–1884; 2.4) 1884–1917;

3) 1917–1991 рр. – радянський період, який умовно можна поділити на чотири підперіоди, які ознаменували зміни у правовому регулюванні праці науково-педагогічних працівників, як наслідок змін законодавства про вищу освіту: 3.1) зародження радянської вищої освіти та її правової регламентації (1917–1932); 3.2) формування радянської вищої освіти і правової регламентації праці викладачів вищої школи (1932–1938); 3.3) довоєнний та післявоєнний періоди правової регламентації праці викладачів вищої школи (1938–1953); 3.4) 1953–1991 рр. – період вдосконалення правової регламентації праці викладачів вищої школи;

4) від 1991 р. – до сьогодні – сучасний період правового регулювання праці науково-педагогічних працівників.

Трудовий договір (контракт) є єдиною можливою формою реалізації права на працю науково-педагогічного працівника, укладення якого відбувається за спеціальним порядком, обов'язковою складовою якого є конкурсний відбір. Конкурс – є одним із необхідних елементів юридичного фактичного складу, що передбачений для виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками, разом із укладенням трудового договору і призначенням на посаду. Ці елементи у суворій послідовності утворюють етапи, що приводять до реалізації права на працю науково-педагогічним працівником. Причому кожен попередній етап є правовою підставою для наступного.

Для визначення чи можуть аморальні дії чи бездіяльність науково-педагогічного працівника бути підставою розірвання трудового договору необхідно, щоб вони були несумісними із його подальшою роботою. Такими варто вважати не всі діяння, що не відповідають етичним нормам, правилам поведінки, що склались у суспільстві, а лише, ті, які ідуть врозріз із завданнями науково-педагогічного працівника, його місцем в освітньому процесі, такі, що є радикально протилежними принципам здійснення повноважень у сфері виховання.

Робочий час, час відпочинку, оплата праці науково-педагогічних працівників є умовами праці, які впливають на провадження науково-педагогічної діяльності та в основу правового регулювання яких покладено принцип єдності і диференціації норм трудового права.

Творчий характер змісту науково-педагогічної діяльності обумовлює і місце її виконання. Доведено необхідність використання новітніх тенденцій у регулюванні режимів роботи із застосуванням їх гнучкості, максимальної індивідуалізації режимів робочого часу під окремого науково-педагогічного працівника та можливість використання дистанційної роботи. Тому надано пропозицію щодо можливості рекомендації МОН України ВНЗ дозволяти працювати науково-педагогічним працівникам поза робочим місцем (за виключенням виконання навчальної роботи), звісно ж, за умови контролю за результатами такої роботи.

Особливість правового регулювання часу відпочинку науково-педагогічних працівників проявляється у встановленні подовженої тривалості щорічної відпустки до 56 календарних днів та порядку її надання у літній період – період канікул для студентів.

Чинне правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників має відповідати європейському досвіду у цій сфері. Науково-педагогічний працівник має отримувати гідну оплату за свою складну працю, в якій має відображуватися адекватна оцінка суспільства і держави його внеску у формування та розвиток засад існування людства. Загалом, фундамент існуючої організації оплати праці, що міститься у чинному законодавстві, ґрунтується на справедливих принципах, однак розміри заробітної плати науково-педагогічних працівників потребують значного підвищення, бо зараз вони не в змозі забезпечити відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати науково-педагогічних працівників.

Запропоновано такі зміни та доповнення до проекту ТК України, який позиціонується як майбутній Трудовий кодекс України, зокрема:

– передбачити окремо статтю «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця», де закріпити у ч. 1 як одну із таких підстав: «Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою». У ч. 2 визначити: «Аморальний проступок, несумісний із продовженням даної роботи працівником, який виконує виховні функції, – це діяння, що не відповідає етичним

нормам, правилам поведінки, які склались у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадянський обов'язок, совість, справедливість, яке суперечить змісту трудової функції працівника і тим самим дискредитує його повноваження, що обумовлює неможливість продовження даної роботи»;

– прямо встановити ч. 3 ст. 134 такий припис: «Для науково-педагогічних працівників встановлюється скорочена тривалість робочого часу у 36 годин на тиждень»;

– збільшити у ст. 174 проекту ТК України тривалість відпустки для науково-педагогічних працівників до 71 календарного дня (під час зимових канікул – тривалість до 15 днів, під час літніх канікул – до 56 календарних днів);

– викласти ч. 2 ст. 219 проекту ТК України у такій редакції: «Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну (годинну) норму праці»;

– виключити п. 9 ч. 1 ст. 58 проекту ТК України, що передбачає укладення строкових трудових договорів із науково-педагогічними працівниками.

Надано пропозиції до законодавства про освіту, зокрема Закон України «Про вищу освіту» доповнити:

– п. 12-1 ст. 1: «Конкурс – це особливий порядок відбору кадрів, що здійснюється на підставі дотримання кваліфікаційних вимог до претендентів на заміщення відповідних посад і передбачає оцінювання їх професійно-ділових та моральних якостей в умовах змагальності»;

– ч. 1-1 ст. 55: «Науково-педагогічні працівники поділяються на професорсько-викладацький склад і керівний склад. Професорсько-викладацький склад включає посади: асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор; керівний склад науково-педагогічних працівників включає посади: завідувача кафедри, декана, проректора, ректора» [161];

– ч. 11 ст. 55: «Остаточне рішення конкурсної комісії та остаточне рішення вченої ради щодо визначення претендента на

посаду за конкурсом є обов'язковим для керівника вищого навчального закладу»;

– ч. 12 ст. 55 таким абзацом: «Науково-педагогічні працівники кожні п'ять років проходять атестацію. За результатами атестації визначається відповідність працівників займаній посаді».

Запропоновано виключити із ч. 1 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» п. 5, який визначає директора бібліотеки; п. 10 – наукового працівника бібліотеки; п. 11 – завідувача аспірантури, докторантури науково-педагогічними працівниками.

Запропоновано у ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» та у п. 25 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» надати таке визначення: «Науково-педагогічний працівник – це особа, яка має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить в університеті, академії, інституті науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи або на умовах сумісництва та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
2. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/uchenyj>
3. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
4. Процевський О. І. Випробування при прийнятті на роботу. *Юридичний вісник України*. 2009. № 19 (723). 9–15 трав. С. 7.
5. Сільченко С.О. Трудовий договір – чи є альтернатива? *Проблеми законності*. 2001. № 51. С. 138–143.
6. Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників: монографія / Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В., Скоробагатько А.В. та ін.; за ред. Н.М. Хуторян. Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2005. 240 с.
7. Шестоपालов Р.М. Проблемні аспекти правового захисту науково-педагогічних працівників. *Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти*: зб. тез доп. 1-ї Міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених (8–9 груд. 2006 р.). Суми, 2006. С. 91–94. URL: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/handle/123456789/3785>
8. Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»: Закон України від 06.04.2000 р. № 1646-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1646-14>
9. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.
10. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
11. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

12. 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>

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. Попова К. О. Щодо проблем законодавчого визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Зб. наук. пр. ХНПУ імені Г. С. Сковороди*. Право. Харків, 2014. Вип. 21. С. 76–84.

15. Перелік основних видів організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства освіти і науки України від 07.08.02 р. № 450. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0701-02>.

16. Википедия. Свободная энциклопедия. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F\\_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0)

17. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В.Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

18. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії: навч. посіб. Сер. Альма-матер. 2-ге вид., стер. Київ: Академвидав, 2012. 200 с.

19. Про освіту: Закон УРСР від 23.05.1991 р. № 1060-XII (із внесеннями і доповненнями). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page>

20. Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В.А. Миже-риков; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. Москва: Т.Ц. Сфера, 2004. 448 с.

21. Перелік основних видів методичної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства науки і освіти України від 07.08.02 р. № 450. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0699-02>

22. Перелік основних видів наукової роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства науки і освіти України від 07.08.2002 р. № 450. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0700-02>

23. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2984-14/page3>



24. Державні стандарти освіти і національне освітнє законодавство. URL: [http://pidruchniki.com/1584072062037/pravo/derzhavni\\_standarti\\_osviti\\_i\\_natsionalne\\_osvitnye\\_zakonodavstvo](http://pidruchniki.com/1584072062037/pravo/derzhavni_standarti_osviti_i_natsionalne_osvitnye_zakonodavstvo)

25. Про бібліотеки і бібліотечну справу: Закон України від 27.01.1995 р. № 32/95-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/32/95-%D0%B2%D1%80>

26. Типове положення про бібліотеку вищого навчального закладу Міністерства освіти України: затв. Наказом Міністерства освіти України від 30.04.1998 р. № 155 URL: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/3097/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3097/)

27. Гейхман В. Л., Митиль Т. П. Высшая школа: правовые вопросы: справочник / под ред. А. Северцева. Київ: Либідь, 1990. 368 с.

28. Красюк Т.В. Визначення поняття «науково-педагогічний працівник». *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового права на сучасному етапі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький університет управління і права, 2016. С. 158–161.

29. 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.

30. Жернаков В.В. Трудове право: підручник. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/70322-8-dnst-diferentsatsya-pravovogo-regulyuvannya-prats.html> (дата звернення 22.07.2019).

31. Новіков Д.О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників: дис. ... канд. юрид. наук. Харків: Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2013. 214 с.

32. Процевський О.І., Процевський В.О., Коваленко О.О., Шабанов Р.І. Трудове право за вимогами кредитно-модульної системи навчання для студентів юридичного факультету: комплекс навчально-методичного забезпечення. Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. 300 с.

33. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / под ред. В. В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.

34. Советское трудовое право: учебник / под общ. ред. А.И. Процевского. Киев: Высшая школа, 1981. 360 с.
35. Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці. *Право і безпека*. 2003. № 2'3. С. 93–97.
36. Красюк Т.В. Диференціація посад науково-педагогічних працівників ВНЗ: проблемні питання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. Юридичні науки. 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 153–157.
37. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні: монографія / Н.М. Хуторян, М.М. Шумило, М.П. Стадник та ін. Київ: Ін Юре, 2012. 540 с.
38. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <https://jobs.ua/ukr/dkhp/vipusk-81>
39. Розколупа Н. Щорічні відпустки працівникам бібліотек (юридична консультація). *Бібліотека в правовому полі*. 2011. № 3 (53). С. 53–55.
40. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 169 с.
41. Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Адвокат*. 2013. № 1(148). С. 29–32.
42. Войтинский И. Трудовое право СССР / Ин-т совет. права. Москва; Ленинград: Гос. изд-во, 1925. 364 с.
43. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.
44. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 39–48.
45. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; Київський університет імені Тараса Шевченка. Київ, 1999. 18 с.
46. Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 26.12.2014 р., зареєстрований 27.12.2014 р. № 1658, доопрацьований 20.05.2015 р. Текст

законопроекту до другого читання 24.07.2017 р. [Ініціатори законопроекту Гройсман В.Б., Денисова Л.Б., Папієв М.М., Кубів С.І.]. 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) (дата звернення: 24.07.2017). – Назва з екрана.

47. Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/78-2001-%D0%BF>

48. Красько Я.В. Відмінність надбавок від доплат як елементів заробітної плати. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Сер. Право.* 2007. № 9. С. 78–82.

49. Новіков Д.О. Щодо особливостей правового регулювання доплат медичним працівникам. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди.* 2011. Вип. 16. С. 60–67.

50. Прилипко С. М. Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Харків: ФІНН, 2012. 800 с.

51. Мельник К. Щодо розуміння єдності трудового права. *Юридична Україна.* 2010. № 3. С. 79–83.

52. Пашерстник А.Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов. *Советское государство и право.* 1941. № 2. С. 48–56.

53. Астраханцева Е.В. Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2008. 28 с.

54. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.

55. Новіков Д.О. Щодо диференціації правового регулювання трудових відносин медичних працівників. *Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди.* 2010. Вип. 14. С. 30–36.

56. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук /

Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2011. 34 с.

57. Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.

58. Лукаш С.С. Стіввідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2011. 32 с.

59. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве. *Сборник ученых трудов Свердловского юридического института*. 1964. Вып. 2. С. 137–139.

60. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. Москва: Госюриздат, 1961. 183 с.

61. Покровская М. А. О субъективной дифференциации в советском трудовом праве. *Правоведение*. 1967. № 6. С. 50–57.

62. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда. *Советское государство и право*. 1968. № 11. С. 45–52.

63. Пашков А. С. Хозяйственный механизм и трудовое право. *Правоведение*. 1982. № 5. С. 44–53.

64. Трудове право України: академічний курс: підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

65. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. Москва: Статус ЛТД+, 1996. 600 с.

66. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111 / Міжнародна організація праці; Convention, International document on June 25, 1958. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/en/993\\_161](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/en/993_161)

67. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Рекомендація МОП № 111 / Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 25.06.1958 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_602)

68. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Москва: АН СССР, 1955. 232 с.

69. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства. *Советское государство и право*. 1964. № 11. С. 83–91.

70. Чичина Е.В. Отдельные теоретические аспекты единства и дифференциации правового регулирования труда. *Право в современном белорусском обществе*. 2008. Вып. 3. С. 173–178.

71. Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. *Вестник Московского университета*. Сер. 1. Право. 2001. № 1. С. 96–104.

72. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1947. 191 с.

73. Сидоренко А.С. Об'єктивні підстави диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. 2016. № 1. С. 119–124.

74. Волощук Т.В. Педагогічна, науково-педагогічна та наукова праця як різновид трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер. Право. 2014. Вип. 29. Ч. 2. Том 4/1. С. 54–57.

75. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 472 с.

76. Власенко О.О. Педагогічна діяльність викладача вищої школи: теоретичний аспект. *Таврійський вісник освіти*. 2014. № 3 (47). С. 73–78.

77. Щербак В.Г. Тенденції поширення інтелектуальної праці як чинник розвитку трудового потенціалу. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 10 (112). С. 105–110.

78. Основи психології. Навчальні матеріали онлайн. URL: <http://pidruchniki.com/1494080737370/psihologiya/intelekt>

79. Сухомлинський В.О. Методика виховання колективу. *Вибр. твори: у 5 т.* Т. 1. Київ: Радянська школа, 1976. С. 401–637.

80. Дубінка М. Особливості творчості педагога в контексті ідей гуманістичної педагогіки В.О. Сухомлинського. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Сер. Педагогічні науки. 2013. Вип. 123(1). С. 146–151.

81. Гекало Л. Розвиток творчого потенціалу педагога. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Сер. Педагогічні науки. 2013. Вип. 123(2). С. 63–66.

82. Сидоренко С. Завтра може зникнути ціла наукова галузь. *Урядовий кур'єр*. 2008. 23 січ. С. 10.

83. Смолярова М.Л. Особливості правового регулювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників. URL: [http://www.bookz.com.ua/26/PD111\\_05.pdf](http://www.bookz.com.ua/26/PD111_05.pdf).

84. Пастухов В.П. Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы. Киев: Высшая школа, 1981. 240 с.

85. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 19 с.

86. Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: Наказ Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 р. № 450. *Офіційний вісник України*. 2002. № 35. Ст. 1655.

87. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-центр, 2015. 316 с.

88. Фізіологія та гігієна праці, профілактика перевтоми. URL: [http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/hihiena/classes\\_stud/uk/pharm/prov\\_pharm/ptn/%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D1%83%20%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/3/05.%20%D0%A4%D1%96%D0%B7%D1%96%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.htm](http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/hihiena/classes_stud/uk/pharm/prov_pharm/ptn/%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D1%83%20%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/3/05.%20%D0%A4%D1%96%D0%B7%D1%96%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B3%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.htm)

89. О мерах по улучшению подготовки и аттестации научных и научно-педагогических работников: Постановление Совета министров СССР от 20.08.1956 г. *Высшая школа. Основные*

постановлення, прикази, інструкції / под ред. Л.И. Карпова и В.А. Северцева. Москва: Советская наука, 1957. С. 396.

90. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія: підручник. Київ: Либідь, 1998. 558 с.

91. Регейло І. Основні форми підготовки фахівців вищої кваліфікації в Україні у 1945–1957 рр. *Неперервна професійна освіта: Теорія і практика*. 2014. Вип. 1–2. С. 88–94.

92. Горобець В. М. Гадяцький договір 1658. *Енциклопедія історії України: у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; Інститут історії України НАН України*. Київ: Наук. думка, 2004. Т. 2 : Г–Д. С. 14–15.

93. Голубев С. Т. Киевская Академия в конце XVII и начале XVIII столетия (Речь, произнесенная 26 сентября 1901 г. на торжественном акте Киевской Духовной академии). Киев: Оттиск из журнала «Труды Киевской Духовной Академии», 1901. 101 с.

94. Посохова Л. Ю. «Академічне повсякдення» викладачів та учнів православних колегіумів України XVIII століття. URL: [http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova\\_Liudmyla/Akademichna\\_povsiakdennist\\_vykladachiv\\_ta\\_uchnivpravoslavnykh\\_kolehiumiv\\_Ukrainy\\_XVIII\\_st.pdf](http://shron.chtyvo.org.ua/Posokhova_Liudmyla/Akademichna_povsiakdennist_vykladachiv_ta_uchnivpravoslavnykh_kolehiumiv_Ukrainy_XVIII_st.pdf)

95. Хижняк З.І., Маньківський В. К. Історія Києво-Могилянської академії. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2003. 184 с.

96. Історія педагогіки: курс лекцій. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-529.html>

97. Кралюк П.М. Роль Острозької та Замоїської академій в українській культурі. URL: <http://www.anvsu.org.ua/index.files/Articles/Kraluk13.htm>

98. Інструкція о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников в высших учебных заведениях: утв. Приказом Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 31.07.1962 г. № 283. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex15783.htm>

99. Заповіт княжни Гальшки Острозької 1579, 16 березня / Підгот. Л. Демченко. *Острозька данина: дослідження і матеріали*. Львів, 1995. Вип. 1. С. 110–111.

100. Кралуок П. Острозька академія та острозька біблія: історико-філософський контекст. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: Історичні науки*. Острог: Національний університет «Острозька академія», 2011. Вип. 18. С. 3–13.

101. О мерах улучшения научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях: Постановление Совета Министров СССР от 12.04.1956 г. № 456. URL: [http://lawrussia.ru/texts/legal\\_346/doc346a332x339.htm](http://lawrussia.ru/texts/legal_346/doc346a332x339.htm)

102. Смолярова М. Історичний розвиток конкурсного відбору науково-педагогічних працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 7. С. 41–43.

103. Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. Москва: Изд-во МГУ, 1991. 166 с.

104. О мерах по улучшению подготовки и использования научно-педагогических и научных кадров: Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 13.03.1987 г. № 327. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=749>

105. Павленко В.В. Організація навчально-виховного процесу в Острозькій академії (XVI – початок XVII століття). *Морально-етичні засади формування особистості*: монографія / за ред. проф. М.В. Левківського. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008.

106. Енциклопедія історії України: у 10 т. Т. 4: Ка – Ком / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; НАН України. Інститут історії України. Київ: Наукова думка, 2007. 528 с.

107. Посохова Л.Ю. Європейський досвід у навчальних практиках православних колегіумів України у XVII ст.: джерелознавчий аспект. *Наукові записки*; Інститут української археографії та джерелознавства ім. М.С. Грушевського НАН України. Т. 19 (у 2 кн.). Кн. 1 Тематичний випуск: «Джерела локальної історії: методи дослідження, проблеми інтерпретації, популяризація». Київ, 2009. С. 323–340.

108. Лебедев А.С. Харьковской коллегии, как просветительный центр Слободской Украины до учреждения въ Харкове университета. *Чтения въ Обществе Истории и Древностей Россійскихъ*. Москва, 1885. Кн. 4. 189 с.



109. Левицкий П. Прошлое Переяславского духовного училища. *Киевская старина*. 1889. Т. XXIV. Фехраль. С. 424–444.

110. Страдомский А. Переписка префектов Черниговского коллегіума, иеромонаха Сильвестра Новопольского и Киевской академии иеромонаха Георгия Конисского об ученике коллегіума Петре Минце. *Черниговские епархиальные известия*. Часть неофициальная. 1866. 15. С. 705–722.

111. Крамаренко И. Нечто из переяславского семинарского быта первой четверти текущего столетия. *Полтавские епархиальные ведомости*. 1877. № 3. С. 89–102.

112. Толмачев Я.В. Автобиографическая записка. *Русская старина*. 1892. Т. 75. № 9. С. 699–724.

113. Стеллецкий Н. Харьковский коллегіум до преобразования его в 1817 году. *Вера и Разум*. 1895. Т. 1. Ч. 2. С. 222–239, 632–656.

114. Знаменский П. Духовные школы в России до реформы 1808 года. Казань, 1881. 806 с.

115. Курляк І.Є. Класична освіта на західноукраїнських землях (XIX – перша половина XX ст.). Історико-педагогічний аспект. Тернопіль, 2000. 141 с.

116. Основні напрямки формування викладацького та наукового складу університетів України в імперську добу (XIX – початок XX ст.) *Проблеми історії України XIX – початку XX ст.*: зб. наук. пр. 2008. Вип. 15. С. 290–304.

117. Высшее образование в России: Очерки истории до 1917 года / под ред. В. Г. Кинелева. Москва, 1995. 347 с.

118. Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Создание системы университетского образования в России и Устав 1804 г. *Ярославский педагогический вестник*. 2012. № 1. Том I (Гуманитарные науки). С. 15–22.

119. Рождественский С. В. Исторический обзор деятельности Министерства народного просвещения. 1802–1902. Санкт-Петербург: М-во нар. прос., 1902. 785 с.

120. Устав Императорского Харьковского университета *Периодическое сочинение об успехах народного просвещения*. Санкт-Петербург: Имп. акад. наук, 1805. № 10. С. 225–285.

121. Зеленська Л. Досвід упровадження університетського самоврядування у вітчизняній вищій школі під час дії статуту 1804 року *Гуманізація навчально-виховного процесу: зб. наук. пр.* / за заг. ред. проф. В.І. Сипченка. Слов'янськ: Видавничий центр СДПУ, 2007. Вип. XXXIV. С. 64–70.

122. Багалеї Д.І., Бузескул В.П., Сумцов Н.Ф. Краткий очерк истории Харьковского университета за первые сто лет его существования: 1805–1905 гг. Харьков: Тип. ун-та, 1906. 329 с.

123. Положение о порядке замещения должностей и аттестации профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Приказ Министерства высшего и среднего образования СССР от 10.07.1987 г. № 500. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_14121.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_14121.htm)

124. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; Київський національний ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2002. 18 с.

125. Зеленська Л., Золотухіна С. Реалізація принципу колегіального управління у вітчизняних університетах XIX століття. *Історико-педагогічний альманах*. 2009. № 2. С. 52–57.

126. Общий устав Императорских российских университетов 1835 г. Харьков: Тип. ун-та, 1837. 50 с.

127. Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Университетский устав 1835 г. *Ярославский педагогический вестник*. 2012. № 3. Том I (Гуманитарные науки). С. 11–20.

128. Новиков М. В., Перфилова Т. Б. «Мрачное семилетие» в истории российских университетов. *Ярославский педагогический вестник*. 2012. № 4. Том I (Гуманитарные науки). С. 7–15.

129. О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников в высших учебных заведениях: Приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 31.07.1962 г. № 283. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex15783.htm>

130. Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Университетский устав 1863 г.: пределы академического самоуправления. *Ярославский педагогический вестник*. 2013. № 4. Том I (Гуманитарные науки). С. 18–31.

131. Университетский устав 1863 г. Санкт-Петербург: Тип. Огризко, 1863. 108 с.

132. Щетинина Г. И. Университеты России и устав 1884 г. Москва: Наука, 1976. 229 с.

133. Новиков М. В., Перфилова Т. Б. «Университетский вопрос» в 1866–1884 гг. *Ярославский педагогический вестник*. 2014. № 1. Том I (Гуманитарные науки). С. 22–33.

134. Общий устав Императорских Российских университетов. 1884 г. Харьков: Тип. ун-та, 1911. 62 с.

135. Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Устав 1884 г.: реставрация авторитарных порядков в сфере управления российскими университетами. *Ярославский педагогический вестник*. 2014. № 2. Том I (Гуманитарные науки). С. 25–38.

136. Новиков М. В., Перфилова Т. Б. Университетский устав 1884 г.: иллюзия академической свободы (Часть I). *Ярославский педагогический вестник*. 2014. № 4. Том I (Гуманитарные науки). С. 27–40.

137. Левицька Н. М. Матеріальне забезпечення викладачів-гуманітаріїв вищих навчальних закладів Наддніпрянської України (XIX – поч. XX ст.). *Наука, релігія, суспільство*. Донецьк. 2012. № 4. С. 15–24.

138. Чиненный А., Стоян Т. Университетский преподаватель: XIX век. *Высшее образование в России*. 1999. № 3. С. 128–136.

139. Аврус А.И. История российских университетов: Очерки. Москва: Московский общественный научный фонд, 2001. 85 с.

140. О некоторых изменениях в составе и устройстве государственных учебных высших заведений РСФСР: Декрет СНК РСФСР от 01.10.1918 г. *Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг.* Москва: Управление Делами СовНаркома СССР, 1942. С. 999–1000 (1483 с.)

141. О Всероссийских конкурсах по замещению кафедр в высших учебных заведениях: Декрет СНК РСФСР от 31 октября 1918 г. *Собрание узаконений и распоряжений правительства за*

1917–1918 гг. Москва: Управление Делами СовНаркома СССР, 1942. С. 1102–1103 (1483 с.)

142. Об учреждении институтов по подготовке красной профессуры: Декрет СНК РСФСР от 11.02.1921 г. *Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР*. 1921, № 12. С. 72.

143. Костенко І. В. Наукові ступені і вчені звання у перші десятиліття радянської влади в Україні (1917–1934 рр.). *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 71–76.

144. Об учебных программах и режиме в высшей школе и техникумах: Постановление ЦИК СССР от 19.09.1932 г. *Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского правительства СССР*. 1932. № 68 (25 сент.). Арт. 409. С. 667–677.

145. Типовой устав высшей школы Союза ССР: Постановление Президии Центрального исполнительного комитета от 17.02.1934 г. *Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского правительства СССР*. 1934. № 13 (17 мар.). Арт. 87 б. С. 166–172.

146. Типовой устав высшего учебного заведения: утв. Постановлением СНК СССР 05.09.1938 г. СП СССР. 1938. № 41. Ст. 237.

147. О тайном голосовании в Советах высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов при баллотировке соискателей на учёные степени, звания и должности: Приказ председателя Всесоюзного Комитета по делам высшей школы при СНК СССР от 23.02.1940 г. № 82. *Бюллетень ВКВШ*. 1940. № 6. Ст. 5–6.

148. О порядке проведения конкурсов на замещение должностей заведующих кафедрами, профессоров кафедр и доцентов в высших учебных заведениях: Инструкция ВКВШ от 25.02.1940 г. № 87: В кн. *Высшая школа: основные постановления, приказы, инструкции*. Москва: Госиздат: Советская наука. 1940. С. 239.

149. О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Постановление СНК Союза ССР от 11.11.1937 г. № 2000. С.З. СССР. 1937. № 73. Ст. 354.

150. О Дополнениях к Постановлению СНК Союза ССР от 11 нояб. 1937 г. О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Постановление СНК СССР от 21.04.1938 г. № 516. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_4140.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4140.htm). Библиотека нормативно-правовых актов Союза ССР.

151. О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях: Инструкция Всесоюзного комитета по делам высшей школы при СНК СССР (ВКВШ) от 19 нояб. 1939 г. *Бюллетень ВКВШ*. 1939. № 14.

152. Об отпусках работникам научно-исследовательских, учебных и политико-просветительских учреждений: Постановление Народного комиссариата труда СССР от 05.05.1932 г. *Известия Народного комиссариата труда СССР*. 1932. № 13–14.

153. О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле: Постановление СНК СРСР, ЦК ВКП(б) та ВЦСПС от 28.12.1938 г. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917–1967 гг. Сборник документов за 50 лет. Москва: Политиздат, 1967. Т.2. 1929–1940 гг. С. 665–672. 1939. № 1. Ст. 1.

154. О мерах по улучшению подготовки профессорско-преподавательских кадров для высших учебных заведений СССР: Постановление Совета Министров СССР от 19.03.1953 г. № 539. URL: <http://economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16255.htm>

155. Положение о высших учебных заведениях СССР: утв. Постановлением Совета Министров СССР от 22.01.1969 г. № 64. *СП СССР*, 1969. № 4. Ст. 24.

156. О мерах по дальнейшему улучшению подбора и подготовки научных кадров: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.05.1962 г. *Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР*. 1962. № 11.

157. Топчиев А. В. О состоянии и подготовке научных кадров в свете новых задач Академии наук СССР. *Вестник АН СССР*. 1961. № 12. С. 35–48.

158. Булгакова О. Науково-педагогічна інтелігенція України (середини 1950-х – першої половини 1960-х рр.) як об'єкт державної політики. *Україна ХХ ст.: культура, ідеологія, політика*: зб. ст. / відп. ред. В.М. Даниленко. Київ: Ін-т історії України НАНУ, 2013. Вип. 18. С. 232–245.

159. Енциклопедія історії України: у 10 т. Т 6: Ла – Мі / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; НАН України. Інститут історії України. Київ: Наукова думка, 2009. 784 с.

160. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис... канд. юрид. наук / Харківський держ. педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2004. 180 с.

161. Попова К.А. Соотношение понятий «научно-педагогические работники» и «профессорско-преподавательский состав» в законодательстве Украины. *Закон и жизнь [Leges si Viata]*: международный научно-практический правовой журнал [Молдова]. 2014. Июль. С. 119–123.

162. Попова К.О. Особливості трудово-правового становища науково-педагогічних працівників згідно зі Статутом Імператорського Харківського університету 1804 р. *Право: зб. наук. пр. Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. Харків, 2015. Вип. 23. С. 65–76.

163. Гоц О.В. Підстави диференціації норм трудового права. *Право: зб. наук. пр. Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. Харків, 2002. Вип. 2. С. 64–70.

164. Смолярова М.Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2010. 217 с.

165. Смолярова М. Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / НАН України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2010. 16 с.

166. Загальна декларація прав людини / ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015)

167. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права / ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042)

168. Європейська соціальна хартія (переглянута) / Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 р. № ETS № 163. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062)

169. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. *Економіка і право: зб. наук. пр.* Харків: ХДАДТУ, 1999. № 2. С. 140–149.

170. Декларація про державний суверенітет України: Декларація від 16.07.1990 р. № 55-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/55-12>

171. Коваленко Е. А. Философско-правовые аспекты свободы воли в определении права на труд в Украине *Закон и жизнь [Leges et Vita]*: международный научно-практический правовой журнал [Молдова]. 2014. № 2/2. С. 138–141.

172. У справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) / Конституційний Суд України: Рішення № 8-рп/2007. *Офіційний вісник України*. 2007. № 80. Ст. 2979.

173. Коваленко О.О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю. *Університетські наукові записки: науковий збірник Хмельницького університету управління і права*. 2016. № 59. С. 39–51.

174. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений: монография. Львов: Вища школа, 1977. 150 с.

175. Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.

176. Рекомендації 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: <http://old.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/4462->

177. Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів Міносвіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.04.1993 р. № 90. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0181-93/>

178. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>

179. Прилипко С., Ярошенко О. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.

180. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

181. Коваленко О.О. Баланс інтересів як концептуальна засада побудови нового Трудового кодексу України *Трудове право України: сучасний стан та перспективи*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 22–24 трав. 2008 р.) / за ред. В.С. Венедиктова. Сімферополь, 2008. С. 52–54.

182. Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору: *зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. Харків: ХНАДУ, 2006. Вип. 7. С. 39–42.

183. Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 48. С. 83–90.

184. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. Київ: ТОВ «Видавництво “Юридична думка”», 2007. 992 с.

185. Шабанов Р.І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 360 с.

186. Шабанов Р.І. Право на зайнятість як суб’єктивне право громадян у сфері соціального захисту від безробіття. *Право України*. 2016. № 8. С. 63–70.



187. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

188. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2005. 20 с.

189. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Конвенція МОП № 158 / Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 р. № 158. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_005)

190. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Рекомендація МОП № 166 / Міжнародна організація праці. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_276)

191. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.02.1994 р. № 3933-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3933-12>

192. Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України: Закон України від 19.01.1995 р. № 6/95-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/6/95-%D0%B2%D1%80>

193. Положення про Міністерство освіти і науки України: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 р. № 630. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF>

194. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ: Вікар, 2003. 725 с.

195. Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 р. № 726. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/726-2014-%D0%BF/para11#n11>

196. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1682-18/para13#n13>.

197. Гоц О.В. Конкурсний відбір – особливий шлях прийняття на роботу науково-педагогічних працівників: зб. наук. пр. Сер. Економіка і право. Харків: Вид-во ХДАДТУ, 1999. Вип. 2. С. 149–153.

198. Мінюков П., Мінюков Т., Мінюков А. Нова система регулювання трудових відносин з керівними і науково-педагогічними працівниками закладів освіти України. *Освіта і управління: науково-освітній та суспільно-управлінський часопис*. 2007. Т. 1. № 4. С. 86–91.

199. Гладченко Т.Б. Особливості правового статусу працівників, які виконують виховні функції. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. Юридичні науки. 2014. Вип. 5. Т. 1. С. 296–302.

200. Щодо обов'язкових для всіх судів України правових позицій: Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001740-12>

201. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

202. Положення про порядок обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Тернопільського національного технічного університету ім. Івана Пулюя від 27.04.2016 р. URL: [http://tntu.edu.ua/storage/pages/00000249/Polozhennia\\_pro\\_poriadok\\_obrannia\\_ta\\_pryiniattia\\_na\\_robotu\\_NPP\\_TNTU\\_\(nova\\_redaktsiia\).pdf](http://tntu.edu.ua/storage/pages/00000249/Polozhennia_pro_poriadok_obrannia_ta_pryiniattia_na_robotu_NPP_TNTU_(nova_redaktsiia).pdf)

203. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана від 29.10.2015 р. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/Polozhennyyapro\\_konkursniy\\_vidbir\\_29\\_10\\_2015.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/Polozhennyyapro_konkursniy_vidbir_29_10_2015.pdf)

204. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

205. Боева О.С. Тлумачення дефініції «несумісність з продовженням даної роботи» при звільненні за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП

України. *Судова апеляція*. 2016. № 1. С. 85–91. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap\\_2016\\_1\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap_2016_1_13)

206. Боєва О.С. Тлумачення підстави розірвання трудового договору за пунктом 3 частини 1 статті 41 КЗпП України. *Судова апеляція*. 2015. № 4. С. 49–57. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap\\_2015\\_4\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap_2015_4_8)

207. Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку: Всесвітня конференція з вищої освіти – 2009 / ЮНЕСКО; Комюніке, Міжнародний документ від 08.07.2009 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/952\\_011](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/952_011)

208. Гончарова Г. Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку. *Радянське право*. 1985. № 2. С. 64–68.

209. Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83–91.

210. Про захист суспільної моралі: Закон України від 20.11.2003 р. № 1296-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1296-15>

211. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис. ... канд. юрид. наук / Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2002. 204 с.

212. Коршунов Ю. Н., Лившиц Р. З., Румянцева М. С. Советское законодательство о труде. Москва: Профиздат, 1980. 510 с.

213. Козачкова Л.О. Особливості трудової функції працівника, який виконує виховні функції. *Порівняльно-аналітичне право*: електрон. наук. фах. вид. юрид. фак-ту ДВНЗ «Ужгородський національний університет». 2013. № 4. URL: <http://www.pap.in.ua/4/5/Kozachkova%20L.O.pdf>

214. Черноус С.М. Місце оціночних понять у понятійному апараті трудового права України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Сер. Юридичні науки. 2005. № 67–69. С. 26–28.

215. Козін С.М. До питання звільнення за аморальний проступок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. Сер. Право. Вип. 29. Т. 1. С. 206–209.

216. Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя від 09.02.2012 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21544216>

217. Рішення Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 03.02.2012 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21456628>

218. Додаткові підстави припинення трудового договору: методичні рекомендації, підготовлені Головним управлінням юстиції у Чернігівській області. 2011 р. URL: <http://just.cg.gov.ua/>

219. Ухвала Апеляційного суду Запорізької області від 29.11.2011 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19534158>

220. Тихонович Л.А. Взаємодія норм права і норм моралі в регулюванні трудових відносин: автороф. дис. ... канд. юрид. наук / Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 21 с.

221. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page>

222. Загальна теорія держави і права: підручник / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

223. Грабова О.В. Деякі аспекти співвідношення права та моралі на сучасному етапі. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/63976/105-Grabova.pdf?sequence=1>

224. Теория государства и права: курс лекций / под ред Н.И. Матузова, А.В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2001. 776 с.

225. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 – 212-21): Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

226. Великий тлумачний словник сучасної української мови / голов. ред. В. Т. Бусел. 2-ге вид. Київ; Ірпінь: ВТФ Перун, 2005. 1728 с.

227. Богуславская К. Ю. Взаимодействие норм права и норм морали в правовом регулировании трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. 180 с.

228. Рішення апеляційного суду Одеської області від 02.08.2016 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59740872>

229. Ухвала Судової колегії судової палати у цивільних справах апеляційного суду Харківської області від 24.12.2013 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/36369530>

230. Висновок Ради науково-правової експертизи на запит ректора Буковинського державного медичного університету Пішака В. П. від 17.02.2010 р. № 01-18/3-157, виконаної відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну експертизу». URL: <http://univer.km.ua/page.php?pid=101>

231. Ухвала Колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 09.12.2009 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/8036565>

232. Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 03.11.2010 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12729044>

233. Вища освіта в Європі: умови праці. *Освітня столиця*. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки. URL: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4602-vischa-osvta-v-uevrope-umovi-prac.html>

234. Совсун І. Освітнє пере(за)вантаження. URL: [http://ru.osvita.ua/vnz/high\\_school/35550/](http://ru.osvita.ua/vnz/high_school/35550/)

235. Красюк Т.В. Удосконалення правового регулювання праці науково-педагогічних працівників ВНЗ на основі досвіду зарубіжних країн. *Правове регулювання праці і відносин соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. та наук. повідом. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 225–230.

236. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. Москва: Гос. изд-во юрид. лит., 1963. 184 с.

237. Норми часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: затв. Наказом Міністерства освіти і науки України

від 07.08.2002 р. № 450. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02>

238. Щодо особливостей організації освітнього процесу та формування навчальних планів у 2015/2016 навчальному році: Лист Міністерства освіти і науки України від 13.03.2015 р. № 1/9-126. *Освіта.ua*. URL: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/46385/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/46385/)

239. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах Міносвіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.06.1993 р. № 161. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0173-93>

240. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства освіти України від 02.06.1993 р. № 161: Наказ від 13.11.2014 р. № 1310. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1485-14>

241. Положення про організацію освітнього процесу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана: затв. протоколом №7 вченої ради ДВНЗ Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана 25.02.2015 р. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj\\_org\\_osv\\_pr.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/vr/poloj_org_osv_pr.pdf)

242. Тимчасове положення про організацію освітнього процесу у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» / Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» уведено в дію наказом НТУУ «КПІ» від 31.08.2015 р. № 1-210 (зі змінами, внесеними розпорядженням НТУУ «КПІ» від 28.10.2015 р. № 5-123): затв. вченою радою НТУУ «КПІ» (протокол № 6 від 30.06.2015 р.). URL: <http://kpi.ua/regulations>

243. Порушення прав науково-педагогічних працівників при визначенні або зміні навантаження /profrights.org. право захист працівників та студентів. URL: <https://profrights.org/articles/porushennia-prav-naukovo-pedahohichnykh-pratsivnykiv-pry-vyznachenni-abo-zmini-navantazhennia>

244. Красюк Т.В. Порядок встановлення та облік режиму робочого часу науково-педагогічних працівників ВНЗ. *Порівняльно-*

аналітичне право. 2014. № 5. С. 167–171. URL: [http://www.pap.in.ua/5\\_2014/50.pdf](http://www.pap.in.ua/5_2014/50.pdf)

245. Красюк Т.В. Використання робочого часу науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів та його нормування у контексті Закону України «Про вищу освіту». *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 192–197. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2016\\_1\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_29)

246. Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Одеська юридична академія»: схв. вченою радою університету, протокол № 2 від 24.11.2014 р. URL: [http://www.onua.edu.ua/downloads/ustanov\\_dokum/polog\\_org\\_osvit\\_proc.pdf](http://www.onua.edu.ua/downloads/ustanov_dokum/polog_org_osvit_proc.pdf)

247. Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Львівська політехніка»: схв. вченою радою університету, протокол № 17 от 24.11.2015 р. URL: [http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/1910/polozhennya\\_pro\\_osv\\_itniyu\\_proc\\_lvivskoyi\\_politehniku\\_0.pdf](http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/1910/polozhennya_pro_osv_itniyu_proc_lvivskoyi_politehniku_0.pdf)

248. Положення про організацію освітнього процесу в Харківському національному педагогічному університеті ім. Г.С. Сковороди: ухв. вченою радою університету, протокол № 10 від 16.12.2016 р. URL: [http://smc.hnpu.edu.ua/files/Polozhennya/Polozhennya\\_osvintiy\\_protsets\\_HNPU\\_2016.pdf](http://smc.hnpu.edu.ua/files/Polozhennya/Polozhennya_osvintiy_protsets_HNPU_2016.pdf)

249. Лисенко С.В. Нормування праці науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах МВС України. *Проблеми пенітенціар. теорії і практики*: щоріч. бюл. Київ. ін-ту внутр. справ. Київ, 2003. Вип. 8. С. 440–446.

250. Норми часу для планування й обліку навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та складання індивідуальних планів викладачів на 2015/2016 р.: затв. вченою радою Дніпровського державного технічного університету, протокол № 2 від 26.03.2015 р. URL: [http://www.dstu.dp.ua/ust\\_norm\\_doc/norm\\_docum/doc/norma/normi\\_chasu16.pdf](http://www.dstu.dp.ua/ust_norm_doc/norm_docum/doc/norma/normi_chasu16.pdf)

251. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. Москва: Наука. 1966. 304 с.

252. Воеводенко Н.К. Правовое регулирование труда работников с ненормированным рабочим днем: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва: Московский гос. ун-т, 1976. 21 с.

253. Савченко А.О. Правове регулювання праці професорсько-викладацького складу вищих закладів освіти Міністерства внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2000. 18 с.

254. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства в контексті євроінтеграції: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-центр, 2017. 256 с.

255. Никитинский В.И., Кудрявцев В.Н., Лившиц Р.З. Эффективность норм трудового права. Москва: Юрид. лит., 1971. 280 с.

256. Free Time: как работодатели относятся к гибкому графику работы. *Ліга. Бізнес*. URL: <http://biz.liga.net/hr/all/stati/3702186-free-time-kak-rabotodateli-otnosyatsya-k-gibkomu-grafiku-raboty.htm>

257. Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw. *Dziennik Ustaw*. 2011. Nr 81. Poz.440.

258. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

259. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 р. № 45. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF>

260. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-n/ed20110112>

261. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19/paran84#n84>

262. Красюк Т. В. Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів.



Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 28. С. 303–311.

263. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні»: схв. Постановою Верховної Ради України від 12.07.2017 р. № 2133-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>

264. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалено Указом Президента України від 25.06.2013 р. № 343/2013. *Уряд. кур'єр*. 2013. № 117. С 11–13.

265. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: монографія / Барський А.С., Бурнягіна Ю.М., Вапнярчук Н.М. та ін.; за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2015. 240 с.

266. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Москва: Наука, 1972. 271 с.

267. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

268. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ МОН України: Наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>

269. Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів Міносвіти України: Наказ Міносвіти України від 02.04.1993 р. № 90. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0181-93>

270. Трудове право України: академ. курс: підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хугорян. Київ: А.С.К., 2004. 607 с.

271. Хугорян Н. М. Удосконалення правового регулювання надбавок і доплат науковим працівникам. *Держава і право*. 2005. Вип. 29. С. 348–356.

272. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков: Высшая школа, 1975. 168 с.

273. Щодо виконання доручення Кабінету Міністрів України. Відповідь від 18.05.2017 р. № 0701007-3/13193 на лист-звернення учасників III пленуму Центрального комітету Профспілки працівників освіти і науки від 06.04.2017 р. №02-5/185. URL: <https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fpon.org.ua%2Fengine%2Fdownload.php%3Fid%3D1738%26viewonline%3D1>

274. Образование: ключ в будущее: материалы семинара. Курьер ЮНЕСКО. URL:<https://ru.unesco.org/courier/2018-1/obrazovanie-klyuch-v-budushchee> (дата обращения: 12. 11. 2019).

275. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.

276. Ждан М.Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. 2014. Вип. 22. С. 73–83.

277. Ждан М.Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. *Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26–27 верес. 2014 р.). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина». 2014. С. 61–66.

278. Попова-Коряк К.О. Сучасний стан та окремі напрями розвитку правового регулювання умов праці науково-педагогічних працівників в Україні. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю каф. трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 348–350.

279. Попова К.О. Науково-педагогічна діяльність як підстава диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доп. та наук. повідом. учасн. VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2017. С. 321–324.

280. Попова-Коряк К.О. Особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників: сучасність і перспективи

правового регулювання крізь призму міжнародних стандартів прав людини. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 1. С. 79–84.

281. Попова-Коряк К.О. Аморальний проступок, несумісний з продовженням науково-педагогічним працівником своєї роботи, як підстава припинення трудового договору. *Порівняльно-аналітичне право*: електрон. наук. фах. вид. 2017. № 4. С. 141–145. URL: [http://www.pap.in.ua/4\\_2017/42.pdf](http://www.pap.in.ua/4_2017/42.pdf)

*Наукове видання*

ПОПОВА-КОРЯК Каріна Олексіївна

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Монографія

Відповідальний за випуск

Формат 60×84/16. Підписано до друку  
Друк офсетний. Папір офсетний. Гарнітура Таймс.  
Обл.-вид. арк. 13,57. Ум. друк. арк. 12,62.  
Наклад 100 прим.

Видавництво