

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ВОЛОЩУК ТАРАС ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 349.2:378

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ
ПЕДАГОГІЧНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ТА НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат дисертації
на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, професор кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук
КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, професор кафедри
кримінального права та кримінології;

кандидат юридичних наук
ПАНЧЕНКО Максим Вадимович,
Київська міська кваліфікаційно-дисциплінарна
комісія адвокатури, адвокат.

Захист відбудеться 13 листопада 2015 року о 12-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано 09 жовтня 2015 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Т.М. Лежнєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах сьогодення досягнення у сфері науки набувають особливого значення, адже наука є однією із найважливіших сфер людської діяльності, яка охоплює усі інтелектуальні та матеріальні ресурси суспільства, здійснює вплив на виробництво й інші сторони суспільного життя.

Трудові правовідносини є широкою та багатоаспектною категорією, на основі якої діють всі без виключення працівники та роботодавці. Хоча педагогічна, науково-педагогічна та наукова праця відноситься до специфічних видів праці, тим не менш, вона входить до комплексу суспільних відносин, що регулюються нормами трудового права, тобто трудових правовідносин. У трудовому праві передбачено цілий комплекс норм, які впорядковують трудові відносини науково-педагогічних працівників, що окреслені значними специфічними рисами порівняно із іншими більш загальними нормами законодавства про працю, а також інших галузей права.

В умовах глобалізації та інтенсивного розвитку економіки трудові правовідносини трансформуються у нові форми та види. При цьому, у залежності від тенденцій ринку праці з урахуванням науково-технічного прогресу розвиваються нові категорії працівників. Незважаючи на це, традиційним категоріям працівників не завжди відводиться належна увага. Так, праця педагогів та науковців досліджена на не достатньо високому рівні в теоретичному аспекті, хоч і її практична цінність неоціненна, адже слугує рушійною силою для фундаментального становлення освіченого суспільства та інноваційних революцій.

З розвитком науково-технічної сфери задоволення потреб суспільства і держави в результативній науково-технічній сфері безпосередньо залежать від виконання ефективної педагогічної та наукової діяльності науково-педагогічними працівниками. До того ж, держава повинна створювати належні умови для реалізації науково-педагогічними кадрами свого інтелектуального потенціалу. Необхідно встановити належне правове регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників, враховуючи законодавчі гарантії стабільності трудових відносин із такою категорією працівників.

Правове регулювання суспільно-трудова відносин, обумовлених та пов'язаних з використанням найманої праці, здійснюють органи державної влади, місцевого самоврядування, уповноважені посадові особи. Вони ухвалюють різного роду неперсоніфіковані, розраховані на багаторазове використання правові акти, встановлюючи правила поведінки учасникам зазначених відносин: працівникам, роботодавцям, профспілкам, трудовим колективам, іншим, пов'язаним з ними суб'єктам.

У даному аспекті сучасний стан правового регулювання організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників є недостатньо

розвинути, відсутній уніфікований нормативно-правовий акт у сфері регулювання цього питання; також невеликою є кількість наукових досліджень по цій тематиці. Виходячи з цього, є нагальна потреба у проведенні більш ґрунтовного й конструктивного дослідження як на теоретичному, так і на практичному рівні. Особливу увагу при цьому слід звернути на комплексний та всеохоплюючий аналіз основних теоретичних засад і сутності правового регулювання організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників, а також надання пропозицій щодо оптимізації нормативно-правового регулювання відповідної галузі.

Проблематика правового регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників була у тій чи іншій мірі предметом вивчення різних вчених, серед яких варто виділити наступних: А. А. Абрамова, В. М. Андріїв, Г. О. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Є. І. Войленко, Л. П. Гаращенко, В. І. Горевий, О. В. Гоц, Т. Г. Гриця, С. В. Дріжчана, С. О. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. П. Кохан, М. М. Клемпарський, Т. В. Красюк, А. М. Куліш, А. М. Курінний, Б. Д. Лебін, А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова, Р. З. Лівшиць, Л. І. Миськів, М. В. Панченко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Д. Перевалов, П. Д. Пилипенко, С. М. Рудченко, М. Л. Смолярова, А. М. Соцький, Д. О. Фоменко, М. М. Чабаненко, Г. І. Чанишева, Т. О. Шемігон, В. І. Щербина, Г. О. Яковлева, О. М. Ярошенко та ін. Проте, не применшуючи значення наукових доробків зазначених науковців стосовно дослідження вказаного питання, тематика правового регулювання організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників є дослідженою в невеликій мірі, що й вказує на необхідність проведення більш ґрунтовного наукового аналізу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. до 31 грудня 2015 р.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі доробку трудо-правової доктрини, на підставі порівняльного аналізу законодавства про працю України й зарубіжних держав, вивчення правозастосовної практики охарактеризувати правове регулювання організації трудової діяльності педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників.

Мета дослідження зумовила необхідність постановки та досягнення наступних *задач*:

- з'ясувати загальнотеоретичне підґрунтя поняття педагогічної, науково-педагогічної і наукової праці та виокремити її ознаки;
- запропонувати класифікацію посад наукових, науково-педагогічних та

педагогічних працівників за ступенем впливу останніх на наукову, науково-педагогічну й педагогічну діяльність;

– виокремити перелік принципів організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників;

– охарактеризувати права та обов'язки роботодавця з організації праці з педагогічними, науко-педагогічними та науковими працівниками;

– визначити поняття «організація робочого місця педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівником»;

– дослідити форми участі педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників в організації їх праці.

Об'єктом дослідження є правове регулювання педагогічної, наукової та науково-педагогічної праці.

Предметом дослідження є правове регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Методи дослідження. В основі системи методології наукового аналізу правового регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників лежать наступні методи: 1) гносеологічний метод – дав змогу з'ясувати сутність поняття та ознаки правового статусу педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників та дослідити особливості регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників (1.1, 2.1, 2.2, 2.3); 2) діалектичний метод – дає змогу досліджувати внутрішню сутність правового регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників (підрозділи 1.2, 2.1-2.3); 3) системний метод – дозволив здійснити повне та об'єктивне дослідження правового регулювання організації трудової діяльності педагогічних, науково-педагогічних і наукових (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2); 4) логічні методи і прийоми – дедукція, індукція, аналогія, аналіз, синтез простежуються впродовж здійснення усього наукового аналізу. У науковому дослідженні використовувалися і інші методи пізнання, наприклад, за допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат в означеній сфері та визначено поняття «правовий статус педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників», «педагогічний працівник», «науковий працівник», «науково-педагогічний працівник» (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2); 5) порівняльно-правовий метод – покладено в основу аналізу правового регулювання праці педагогічних, наукових та науково-педагогічних працівників (підрозділи 1.1, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3)

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права з'ясувати специфіку правового регулювання організації трудової діяльності педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників. У результаті проведеної роботи сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані

здобувачем особисто. Основні з них такі:

уперше:

– проведено класифікацію посад педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників за ієрархічним рівнем: а) вищі керівні посади: ректор, президент, начальник, директор, завідувач, заступник керівника (проректор, віце-президент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; б) керівні посади: директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; директор бібліотеки; завідувач (начальник) кафедри; завідувач аспірантури, докторантури; в) некерівні посади: професор; доцент; старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист; науковий працівник бібліотеки;

– сформульовано поняття «права та обов'язки роботодавця з організації праці з педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками» – це становище роботодавця в системі трудових правовідносин, що регламентоване законодавчими нормами, нормами підзаконних нормативно-правових актів та нормами локального характеру і передбачає систему взаємодії роботодавця із педагогічними, науково-педагогічними і науковими працівниками щодо організації навчального процесу та реалізації найбільш ефективного використання їх потенціалу;

– систематизовано коло повноважень роботодавця з організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників: відповідно до статутних завдань вирішує питання діяльності наукових, науково-педагогічних та педагогічних установ; в межах своєї компетенції видає накази і розпорядження; визначає функціональні обов'язки працівників; призначає частину складу вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради наукових, науково-педагогічних та педагогічних установ; вирішує питання охорони та безпеки праці, дотримання законності та правопорядку; забезпечує дотримання службової та державної таємниці; створює та визначає повноваження робочих та дорадчих органів; спонукає працівників до активної трудової діяльності, застосовуючи заходи морального та матеріального заохочення, притягнення до дисциплінарної відповідальності; здійснює контроль за якістю роботи наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників, організацією відповідного процесу роботи;

– окреслено форми участі педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників в організації їх праці: (а) здійснення управління організацією праці через представницькі органи професійних спілок; (б) здійснення управління організацією праці через уповноважені на те колегіальні органи управління відповідної установи (вчена рада, загальні збори (конференція) трудового колективу); (в) здійснення управління організацією

праці шляхом обіймання керівних посад структурних підрозділів відповідної установи; (г) здійснення управління організацією власної трудової діяльності у відповідній установі; (д) здійснення управління організацією праці шляхом реалізації власних суб'єктивних трудових прав як працівника відповідної установи;

удосконалено:

– перелік ознак наукової, науково-педагогічної та педагогічної праці: має творчий характер; реалізовується шляхом укладення трудового договору; здійснюється переважно в колективній формі; є процесом накопичення та використання знань;

– визначення організації робочого місця як комплексу заходів щодо його оснащення засобами і предметами праці, їх розміщення в певному порядку задля створення на робочому місці необхідних умов для високопродуктивної праці та охорони здоров'я працівника;

дістали подальшого розвитку:

– розуміння правового статусу роботодавця як універсальної, різноаспектної і цілісної категорії трудового права, що відображає певне становище юридичної (підприємства, установи, організації) або фізичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб в існуючій системі трудових правовідносин, має чітку структуру, регламентовану правовими нормами й встановлює систему взаємодії роботодавця із іншими суб'єктами трудових правовідносин.

– перелік принципів організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників, серед яких є такі: а) раціональність – раціональне використання трудових ресурсів, що передбачає мінімальність витрат і максимальність трудового результату; б) обґрунтованість – використання заходів забезпечення належних умов праці за їх чіткої обумовленості реальними потребами; в) системність – трудовий процес наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників організовується на постійній основі та з метою виконання регулярних трудових дій зі сторони вказаних категорій працівників; г) планування – щоб забезпечити кінцеву мету трудової діяльності даних категорій працівників; д) стимулювання – трудова діяльність наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників є надзвичайно вагомою для України і тому потребує постійного заохочення для реалізації кожним працівником свого трудового потенціалу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідній роботі – положення та висновки дисертації можуть бути основою для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем правового регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників;

б) у правотворчості – в процесі підготовки змін і доповнень до

нормативних актів (а також проектів законів), які регулюють відносини в сфері організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, зокрема, до чинного Кодексу законів про працю;

в) у правозастосовній діяльності – використання одержаних результатів дозволить удосконалити практичну діяльність у процесі трудових відносин з приводу організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників;

г) у навчальному процесі – у юридичних та інших навчальних закладах під час вивчення дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, посібників, розробці методичних рекомендацій, а також під час викладення лекційного матеріалу та при проведенні семінарських занять.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.), «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25-26 червня 2015 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у чотирьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також в двох тезах доповідей і повідомлень на вказаних наукових заходах.

Структура та обсяг дисертації зумовлені предметом дослідження, його метою й задачами. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що об'єднують сім підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 184 сторінки, з яких 166 сторінок основного тексту. Список використаних джерел складається із 162 найменувань і займає 18 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми. Характеризується стан її наукової розробки, визначаються мета, основні задачі, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовані наукова новизна, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказані ступінь апробації результатів дослідження та наявність публікацій за темою дисертації.

Розділ 1 «Правовий статус педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників» складається з двох підрозділів і присвячений комплексному аналізу педагогічної, науково-педагогічної та наукової праці як різновиду трудової діяльності та виокремленню авторської класифікації посад педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників.

У підрозділі 1.1 *«Педагогічна, науково-педагогічна та наукова праця як різновид трудової діяльності»* охарактеризовано специфіку педагогічної, науково-педагогічної та наукової праці.

Констатовано, що творча діяльність як ознака педагогічної, науково-педагогічної та наукової праці повинна здійснюватися в контексті впливу інших факторів, які з професійної і інтелектуальної точки зору показують належний рівень підготовки працівника для того, щоб займатися вихованням та навчанням студентів, організацією своєї праці, взаємодією із членами науково-трудового колективу й проведенням науково-дослідної діяльності.

Наголошено, що ознака укладання трудового договору, яким регулюється праця педагогічного, наукового та науково-педагогічного працівника, свідчить, по-перше, про те, що науковці, педагогічні та науково-педагогічні працівники, як і всі інші працівники, повинні, укласти договір з роботодавцем, і, по-друге, про специфічний характер договорів з досліджуваними групами суб'єктів.

Аргументовано, що ознака накопичення та використання знань науковими, науково-педагогічними та педагогічними працівниками в процесі праці дозволяє науковим, педагогічним та науково-педагогічним працівникам не лише використовувати свої знання у вигляді їх викладання, але й нести соціальний ефект, який проявляється у підвищенні інтелектуального рівня населення.

Підкреслено, що ознака здійснення діяльності в колективній формі в сфері наукової, науково-педагогічної та педагогічної праці є занадто характерною для того, щоб її заперечувати. Наукові, педагогічні, науково-педагогічні працівники крім того, що є частиною наукового колективу, можуть вступати до різних колегіальних органів, що створюються в рамках навчального закладу, наукової установи або поза ним. Така взаємодія може сприяти як розвитку взаєморозуміння та взаємоповаги в колективі, так і розвитку особистості й професійності наукового, педагогічного і науково-педагогічного працівника.

У підрозділі 1.2 *«Класифікація посад педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників»* констатовано, що процес праці наукових, педагогічних та науково-педагогічних працівників пов'язаний із науковим, творчим мисленням, в результаті якого ведеться ефективна наукова, навчальна та виховна робота. Діяльність наукових, педагогічних, науково-педагогічних працівників із професійної точки зору наділена своїми особливостями, які роблять її однією із найбільш важливим і цінних для суспільства та держави.

Зроблено висновок про те, що наявний нині перелік посад наукових, педагогічних, науково-педагогічних працівників потребує уточнень та доопрацювань, оскільки у всіх основних законах, що регулюють діяльність в

сфері освіти і науки запропоновано різні переліки. Одні для наукових працівників, інші для педагогічних, треті для науково-педагогічних.

Розділ 2 «Особливості регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників» складається із трьох підрозділів і присвячений детальному аналізу змісту та принципів організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, дослідженню мотивації та оплати праці як основного елементу організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників.

У підрозділі 2.1 «Зміст і принципи організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників» вказано, що для забезпечення належного функціонування установи організація праці відіграє базову роль і завдяки ній визначаються подальші вектори розвитку трудових процесів. Суть організації праці полягає в балансуванні мінімальних витрат зі сторони роботодавця і отриманні при цьому найбільших трудових результатів. Організація праці є свого роду функціонуючим компілятором засобів, які будуть корисними для забезпечення належних умов трудової діяльності для відповідної установи, організації чи підприємства.

Організація праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників слугує напрямом оптимізації трудових умов задля максимальної реалізації трудового потенціалу кожного окремого педагога та науковця.

Визначено, що зміст організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників включає такі основні взаємопов'язані елементи: організація трудової діяльності, забезпечення умов праці для максимальної реалізації трудового потенціалу працівника; обслуговування та оптимізація робочих місць; моральна та матеріальна мотивація; розвиток креативних здібностей та навиків працівників. Завдяки принципам організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників можна формувати планування роботи і при чіткому розподіленні трудових обов'язків забезпечувати досягнення цілей наукової, педагогічної та педагогічно-наукової діяльності.

У підрозділі 2.2 «Мотивація та оплата праці як основний елемент організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників» стверджується, що, оскільки дана категорія працівників становить потенціал розвитку нашої держави, вагомим є теоретико-правовий аналіз питання їх стимулювання та заохочення до більш ефективної трудової діяльності, а також щодо розуміння реального рівня їх заробітної плати та перспектив і тенденцій подальшої трансформації даних правових явищ. Необхідно забезпечити якісні умови праці, за яких педагогічні, наукові та науково-педагогічні працівники відчуватимуть свою значимість для суспільства і держави.

Зауважено, що незважаючи на пріоритетність матеріальних стимулів, моральне заохочення має вагоме значення суто для досліджуваної категорії працівників, адже їхня роль полягає у зміцненні суспільних цінностей та

забезпеченні подальшого науково-технічного розвитку країни. Педагогічні, наукові та науково-педагогічні працівники працюють для досягнення не лише індивідуальних, але й суспільних цілей.

У підрозділі 2.3 «Сучасний стан нормативно-правового регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників» відзначено, що до основних нормативно-правових актів, які регламентують правові відносини у сфері трудової діяльності педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників належать Конституція України, Закони України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність» та ін.

Кожен педагогічний, науково-педагогічний та науковий працівник зобов'язаний дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку організації. Закріплення за працівником його прав і обов'язків, формування в локальних нормативних актах певних вимог до нього є своєрідною формою опосередкування внутрішнього трудового розпорядку організації.

Розділ 3 «Суб'єкти організації праці у трудових відносинах з педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками» складається із двох підрозділів і присвячений дослідженню прав та обов'язків роботодавця в організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, визначенню ролі педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників в організації їх праці.

У підрозділі 3.1 «Правовий статус роботодавця в організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників» визначено, що правовий статус роботодавця у сфері організації праці – це певне становище юридичної (підприємства, установи, організації) або фізичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб в існуючій системі трудових правовідносин, що має чітку структуру, регламентовану юридичними нормами загальної та локальної дії й встановлює систему взаємодії роботодавця із працівниками щодо організації робочого процесу та визначення найбільш ефективного використання трудового потенціалу працівників та засобів виробництва.

Правовий статус та повноваження як окремі правові категорії досить часто визначають через права та обов'язки, однак між ними є суттєва різниця, адже поняття правовий статус є ширшим за значенням. В розрізі дослідження правового статусу та повноважень роботодавця в організації праці з педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками, можна зазначити, що категорія «правовий статус» відображає становище або положення роботодавця щодо організації праці з науково-педагогічними працівниками. Стосовно повноважень роботодавця в організації праці з педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками, то вони визначають лише його правами та обов'язками.

У підрозділі 3.2 «Роль педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників в організації їх праці» запропоновано під організацією робочого місця розуміти комплекс заходів щодо його оснащення засобами і предметами праці, їх розміщення в певному порядку задля створення на робочому місці необхідних умов для високопродуктивної праці та охорони здоров'я працівника.

Звернено увагу на те, що специфіка організації робочого місця педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівником полягає в такому: (а) дотримується вимог посадової інструкції; (б) дотримується вимог техніки безпеки та виробничої санітарії; (в) проявляє ініціативність в організації робочого місця; (г) враховує вимоги сучасного інформаційно-технічного суспільства.

ВИСНОВКИ

1. Педагогічна, науково-педагогічна та наукова праця, як різновид трудових правовідносин – це інтелектуальна творча діяльність, що виконується педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками навчальних закладів I-II і III-IV рівнів акредитації і наукових установ, спрямована на одержання, накопичення й використання знань з метою створення нових та вдосконалення вже існуючих теоретичних та прикладних вчень.

До ознак наукової, науково-педагогічної та педагогічної праці належать: (а) має творчий характер; (б) реалізовується шляхом укладення трудового договору; (в) здійснюється переважно в колективній формі; (г) є процесом накопичення та використання знань.

2. Класифікація посад науково-педагогічних працівників за ступенем впливу на наукову, науково-педагогічну й педагогічну діяльність:

(а) вищі керівні посади:

– ректор, президент, начальник, директор;

– заступник керівника (проректор, віце-президент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;

(б) керівні посади:

– директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;

– декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;

– директор бібліотеки;

– завідувач (начальник) кафедри;

– завідувач аспірантури, докторантури;

(в) некерівні посади:

– професор;

- доцент;
- старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;
- науковий працівник бібліотеки.

3. Зміст організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників включає такі основні взаємопов'язані елементи: організація трудової діяльності, забезпечення умов праці для максимальної реалізації трудового потенціалу працівника; обслуговування та оптимізація робочих місць; моральна і матеріальна мотивація; розвиток креативних здібностей та навиків працівників.

4. Організація праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників – це сукупність заходів, які призначені для приведення трудової діяльності педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників в упорядковану та взаємоузгоджену систему дій, що максимально реалізують трудовий потенціал окремого працівника і забезпечують найбільш високий трудовий результат.

5. Принципи організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників:

(а) раціональність – раціональне використання трудових ресурсів, що передбачає мінімальність витрат і максимальність трудового результату;

(б) обґрунтованість – використання заходів забезпечення належних умов праці за їх чіткої обумовленості реальними потребами;

(в) системність – трудовий процес наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників організовується на постійній основі та з метою виконання регулярних трудових дій зі сторони вказаної категорії працівників;

(г) планування – щоб забезпечити кінцеву мету трудової діяльності даної категорії працівників;

(д) стимулювання – трудова діяльність наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників є вагомою для України і тому потребує постійного заохочення для реалізації кожним працівником свого трудового потенціалу.

6. Правовий статус роботодавця з організації праці з педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками – це становище роботодавця в системі трудових правовідносин, що регламентоване законодавчими нормами, нормами підзаконних нормативно-правових актів та нормами локального характеру й встановлює систему взаємодії роботодавця із педагогічними, науково-педагогічними і науковими працівниками щодо організації навчального процесу та визначення найбільш ефективного використання їх потенціалу.

7. Повноваження роботодавця з організації праці педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників:

– відповідно до статутних завдань вирішує питання діяльності наукових, науково-педагогічних та педагогічних установ;

– в межах своєї компетенції видає накази і розпорядження;

- визначає функціональні обов'язки працівників;
- призначає частину складу вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради наукової установи;
- вирішує питання охорони та безпеки праці, дотримання законності й правопорядку;
- забезпечує дотримання службової та державної таємниці;
- створює і визначає повноваження робочих та дорадчих органів;
- спонукає працівників до активної трудової діяльності, застосовуючи заходи морального та матеріального заохочення, притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- здійснює контроль за якістю роботи наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників, організацією відповідного процесу роботи.

8. Організація робочого місця педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівником – це комплекс заходів щодо самостійного й ініціативного його оснащення засобами і предметами праці, їх розміщення в певному порядку задля створення на робочому місці необхідних умов для високопродуктивного виконання навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи, а також для охорони здоров'я таких працівників.

Специфіка організації робочого місця педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівником полягає в такому: (а) дотримується вимог посадової інструкції; (б) дотримується вимог техніки безпеки та виробничої санітарії; (в) проявляє ініціативність в організації робочого місця; (г) враховує вимоги сучасного інформаційно-технічного суспільства.

9. Форми участі педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників в організації їх праці: (а) здійснення управління організацією праці через представницькі органи професійних спілок; (б) здійснення управління організацією праці через уповноважені на те колегіальні органи управління відповідних установ (вчена рада, загальні збори (конференція)); (в) здійснення управління організацією праці шляхом обіймання керівних посад структурних підрозділів відповідних установ (посади декана, керівника кафедр тощо); (г) здійснення управління організацією власної трудової діяльності у відповідних установах (визначення обсягу своєї роботи у відповідності до встановлених нормативів, обрання власних підходів та засобів здійснення найбільш ефективного здійснення педагогічного процесу з урахування законодавства та корпоративних норм ВНЗ); (д) здійснення управління організацією праці шляхом реалізації власних суб'єктивних трудових прав як працівника відповідної установи (отримання від роботодавця інформації з питань, безпосередньо зачіпають інтереси працівників, обговорення з роботодавцем питань про роботу організації, внесення пропозицій щодо її вдосконалення, отримання інформації стосовно трудової діяльності відповідної установи тощо).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Волощук Т.В. Место и роль педагогических, научно-педагогических и научных работников в организации их труда / Т.В. Волощук // Право и политика. – 2013. – Спецвыпуск. – С. 169-173.

2. Волощук Т.В. Педагогічна, науково-педагогічна та наукова праця, як різновид трудових правовідносин / Т.В. Волощук // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 29, ч. 2. – С. 176-182.

3. Волощук Т.В. Принципи організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників / Т.В. Волощук // Митна справа. – 2014. – Спецвипуск № 2. – С. 414-424.

4. Волощук Т.В. Мотивація та оплата праці, як основний елемент організації праці наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників / Т.В. Волощук // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3, ч. 2. – С. 219-224.

5. Волощук Т.В. Правовий статус і повноваження роботодавця в організації праці з педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками / Т.В. Волощук // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Випуск 1. – С. 139-145.

6. Волощук Т.В. Визначення переліку посад педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників / Т.В. Волощук // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Збірник наукових праць (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 74-78.

7. Волощук Т.В. Зміст організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників / Т.В. Волощук // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття (м. Київ, 25-26 червня 2015 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015 – С. 89-91.

АНОТАЦІЯ

Волощук Т.В. Правове регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2015.

Дисертація присвячена системному та ґрунтовному аналізу правового

регулювання організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. У роботі визначено поняття та ознаки педагогічної, науково-педагогічної та наукової праці, як різновиду трудових правовідносин. Визначено перелік посад педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

З'ясовано зміст та принципи організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. Окрему увагу приділено нормативно-правовому регулюванню організації праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Досліджено правовий статус і повноваження роботодавця в організації праці з педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками. З'ясовано місце і роль педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників в організації їх праці.

Ключові слова: педагогічна, науково-педагогічна та наукова праця, педагогічний працівник, науковий працівник, науково-педагогічний працівник, повноваження роботодавця, організація праці, правовий статус, трудові правовідносини, перелік посад, оплата праці, мотивація праці, суб'єкти організації праці.

АННОТАЦІЯ

Волощук Т.В. Правовое регулирование организации труда педагогических, научно-педагогических и научных работников. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2015.

Диссертация посвящена системному и обстоятельному анализу правового регулирования организации труда педагогических, научно-педагогических и научных работников. В работе определено понятие и признаки педагогической, научно-педагогической и научной работы, как разновидности трудовых правоотношений.

Выяснены содержание и принципы организации труда педагогических, научно-педагогических и научных работников. Особое внимание уделено нормативно-правовому регулированию организации труда педагогических, научно-педагогических и научных работников.

Исследован правовой статус и полномочия работодателя в организации труда с педагогическими, научно-педагогическими и научными работниками. Выяснены место и роль педагогических, научно-педагогических и научных работников в организации их работы.

Охарактеризовано понятие «правовой статус работодателя по организации труда» – это определенное положение юридического (предприятия, учреждения,

организации) или физического лица, в рамках трудовых отношений использующего труд физических лиц в существующей системе трудовых правоотношений, которое имеет четкую структуру, регламентированную юридическими нормами общего и локального действия и устанавливает систему взаимодействия работодателя с работниками по организации рабочего процесса и определению наиболее эффективного использования трудового потенциала работников и средств производства.

Предложена классификация форм участия педагогических, научно-педагогических и научных работников в организации их труда: 1) осуществление управления организацией труда через представительные органы профессиональных союзов; 2) осуществление управления организацией труда через уполномоченные на то коллегиальные органы управления соответствующего учреждения (ученый совет, общее собрание (конференция), 3) осуществление управления организацией труда путем занятия руководящих должностей структурных подразделений соответствующего учреждения (должности декана, руководителя кафедр и т.п.); 4) осуществление управления организацией собственной трудовой деятельности в соответствующем учреждении (определение объема своей работы в соответствии с установленными нормативами, избрание собственных подходов и средств осуществления наиболее эффективного осуществления педагогического процесса с учетом законодательства и корпоративных норм вузов) 5) осуществление управления организацией труда путем реализации собственных субъективных трудовых прав как работника соответствующего учреждения (получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию, получения информации о трудовой деятельности соответствующего учреждения и т.п.).

Установлен перечень полномочий работодателя по организации труда педагогических, научно-педагогических и научных работников:

- (1) в соответствии с уставными задачами решает вопросы деятельности научных, научно-педагогических и педагогических учреждений;
- (2) в пределах своей компетенции издает приказы и распоряжения;
- (3) определяет функциональные обязанности работников;
- (4) назначает часть состава ученого (научного, научно-технического, технического) совета научных, научно-педагогических и педагогических учреждений;
- (5) решает вопросы охраны и безопасности труда, соблюдения законности и правопорядка;
- (6) обеспечивает соблюдение служебной и государственной тайны;
- (7) создает и определяет полномочия рабочих и совещательных органов;
- (8) побуждает работников к активной трудовой деятельности, применяя меры морального и материального поощрения, привлечение к дисциплинарной

ответственности;

(9) осуществляет контроль за качеством работы научных, научно-педагогических и педагогических работников, организацией соответствующего процесса работы.

Ключевые слова: педагогическая, научно-педагогическая и научная работа, педагогический работник, научный работник, научно-педагогический работник, полномочия работодателя, организация труда, правовой статус, трудовые правоотношения, перечень должностей, оплата труда, мотивация труда, субъекты организации труда.

ANNOTATION

Voloshchuk T. V. Legal regulation of labour organization of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific staff. – *The manuscript.*

Thesis for the degree of Candidate of Sciences in speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovsk, 2015.

The thesis is devoted to systematic and detailed analysis of the legal regulation of labour organization of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific workers. In the work the concept and features of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific work, as a form of labour legal relations were defined. The list of positions of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific workers was determined.

The content and principles of work organization of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific workers were found. Special attention was paid to the legal regulation of labour organization of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific workers.

The legal status and powers of the employer in labour organization of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific staff were examined. The place and role of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific workers in the organization of their work were defined.

Keywords: pedagogical, scientific, educational and scientific work, pedagogues, scientists, scientific staff member, the authority of the employer, labour organization, legal status, labour relations, the list of positions, remuneration, motivation, subjects of labour organization.