

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

зі спеціальності 081 «Право»

Тема: «Правове регулювання праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України»

Завідувач кафедри д.ю.н. **Ю. В. Гаруст**

Керівник проекту к.ю.н. **Т. В. Шлапко**

Виконавець студент групи Ю.м-72 **В. В. Левченко**

Суми 2018

Актуальність дослідження

Наукова праця завжди відігравала головну роль у суспільстві, оскільки наука вивчає закономірності та властивості розвитку природи, суспільства і людей в ньому, державотворення, розвиток права і правовідносин. У соціально-політичному просторі України все більшого значення набуває сфера освіти. В успішному розвитку системи освіти зацікавлені і держава, і суспільство, і кожен учасник освітнього процесу від студента до ректора, так як саме рівень розвитку системи освіти визначає, в кінцевому рахунку, і рівень розвитку суспільства в цілому.

Законодавство про працю науковців не піддавалось оновленню понад 40 років. Правове регулювання їх праці лише частково здійснюється Законами України «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність» та деякими підзаконними нормативно-правовими актами. Залишаються чинними нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань заміщення посад наукових працівників, трудової дисципліни, робочого часу тощо.

Актуальність теми обумовлена ще й тим, що праця науковців є специфічним видом розумової праці, але її особливості не були предметом комплексного наукового дослідження.

Мета дослідження

- Основною метою дослідження є визначення проблем правового регулювання в сфері регулювання праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів на підставі аналізу законодавства та вироблення пропозицій щодо вдосконалення законодавчих та інших нормативних правових актів, що регулюють правові відносини в сфері праці зазначених категорій працівників вищої школи.

Для реалізації поставленої мети необхідно розв'язати такі **завдання:**

- здійснити аналіз та оцінку правового положення наукових кадрів в Україні в умовах сучасності;
- визначити особливості правового положення наукових працівників в Україні;
- охарактеризувати елементи трудово-правового статусу наукового працівника та уточнити визначення поняття «науковий працівник»;
- дослідити особливості виникнення трудових правовідносин наукових працівників;
- виявити основні проблеми змін трудових правовідносин наукових працівників та внести пропозиції щодо їх правового врегулювання;
- проаналізувати механізм припинення трудових правовідносин з науковими працівниками та запропонувати рекомендації щодо його удосконалення;
- визначити особливості правового регулювання робочого часу і часу відпочинку наукових працівників;
- встановити особливості оплати праці наукових працівників;
- окреслити систему заходів для забезпечення підвищення кваліфікації наукових працівників;
- сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення правового врегулювання трудових відносин наукових працівників.

Об'єкт та предмет дослідження

Об'єкт дослідження. Об'єктом даного дослідження є суспільні відносини в сфері праці з освітньою складовою за участю науково-педагогічних працівників.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є правове регулювання праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України. В якості суб'єктів трудових та інших, безпосередньо пов'язаних з ними, відносин виступають учасники освітнього процесу у вищій школі: професорсько-викладацький склад, студенти, слухачі, докторанти, аспіранти, здобувачі, а також ректор, проректори та інші працівники вузу, які беруть безпосередню в освітньому процесі.

Апробація результатів дослідження

Основні положення та результати дослідження викладено у тезах доповіді на міжнародній науково-практичній конференції «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (2018 р., м. Одеса) за темою: **«Проблемні аспекти реалізації права на працю науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах в Україні у порівнянні з вищими навчальними закладами інших країн світу».**

Короткий огляд висновків до Розділу 1

- Наукові кадри сьогодні знаходяться в кризовому стані, який пов'язаний в першу чергу з низьким рівнем державного фінансування науки, відсутністю належного та сучасного матеріально-технічного забезпечення наукових досліджень, занепадом експериментальної бази із-за відсутності наукомістких замовлень та попиту на результати науки як з боку держави, так і бізнесу, відсутністю належного доступу до світових науково-інформаційних ресурсів, низьким рівнем оплати праці науковців. Як наслідок, спостерігається зменшення чисельності дослідників та старіння наукових кадрів, відтік молоді або із наукової сфери взагалі, або міграція їх до зарубіжних наукових центрів.
- Незважаючи на всі проблеми Україна сьогодні має досить вагомий науковий кадровий потенціал і його збереження та примноження має стати найважливішим пріоритетом державної політики. Це можливо, перш за все, шляхом встановлення у Бюджетному кодексі України [21] норми, яка б забезпечувала дотримання державних гарантій щодо фінансування наукової сфери у розмірі, встановленому статтею 34 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [17], надання права науковим установам самостійно розпоряджатися коштами від надання платних послуг, в тому числі на оплату праці. Необхідно також більш широко застосовувати конкурсний порядок фінансування наукових досліджень та збільшити грантову підтримку молодих учених. При цьому застосовувати договірний порядок оплати праці, що потребуватиме внесення змін в Закон України «Про оплату праці» та відповідні нормативні акти Кабінету Міністрів України з питань оплати праці в бюджетних наукових установах.

- Наукові працівники – це категорія працівників, відмінною ознакою яких є наявність спеціальної правосуб'єктності, яка полягає у законодавчій вимозі мати повну вищу освіту, та особливості правового положення яких впливають перш за все з необхідності встановлення спеціальних прав і обов'язків у зв'язку із провадженням ними такого творчого виду праці, як наукова діяльність. Тому забезпечення на законодавчому рівні чіткого врегулювання трудо-правового статусу наукових працівників, що нерозривно пов'язаний з особливостями в регулюванні укладення та припинення трудового договору, оплаті праці, робочого часу та часу відпочинку, дозволить забезпечити неухильне дотримання норм трудового права для цієї категорії працівників.

Короткий огляд висновків до Розділу 2

Із загальної теорії права відомо, що виникненню правовідносин передують:

1) норма права, що регулює суспільні відносини, надає їм характер, тобто форму правовідносин

2) правоздатність як ознака суб'єкта правовідносин

3) дієздатність

4) юридичний факт, наявність якого відповідно до норми права викликає виникнення, зміну або припинення правовідносин

Трудові правовідносини з науковими працівниками, як і будь-які правовідносини, виникають на підставі юридичних фактів.

- З огляду на особливості наукової діяльності, яка поєднує індивідуальну творчу діяльність конкретного наукового працівника з колективними формами проведення наукових досліджень, де об'єднуються науковці певного напрямку наукових досліджень і, як правило, під егідою керівника певної наукової школи, визначення місця роботи у вигляді структурного підрозділу для наукового працівника є суттєвою, а в деяких випадках, і основною умовою трудового договору. Крім того, результати наукової роботи кожного науковця заслуховуються і оцінюються, в першу чергу, на засіданні відділу (групи, лабораторії) і, беручи до уваги вузькопрофільність деяких напрямів, належним чином можуть бути оцінені тільки цим науковим колективом або його керівником. Наслідками такої оцінки є відповідне проходження атестації і можлива зміна таких істотних умов трудового договору, як посада та рівень заробітної плати.
- Важливим моментом у забезпеченні сталості і стабільності трудових, відносин, на думку В. С. Венедіктова, є взаємний інтерес працівника та роботодавця, що виникає при укладенні трудового договору (контракту). «Саме взаємний інтерес робить трудовий договір (контракт) тривалим, а його невідповідність призводить до його припинення» [75, с.100].

На наукових працівників поширюються всі загальні підстави звільнення, передбачені Кодексом законів про працю України, але деякі з них мають свої особливості і потребують додаткового правового врегулювання.

- Звільнення за п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України [53] застосовується у випадках виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок: недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.
- У науковій літературі можна зустрітись з позицією деяких вчених, що підтвердженням того, що працівник володіє недостатньою кваліфікацією може, бути як атестація, так і інші форми: тестування, контрольні перевірки, експертні висновки тощо [82; с. 96].
- Підставами для звільнення наукового працівника внаслідок недостатньої кваліфікації можуть бути тільки результати атестації.

Короткий огляд висновків до Розділу 3

- При визначенні робочого часу науковця слід враховувати особливості наукової праці в цілому. Специфічною ознакою наукової діяльності є відсутність можливості передбачити кінцевий результат – відкриття, винаходи тощо. Нормування творчої праці неможливе внаслідок її унікальності і неповторності. Нормувати працю творчих працівників звичайними способами неможливо, оскільки не можна бути свідком розумової діяльності такої особи, контролювати початок і хід творчого процесу.
- Застосування спеціальних режимів робочого часу пов'язане з особливими умовами виконання певних робіт. Таким чином, спеціальні режими робочого часу можуть застосовуватися для регулювання робочого часу працівників сфери науки.
- У науковій літературі здійснюється класифікація режимів робочого часу за різними підставами. Проте, в аспекті нашого дослідження, вважаю найбільш доцільним їх поділ на загальні і спеціальні, здійснений П. Д. Пилипенком: «При загальних режимах робочого часу розподіл норми тривалості робочого часу, при якому досягається її виконання, відбувається за тижневий або інший обліковий період. До загальних режимів робочого часу належать: п'ятиденний робочий тиждень, шестиденний робочий тиждень та підсумований облік робочого часу».
- Аналізуючи чинне законодавство щодо норми робочого часу, можна стверджувати, що до наукових працівників застосовуються загальні норми тривалості робочого часу, які встановлені для всіх працівників, і вони не можуть бути збільшені за погодженням сторін, оскільки максимальна норма тривалості робочого часу встановлюється Кодексом законів про працю України.

- В рамках дослідження було розглянуте таке поняття, як дистанційна робота. Зокрема, під поняттям «дистанційна робота» розуміється можливість працювати як на робочому місці, так і вдома, в залежності від конкретних обов'язків працівника та домовленостей з роботодавцем.
- Науковці відмічають, що в Україні ринок дистанційної роботи на сьогодні розвинений досить слабо. Тому, на нашу думку, відносно наукових працівників така форма режиму робочого часу може широко застосовуватись при виконанні науково-дослідних робіт, особливо в гуманітарній сфері, коли проведення наукових досліджень не потребує спеціального обладнання, необхідності проведення експериментів в лабораторних умовах тощо, а строки виконання науково-дослідних робіт визначаються планами роботи, календарними планами, технічними завданнями.
- Отже, режим робочого часу повинен забезпечувати не тільки рівномірну змінність роботи та її облік, а і час відпочинку, відновлення здатності працівника працювати з повною віддачею не на шкоду його здоров'ю.

- Існування на сьогодні значної кількості нормативних актів, прийнятих ще за часів УРСР, відсутність чітких нормативних визначень робочого часу, режиму робочого часу, часу відпочинку призводять до існування невизначеностей та суперечностей у діяльності науковців, зменшують гарантії їх правового захисту.
- Невиправданим, на наш погляд, значний розрив у тривалості відпустки кандидата наук, який займає посаду старшого наукового співробітника, та наукового працівника, який не має наукового ступеня – відповідно 42 і 28 календарних днів, адже інтелектуальне та нервово-емоційне навантаження в більшій мірі залежить від виконуваної роботи за посадою, ніж від наявності наукового ступеня.
- З огляду на викладене пропонуємо розділ VIII Порядку [109] викласти в такій редакції:
- Керівник, заступник керівника з наукової роботи, вчений секретар, керівник структурного наукового підрозділу, які займаються самостійно або у різноманітних організаційних формах науково-дослідною та іншою науковою діяльністю, головний, провідний, старший науковий співробітник та науковий співробітник галузевих наукових установ, а також наукових підрозділів установ, організацій, підприємств:
- що мають науковий ступінь:
- доктора наук 42
- кандидата наук 35
- не мають наукового ступеня 30
- інші наукові працівники 30

- Щодо від'їзду наукового працівника на роботу за кордон, то порядок оплати праці такого наукового працівника та надання йому інших соціальних гарантій необхідно розглядати виходячи з конкретних правових підстав виконання таких робіт.
- Сьогодні деякі академічні наукові установи з метою розширення міжнародного наукового співробітництва шляхом збереження наукових зв'язків з своїми науковими працівниками, які тимчасово працюють за кордоном (але фактичною відсутністю належних правових і фінансових можливостей відповідної компенсації такого співробітництва), направляють своїх наукових працівників за кордон за рахунок приймаючої сторони без збереження заробітної плати. Але таке врегулювання даної проблеми носить більш моральний аспект, чим правовий. З одного боку, установа гарантує збереження за працівником його посади, натомість отримує від нього певну наукову інформацію, налагоджує наукове співробітництво з відповідною зарубіжною науковою школою. З іншого боку, не отримуючи заробітної плати в Україні, науковий працівник втрачає право на страховий стаж, відпустку, пенсійне страхування. Отже, таке співробітництво позбавлене правового підґрунтя.
- На нашу думку, врегулювати це питання можливо шляхом внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року №245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та надання права науковим установам зараховувати зазначених працівників на роботу за строковим трудовим договором на умовах сумісництва відповідно до поданої працівником заяви.

Дякую

за увагу!