



ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

А. М. Куліш
доктор юридичних наук, доцент,
декан юридичного факультету
Сумського державного університету

Є. Ю. Горева
викладач кафедри права
Сумського державного університету

УДК 349.235:331.312.4:[37.091.321+001]

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ РЕЖИМІВ ПРАЦІ ДЛЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Висвітлюються окремі питання щодо доцільності застосування гнучкого режиму робочого часу для науково-педагогічних працівників, які виконують науково-організаційну роботу (ректорів, проректорів, деканів, керівників структурних підрозділів та ін.) у вищих навчальних закладах III та IV рівня акредитації та для висококваліфікованих працівників народного господарства, органів державної виконавчої влади та інших осіб, які залучаються до проведення занять зі студентами.

Ключові слова: педагог, науково-педагогічні працівники, правове регулювання сумісництва, ненормований робочий день, гнучкий режим робочого часу.

В умовах реформування вищої освіти в Україні особливого значення набувають питання правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, які держава повинна вирішувати шляхом підвищення якості підготовки науково-педагогічних працівників, створення належних умов для їх ефективної праці.

У сучасних умовах існує актуальна проблема дослідження питань щодо особливостей правового регулювання праці науково-педагогічних працівників-сумісників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про зростання наукового інтересу до питань робочого часу працівників, зокрема до встановлення гнучкого робочого часу.

Проблемам правового регулювання умов трудового договору за сумісництвом, на умовах ненормованого робочого часу, щодо гнучкого режиму робочого часу приділяли увагу вчені-юристи Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Н. К. Воєводенко, Н. В. Варенич, Л. Я. Гінзбург, Д. С. Гоменюк, В. І. Прокопенко,

© Куліш А. М., Горева Є. Ю., 2011



І. О. Процевський, П. Д. Пилипенко, І. І. Терез, Т. О. Яковлева та ін.

Разом із тим, ці питання, на нашу думку, вимагають подальших досліджень з метою приведення систематизації, стабільності, недопущення дублювання окремих норм, суперечностей як в трудовому, так й інших галузях законодавства України, що так чи інакше регулюють працю найманих працівників, у тому числі і науково-педагогічних працівників.

Метою цієї статті є дослідження понять “педагог”, “сумісництво”, “ненормований робочий день”, “гнучкий режим робочого часу” з метою внесення пропозицій щодо введення індивідуального режиму праці для науково-педагогічних працівників.

Зазначимо, що робочий час — одна із основних умов праці, що складають предмет і зміст трудових правовідносин. В умовах ринкової економіки він вважається не тільки формою залучення громадян до суспільного виробництва, а й найважливішою гарантією праці й забезпечення необхідного відпочинку.

Питанням визначення поняття “робочий час” завжди було предметом наукових дискусій серед учених-юристів. Так, з погляду Л. Я. Гінсбурга, робочий час визначається вираженою в одиницях часу мірою праці, яка є обов’язковою для виконання всіма громадянами держави [1, с. 111].

З точки зору О. І. Процевського, робочий час може бути визначений як “установлений законом або угодою між адміністрацією та профспілковим органом на підставі закону час, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен займатися виробничою або службовою діяльністю” [2, с. 16–17].

Що стосується характеристики робочого дня науково-педагогічного працівника, то його праця не піддається прямому впливу і регулюванню, оскільки вона носить творчий чи особистий характер. Це розумова праця, безпосередньо спрямована на виробництво нових знань, які потребують від науково-педагогічного працівника наявності професійних, вольових та моральних якостей, організованості, наполегливості і такої організації праці, яка забезпечить досягнення позитивного результату або зменшить вірогідність невдачі [3, с. 170].

Робочий день науково-педагогічних працівників регулюється також самоорганізованістю.

В багатьох вищих навчальних закладах важливу організуючу роль відіграє технічне нормування. Воно широко застосовується у ВНЗ при виконанні практичних, лабораторних занять, проведенні консультацій та ін. Але воно не може застосовуватись до творчої наукової праці внаслідок її унікальності, неповторності. Спроби встановлення норм часу для встановлення однотипних прикладних досліджень значного позитивного ефекту поки що не дають. Неможливо точно обрахувати норми витрат часу на написання підручників, навчальних посібників, наукових статей, доповідей на конференції та ін. Саме тут найважливішу роль відіграють самоорганізація науково-педагогічного працівника та його сумлінне ставлення до справи.

Відповідно до ст. 48 Закону України “Про вищу освіту” основними посадами науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації є асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор, завідувач кафедри, декан, проректор, ректор та деякі інші категорії працівників.

Досліджуючи питання щодо умов трудового договору за сумісництвом науково-педагогічних працівників, на нашу думку, слід звернути увагу на поняття “педагог”.

В словнику російської мови С. І. Ожегова наводиться таке визначення: “педагог” — це особа, яка займається викладацькою і виховною роботою [4, с. 454]. У тлумачному словнику української мови термін “педагог” розглядається як особа, яка займається викладацькою або виховною роботою, яка розробляє проблеми



педагогіки [5, с. 313].

Конкретна назва посади педагога залежить від типу навчальної установи та її акредитаційного рівня. Як визначає А. А. Савченко, педагогічні працівники ВНЗ об'єднані терміном “науково-педагогічний склад”, особливості правового регулювання праці яких обумовлені деякими обставинами: особливою роллю педагога в житті суспільства, специфікою його трудової діяльності, яка зв'язана з нервовими перевантаженнями і підвищеними трудовитратами (що включає працю в неробочий час), необхідність підвищення престижу викладацької роботи і навчального закладу шляхом постійного підвищення науково-педагогічним складом свого ідейно-теоретичного, професійного рівня [6, с. 58].

Викладач вищого навчального закладу виступає перед студентами представником сучасних наукових знань, з його допомогою майбутній фахівець пізнає всю глибину, конкретний зміст і значимість своєї професії і спеціальності.

Великий вклад в зазначене вище здійснюють висококваліфіковані спеціалісти народного господарства України, органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, судових та правоохоронних органів та ін., які мають наукові ступені і вчені звання та яких залучають до проведення занять у навчальних закладах III і IV рівнів акредитації на умовах сумісництва.

Заняття проводять також ректори, проректори, декани та інші посадові особи вищих навчальних закладів, які виконують науково-організаційну роботу.

Перелічені вище фахівці, яких залучають, і ті, що працюють на постійній основі, і як свідчить практика та власні спостереження, як правило, проводять заняття під час свого основного робочого часу згідно розкладу занять, за винятком керівництва аспірантами, захистом курсових робіт та ін.

Постановою Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій” від 3 квітня 1993 р. № 245 (п. 1) встановлено, що робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації у вільний від основної роботи час.

У п. 4 зазначеної постанови звертається увага на те, що не мають права працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

У Законі України “Про засади запобігання і протидії корупції” зазначається, що суб'єктами відповідальності за корупційні порушення є особи, уповноважені на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, професійні судді, посадові та службові особи інших органів державної влади, особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків. Перелік суб'єктів відповідальності за корупційні правопорушення не є вичерпним.

Зазначеним особам забороняється займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, що здійснюється в поза робочий час) безпосередньо або через інших осіб, якщо інше не передбачено законом.

З вищевикладеного постає питання: яким же чином і в який час проводити заняття зі студентами денної форми навчання особами, які перелічені вище?

Проводити педагогічну роботу з погодинною оплатою праці в обсязі, не більш як 240 годин на рік або керівництво аспірантами, як передбачають п.п. 3 та 5 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств,



установ та організацій, затвердженому наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43, чи проведення занять зі студентами–заочниками, студентами вечірньої, дистанційної форм навчання, здійснювати керівництво переддипломною практикою чи керівництво і приймання (захист) курсових, контрольних робіт.

А як тоді бути з вимогами п. 3.3.1 Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 23 листопада 1993 р. № 173, в якому зазначено, що лекції проводяться лекторами–професорами і доцентами (викладачами) вищого навчального закладу, а також провідними науковцями або спеціалістами, запрошеними для читання лекцій? Перш, ніж дати відповідь на поставлені питання слід, на нашу думку, проаналізувати окремі відхилення від нормальної тривалості робочого часу, до яких відносяться сумісництво, надурочні роботи тощо.

Трудове законодавство приділяє достатню увагу питанням сумісництва, а тому акцентувати увагу на цьому ми не будемо. На нашу думку, слід звернути увагу на ст. 75 проекту Трудового кодексу України, у якій сумісництво визначається як виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи. Цей проект не передбачає особливостей сумісництва для науково-педагогічних працівників.

Виходячи зі змісту цієї ж статті можна виділити і види сумісництва. Так, робота за сумісництвом може виконуватися працівником як за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), так і в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво).

Досить актуальною є проблема розмежування внутрішнього сумісництва і надурочних робіт.

Ст. 97 Трудового Кодексу Російської Федерації, прийнятого Державною Думою Російської Федерації 21 грудня 2001 року, передбачає, що робота за межами нормальної тривалості робочого часу може проводитись як з ініціативи працівника (сумісництва), так і з ініціативи роботодавця (надурочні роботи). Завдяки такому підходу можна успішно відмежувати внутрішнє сумісництво від надурочних робіт та інших робіт понад норму робочого часу [7].

Ненормований робочий час припускає також відхилення від установленної тривалості робочого часу в бік збільшення лише для виконання безпосередніх обов'язків працівника. Слід погодитися з В. І. Прокопенко, який зазначає, що ненормований робочий день — це особливий режим робочого часу керівників, спеціалістів, державних службовців, праця яких за характером виконуваних ними трудових функцій не завжди може бути обмеженою нормальною тривалістю робочого дня, не піддається точному обліку внаслідок специфічного режиму роботи, а також осіб, робочий час яких у зв'язку з особливостями організації їх праці розподіляється ними на свій розсуд [8, с. 294].

Ненормований робочий день означає “працю, необмежену часом” [9, с. 91].

У Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затвердженої наказом Міністерства праці та соціальної політики від 10 жовтня 1997 р. № 7, передбачено, що ненормований робочий день — це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці в такому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад



норму робочого часу.

У разі, якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично, така робота вважається надурочною і може проводитися з додержанням норм ст. 152 проекту Трудового кодексу України [10].

Отже, до працівників з ненормованим робочим часом зараховують не тільки осіб, які працюють понад норму нормального робочого часу, а й осіб, які виконують свої службові обов'язки в нормальний робочий час, але працюють з особливою інтенсивністю, напруженістю, відповідальністю.

Часто сумісництво розглядають як особливу форму організації праці. Роботу за сумісництвом вважають додатковою можливістю підвищення матеріального рівня працівника, а також залученням додаткової робочої сили в конкретній або в іншій галузі народного господарства, установи, організації. Прикладом цього є залучення висококваліфікованих працівників народного господарства, органів державної виконавчої влади та ін., які мають наукові ступені та вчені звання, до науково-педагогічної роботи. Сумісництво є однією з форм вторинної зайнятості працівників.

Невід'ємною рисою феномену сумісництва є його соціально-організаційна природа. Остання виявляє себе в тому, що сумісництво виступає однією з форм організації праці в різних галузях суспільного виробництва. Вказівка на таку природу сумісництва в його понятті відображатиме соціально-організаційну сутність останнього.

Проте, з практичної точки зору, найцікавішим є визначення сумісництва як відхилення від нормальної тривалості робочого часу. За загальним поняттям робочого часу (його нормальної тривалості) чинне законодавство називає й інші його різновиди. Тому з метою узагальнення є сенс іменувати їх відхилення від нормальної тривалості робочого часу. До них належать неповний та ненормований робочий час, надурочні роботи, праця за сумісництвом тощо.

М. К. Воеводенко, досліджуючи правове регулювання праці таких працівників, робить висновок, що ненормований робочий день — це умова праці, яка полягає або у відповідному їй характері або в можливості переробітку осіб, облік часу яких ускладнений [11, с. 8].

У п. 1 ст. 154 проекту Трудового кодексу лише зазначається, що робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник за вказівкою роботодавця або без такої епізодично зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Як бачимо, визначення поняття “ненормований робочий час” так і не знайшло свого законодавчого закріплення в проекті Трудового кодексу [3, с. 170].

Як вже зазначалось вище, для науковців слід створювати належні умови для їх ефективної праці. На нашу думку, для науково-педагогічних працівників слід запроваджувати гнучкий режим робочого часу. Режим робочого часу — це порядок розподілу тривалості робочого часу за різними відрізками календарного часу для належного протікання трудового процесу та забезпечення вільного часу працюючим.

На думку В. С. Венедіктова, встановлення раціонального режиму праці та відпочинку — це засіб підвищення ефективного використання робочого часу, тому що дозволяє створювати більшу кількість продукції при менших фізичних витратах з боку людини, яка виконує цю роботу. Тому норми права, які визначають можливі варіанти режимів праці та відпочинку, сьогодні слід розглядати як прояв поглядів, які склалися у суспільстві про найбільш доцільні форми календарного встановлення тривалості робочого часу. Режим робочого часу повинен бути таким, який відповідав би як інтересам виробництва, так і працівника [12, с. 61].

Гнучкий режим робочого часу — це така форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників допускається саморегулювання початку,



закінчення і загальної тривалості робочого дня [3, с. 173].

При цьому треба відпрацювати повністю встановлену законом сумарну кількість робочих годин протягом прийнятого облікового періоду. На нашу думку, застосування гнучкого режиму сприятиме найбільш доцільній організації праці, підвищенню дисципліни, ефективності та забезпечуватиме поєднання суспільних і особистих інтересів працівників.

У деяких зарубіжних країнах допускаються індивідуалізовані режими праці, приміром у Франції, де до кодексу праці включена допустимість наприклад, режиму праці. Це допускається у законодавстві Бельгії, Німеччини, Фінляндії.

Підсумовуючи вищевикладене, на нашу думку, слід в законодавчому порядку запровадити індивідуальний режим робочого часу з закріпленням права за працівником, у тому числі і науково-педагогічним, які виконують організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські обов'язки, самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлений строк.

Пропонуємо також, враховуючи специфіку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, розробити і затвердити Положення про умови роботи за сумісництвом у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації. Крім того, на нашу думку, є доцільним внесення змін і доповнень до структури та змісту проекту нового Трудового кодексу України, зокрема у книзі четвертій “Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців” поряд із главами “Особливості праці працівників із сімейними обов'язками”, “Особливості праці неповнолітніх осіб” (глава III), передбачити главу “Особливості регулювання праці осіб, які працюють за сумісництвом”, в якій окремими нормами врегулювати працю сумісників — науково-педагогічних працівників.

Список використаних джерел

1. Гинцбург, Л. Я. Проблемы рабочего времени в СССР [Текст] / Л. Я. Гинцбург. — М. : Юрид. лит., 1968. — 184 с.
2. Процевский, Л. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву [Текст] / Л. И. Процевский. — М. : Юрид. лит., 1963. — 181 с.
3. Яковлева, Г. О. Щодо робочого часу наукових працівників [Текст] / Г. О. Яковлева // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин : матеріал наук. практ. конф. / 31 травня — 2 червня 2007 р. — Чернігів : Українська асоціація фахівців трудового права. Чернігівський державний університет права, соціальних технологій та праці, 2007. — С. 170–173.
4. Ожегов, С. И. Словарь русского языка [Текст] / С. Ю. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — [12-е изд., стереотип.]. — М. : Русский язык, 1978. — 569 с.
5. Івченко, І. Тлумачний словник української мови [Текст] / І. Івченко. — Х. : Фоліо, 2007. — 416 с.
6. Савченко, А. А. К проблеме реализации права на труд научно-педагогическими работниками высших учебных заведений Украины [Текст] / А. А. Савченко // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудова відносин в Україні : матеріали наук. практ. конф. / 5–6 червня 2009 р. — Х. : Українська асоціація фахівців трудового права. Харківський економіко-правовий університет., 2009. — С. 58–60.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой Федерального собрания РФ 21.12.2001 г. [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1. — часть I. — Ст. 3.
8. Прокопенко, В. І. Трудове право [Текст] : [підруч.] / В. І. Прокопенко. — Х. : Консум, 1998. — 480 с.
9. Гинцбург, Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР [Текст] / Л. Я. Гинцбург. — М. : Наука, 1966. — 302 с.
10. Проект Трудового кодексу України від 10.12.2009 р. [Електронний ресурс] Верховна Рада України. — Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.



11. *Воеводенко, Н. К.* Правовое регулирование труда работников с ненормированным рабочим днем [Текст] : автореферат дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. "Трудовое право; право социального обеспечения" / Н. К. Воеводенко. — М., 1976. — 21 с.
12. *Венедиктов, В. С.* Трудовое право Украины (Особенная часть) [Текст] : [учеб. пособ. для курсантов и слушателей высш. учеб. завед. МВД Украины] / В. С. Венедиктов. — Симферополь : Эльбиз, 2005. — 200 с.

Надійшла до редакції 16.05.2011

Кулиш А. Н., Горевая Е. Ю. Отдельные вопросы установления индивидуальных режимов работы для научно-педагогических работников

Освещаются отдельные вопросы в части целесообразности применения гибкого режима рабочего времени для научно-педагогических работников, которые выполняют научно-организационную работу (ректоров, проректоров, деканов, руководителей структурных подразделений и др.) в высших учебных заведениях и для высококвалифицированных работников народного хозяйства, органов государственной исполнительной власти и других лиц, которые привлекаются к проведению занятий со студентами.

Ключевые слова: педагог, научно-педагогические работники, правовое регулирование совместительства, ненормированный рабочий день, гибкий режим рабочего времени.

Kulish, A. M.; Goreva, E. Yu. Individual Issues of Establishment of Individual Modes of Work for Scientific and Pedagogical Workers

This article highlights some issues regarding appropriate use of flexible working hours for teaching staff who perform scientific and organizational work (rectors, vice rectors, deans, staff structural units) in higher educational institutions 3–4 accreditation for highly skilled workers and national economy, public authorities and other persons involved in conducting exercises with the students.

Key words: teacher, scientific and pedagogical workers, regulation, holding, long working hours, flexible working hours.

