



ПРОБЛЕМИ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

А. М. Куліш

*доктор юридичних наук, доцент,
декан юридичного факультету
Сумського державного університету*

В. І. Горевий

*доцент кафедри права
Сумського державного університету*

УДК 349.235:37.091.231

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Досліджується праця як термінологічне значення, як багатозначне поняття діяльності людини загалом і науково-педагогічних працівників зокрема.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, праця, науково-педагогічна праця, трудові правовідносини, робочий час.

Науково-педагогічна праця є складним видом творчої інтелектуальної діяльності. Головна її особливість полягає в тому, що навчальний процес відбувається в педагогічній взаємодії зі студентами, що вимагає від науково-педагогічного працівника володіння не лише глибокими і системними знаннями в певній галузі науки, а й уміння передавати знання іншим особам, формулювати їхню особистість.

Досягнення цієї мети можливе завдяки органічному поєднанні викладачами різних видів науково-педагогічної діяльності: навчальної, наукової, методичної, виховної, організаційної. Для кожного виду зазначеної діяльності встановлено різні режими й умови їхнього виконання, а тому правове регулювання робочого часу науково-педагогічних працівників має свої особливості. На відміну від інших працівників, виконання трудових функцій, яких безпосередньо пов'язане з творчою інтелектуальною діяльністю (інженерів, конструкторів, тощо) і чий робочий час визначається тільки за одним виміром, тривалість робочого часу науково-педагогічних працівників визначається за двома вимірами: тижневою тривалістю робочого часу (не більше 36 годин на тиждень) і за конкретними нормами (в годинах або в хвиликах), які встановлені Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України.

Регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів здійснюється за допомогою як загальних, так і спеціальних норм, що пояснюється специфікою та складністю науково-педагогічної праці.



Питанням загальних норм регулювання трудових відносин приділяли увагу такі вчені-юристи: Ю. В. Баранюк, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та інші вчені. Проблемами удосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку науково-педагогічних працівників у сучасних умовах приділяли такі вчені-юристи: М. І. Гордієнко, Т. В. Красюк, А. О. Савченко.

Відсутність наукових розробок з цих питань викликає труднощі у практичному застосуванні норм про робочий час та його режими, визначення обсягу навантаження тощо. Як зазначає Т. В. Красюк, сучасний тип розвитку науки, невідмінне збільшення обсягу наукових знань вимагає від вищих навчальних закладів постійного оновлення й розширення змісту навчальних дисциплін з урахуванням новітніх наукових досягнень, виокремлення найважливішого з величезних інформаційних потоків. Тож перед вищими навчальними закладами виникає дилема: або збільшення навчальних годин, а отже, й науково-педагогічного навантаження, або кількість науково-педагогічних працівників. Ні перше, ні друге не можна вважати прийнятним. Вирішувати цю проблему слід, на наш погляд, комплексно: через удосконалення навчального процесу, підвищення ролі самостійної та індивідуальної роботи студентів, запровадження новітніх сучасних педагогічних та інформаційних технологій, поглиблення інтеграційних процесів освіти і науки, гармонійне й раціональне планування всіх видів науково-педагогічної праці [1, с. 3–4]. Ми повністю підтримуємо думку Т. В. Красюк.

Метою цієї статті є з'ясування і визначення особливостей праці науково-педагогічних працівників як одного із елементів основи існування суспільства.

Праця як термінологічне явище — це діяльність людини: сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної та розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей; це труд, робота, на яку витрачається багато сил [2, с. 667]. Отже, праця є багатозначним поняттям, оскільки в її основі лежить діяльність людини з цілим комплексом інтересів як фізичних, так і розумових. Саме це і зумовлює підвищений інтерес до вивчення такого явища багатьма науками, зокрема медичними, психічними, правовими, соціальними, філософськими та ін. [3, с. 7].

Уся історія людства розвивається завдяки праці, бо все, що потрібно для життя і розвитку людини, створюється працею, а її характер створює передумови поєднання особливих і колективних інтересів. У трудовому процесі людина за допомогою знарядь праці змінює предмет праці, надаючи йому відповідних властивостей, сформованих в її уяві завчасно. Така трудова діяльність має свідомий, цілеспрямований, суспільно-корисний характер, властивий усім суспільно економічним формаціям.

Праця конкретної людини характеризується трьома чинниками:

а) сама праця як процес діяльності, спрямована на досягнення конкретної мети;

б) предмет праці, тобто те на що саме вона спрямована;

в) засоби праці, конкретна річ або її сукупність, завдяки яким людина діє на предмет праці.

Практична реалізація людиною зазначених чинників відбувається за допомогою таких факторів, як:

1) визнання праці функцією людського організму;

2) чітке визначення змісту праці;

3) організація праці.

Праця як функція людського організму потребує як фізіологічних витрат людської енергії, так і психологічної діяльності людини. Такий комплекс включає затрати нервів, м'язів, мислення, уваги, волі тощо. В процесі праці людина переживає різного характеру психічні стани: зосередженість, втому, активність, невдоволення тощо. Поряд із цим, праця є процесом взаємодії між людиною і природою, серед яких трудяща людина — вирішальна. Якраз у процесі праці людина



постійно вдосконалює знаряддя праці, способи безпосереднього впливу на предмет праці, що, в свою чергу, сприяє зміні у структурі трудових операцій, дій та конкретних прийомів. У кінцевому результаті праця як функція людського організму впливає і на розвиток знарядь праці, що є могутнім фактором зростання продуктивності праці і зумовлює докорінні зміни у самому змісті трудової діяльності, тобто у структурі трудових навантажень, трудових функцій працівників у професійно-кваліфікаційній структурі кадрів, їх загальноосвітньому рівні, виробничій майстерності тощо. Тому фактор праці як функція людського організму є зумовлюючим чинником визначення змісту праці, під яким розуміють сукупність конкретних трудових операцій і функцій, що виконує людина безперервно, залежно від трудової діяльності, її кінцевого результату та сфери застосування [4, с. 43–44].

Конкретними елементами змісту праці є трудові рухи, операції, дії, затрати нервової і мускульної енергії, складність праці та ін. Два основних навантаження (мускульне та розумове) реалізуються людиною у процесі праці і залежно від їх співвідношення праця умовно поділяється на фізичну та розумову, оскільки будь-яка робота включає розумові та мускульні компоненти. При цьому науково-технічний прогрес суттєво впливає на розумову і фізичну працю, а в певній мірі і на предмети праці, методи їх обробки, засоби праці, на умови та зміст праці. За таких умов змінюється місце і роль працівника в процесі виробництва, зростає рівень інтелектуальної праці. Саме в таких умовах виникає потреба в з'ясуванні специфіки третього фактору — організації праці, яка ґрунтується на двох основних чинниках: на передовому досвіді та на досягненнях науки, що систематично впроваджуються у виробничий процес. У сукупності такі умови сприяють забезпеченню ефективного використання матеріальних і трудових ресурсів, підвищенню продуктивності праці та збереженню здоров'я людини.

Організація праці працівників ґрунтується на їхньому свідомому опануванні конкретних дій, на продумуванні обставин та можливих ускладнень у процесі трудової діяльності. Чим вищий рівень кваліфікації працівника, його професійної майстерності, тим більше продумана його організація праці. Отже, завдяки організації праці здійснюється широкий спектр заходів; до найсуттєвіших належать такі: вплив на ефективність праці і трудові відносини, на розвиток здібностей, на підвищення свідомості й дисципліни працівників, на стимулювання творчого ставлення до праці, на формування і подальший розвиток у суспільній трудовій діяльності [3, с. 9–10].

Як було зазначено вище, навчальний процес відбувається в педагогічній взаємодії зі студентами. З огляду на це, слід, на нашу думку, звернути увагу на термін “педагог”. Термін є узагальненим щодо працівників, які виконують різні види трудової функції, які пов'язані з навчанням і вихованням. У словнику російської мови С. І. Ожегова знаходиться таке визначення: “педагог — це особа, яка займається викладацькою і виховною роботою та розробляє проблеми педагогіки” [6, с. 313]. Конкретне найменування посад педагога залежить від типу освітньої установи та його акредитаційного рівня. У ст. 48 Закону України “Про вищу освіту” зазначається, що посади педагогічних працівників можуть обіймати особи з повною вищою освітою, які пройшли спеціальну педагогічну підготовку. Основними посадами педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації є асистент, викладач, директор бібліотеки, науковий працівник бібліотеки, доцент, професор, завідувач кафедри, декан, проректор, ректор. 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 нервовими перевантаженнями і підвищеними трудовитратами (що включає в роботу в неробочий час), необхідністю підвищення престижу викладацької роботи і шляхом постійного підвищення науково-педагогічним складом свого ідейно-теоретичного рівня.



Викладач виступає перед студентською молоддю представником сучасних наукових знань, з його допомогою майбутній спеціаліст посягає всю глибину, конкретний зміст і значимість своєї професії і спеціальності. Як зазначає А. А. Савченко, діяльність педагога пов'язана не лише з навчанням, але й і з вихованням, законодавство пред'являє спеціальні вимоги до його особистості: він повинен відповідати визначеним моральним стандартам і не порушувати загальноприйняті правила поведінки. Спеціальна або професійна характеристика викладацької праці виражає його зв'язок з суспільним розподілом праці. Але цей зв'язок не є безпосереднім, він опосередковується зі складом та структурою навчальних дисциплін, які розрізняються змістом і ступенем генералізації (загальноосвітні, юридичні, соціально-економічні, технічні). Їм відповідає багатоманітність конкретних видів викладацької праці, які також повинні враховуватися й диференціюватись в оплаті праці, в наданні визначених пільг і переваг [7, с. 58–59].

Щодо диференціації трудової правосуб'єктності М. Г. Александров запропонував використовувати поняття спеціальної трудової право-дієздатності [8, с. 193–194]. Її службову роль він убачав у тому, щоб доповнювати загальну трудову праводіяльність. Під спеціальною трудовою правосуб'єктністю працівника слід розуміти здатність особи своїми діями у встановленому нормативно-правовими актами як централізованого, так і локального регулювання порядку, набувати і здійснювати спеціальні трудові права і обов'язки, а також нести юридичну відповідальність. Як зазначалося вище, регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками ВНЗ здійснюється за допомогою як загальних, так і спеціальних норм, що пояснюються специфікою та складністю науково-педагогічної праці.

І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов наголошують на тому, що навчальна діяльність — “історично виділений з праці вид діяльності” [9, с. 34]. Основна специфіка науково педагогічної діяльності полягає в тому, що викладач працює не один, а разом із студентами. Робочий час викладача визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових та організаційних обов'язків у поточному навчальному році та відображених в індивідуальному плані. Тривалість робочого часу викладача з повним обсягом обов'язків становить не більше 1 548 годин на навчальний рік при середній тижневій тривалості 36 годин. Таким чином, викладач повинен виконувати різні роботи. Максимальне навчальне навантаження згідно ст. 49 Закону України “Про вищу освіту” не може перевищувати 900 годин. Нормування праці відбувається відповідно до норм часу для планування і обліку навчальної роботи педагогічних і наукових працівників вищих навчальних закладів, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 року № 450. У цьому нормативно-правовому акті визначені конкретні норми часу, які відводяться для лекційних, практичних, лабораторних занять, консультацій, керівництва практикою. Перелік обов'язків викладача є далеко неповним. Про обов'язок виконувати наукові роботи йдеться у вищезгаданому наказі № 450, яким до видів наукової діяльності віднесено підготовку дисертацій, монографій, підручників, навчальних посібників, тез доповідей на конференції тощо.

Тому ми повністю згодні з думкою Г. Гончарової, проте якщо у вищому навчальному закладі не заплановано ніяких заходів, то викладач не зобов'язаний “сидіти” на кафедрі 6 годин, він може працювати у бібліотеці, вдома [10, с. 83]. Варто висловити декілька зауважень щодо контрактної форми трудового договору. Як відомо, згідно зі ст. 54 Закону України “Про освіту” педагогічні і науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів приймаються на роботу шляхом укладання контракту. Але, як свідчить практика і на наше переконання, застосування контракту в трудовому праві України не виправдало себе, тому як характер трудових правовідносин, які виникають у зв'язку з укладанням контракту, самі по собі знижують рівень загальних правових гарантій, якими користується працівник, який уклав трудовий договір на невизначений термін. Основними недоліками



контракту є, на наш погляд, те, що після закінчення терміну контракту працівника, у тому числі і науково-педагогічного, можуть звільнити без пояснення причин (навіть досвідченого, шанованого). Контракт в багатьох випадках містить не тільки нормативні положення трудового права України, але і обставини, що виникають із цивільно-правових відносин.

Як видно із вищевикладеного, спеціальний правовий статус працівника, особливо науково-педагогічного, характеризується, насамперед, наявністю спеціальної трудової правосуб'єктності працівника, реалізація якої спричиняє набуття працівником трудових прав і обов'язків, що відрізняються своїм специфічним змістом, виконання яких забезпечується спеціальними юридичними гарантіями в певних випадках — додатковими заходами відповідальності.

Вважаємо, що в нормативному порядку слід закріпити коло працівників, які мають спеціальний правовий статус, до якого слід віднести педагогічних, науково-педагогічних працівників. Така відмінність правового положення окремих категорій працівників, на нашу думку, повинна знайти своє відбиття в термінологічному словнику трудового права України. Подальший розвиток праці як основи існування суспільства зумовлений взаємодією економічної і правової організації праці, що і вимагає звернути увагу на правове регулювання організації праці, на захист науково-педагогічного працівника в трудовому процесі, на врахування взаємних інтересів сторін навчального процесу — працівника і роботодавця.

Список використаних джерел

1. *Краснюк, Т. В.* Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників ВНЗ III–IV рівнів акредитації [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Т. В. Краснюк ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2008. — 19 с.
2. Новий тлумачний словник української мови. 42000 слів [Текст] : [у 4-х т.] / [уклад. В. Яременко, О. Сліпущко]. — К. : Аконіт, 1998. — Т. 3. — 667 с.
3. Трудове право України: Академ. курс [Текст] : [підруч.] / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. — К. : А.С.К., 2004. — 608 с.
4. *Врублевський, В. К.* Праця на протязі третього тисячоліття [Текст] / В. К. Врублевський. — К., 1980. — 196 с.
5. *Ожегов, С. И.* Словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — [12-е вид., стереотип.]. — М. : Русский язык, 1998. — 454 с.
6. *Івченко, А.* Тлумачний словник української мови [Текст] / А. Івченко — Х. : Фоліо, 2007. — 410 с.
7. *Савченко, А. А.* К проблеме реализации права на труд научно-педагогическими работниками высших учебных заведений Украины [Текст] / А. А. Савченко // Проблемы вдосконалення правового регулювання соціально-трудова відносин в Україні : матеріали науково-практичної конференції [м. Харків, 5–6 червня 2009 р.] / за заг. ред. В. С. Венедіктова. — Х. : Харківський економіко-правовий університет, 2009. — 330 с.
8. *Александров, Н. Г.* Трудовое правоотношение [Текст] / Н. Г. Александров — М. : Юрид. издание Мин. юстиции СССР, 1948. — 214 с.
9. *Прокопенко, І. Ф.* Педагогічні технології [Текст] : [навч. посіб.] / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. — Х. : Колегіум, 2005. — 224 с.
10. *Гончарова, Г.* Проблеми вдосконалення законодавства про припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками [Текст] / Г. Гончарова // Підприємство, господарство і право. — 2008. — № 7. — С. 83–86.

Надійшла до редакції 05.10.2011



Кулиш А. М., Горевой В. И. Отдельные вопросы организации труда научно-педагогических работников

Исследуется труд как терминологическое значение, как многозначное понятие деятельности человека в целом и научно-педагогических работников в частности.

Ключевые слова: научно-педагогические работники, труд, научно-педагогический труд, трудовые правоотношения, рабочее время.

Kulish, A. M.; Gorevoi, V. I. Some Issues the Organization of labor of Scientific and Teaching Staff

This article examines the work as a terminological importance as valued notion of human activities, in particular, researchers and teachers.

Key words: scientific and pedagogical workers, labor, scientific and pedagogical work, labor relations, working time.

