

УДК 349.22; 378.12

**В. А. Кононенко**  
*здобувач кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

**Постановка проблеми.** Важливим фактором для держави, який визначає її місце на міжнародній арені, є рівень розвитку освіти та науки, які сприяють формуванню професійного кадрового потенціалу держави. Освіта є базисом розвитку будь-якої держави, а тому трудові відносини з науково-педагогічними працівниками потребують особливої уваги.

В умовах сучасності прогресивний розвиток держави є неможливим без постійного удосконалення системи освіти та науки, забезпечення якого здійснюється науково-педагогічними працівниками. Чітке нормативно-правове регулювання трудових відносин з освітянами сприятиме допуску до системи освіти і науки лише висококваліфікованих кадрів. Крім того, право на працю є одним із основних соціальних конституційних прав людини, а тому оптимальний стан правового регулювання праці зазначеної категорії працівників забезпечуватиме ефективну реалізацію даного права. Підвищення кількості конкурентоспроможних фахівців, що забезпечується отриманням якісної, ґрунтовної освіти, здійснюється завдяки діяльності науково-педагогічних працівників.

**Метою статті** є дослідження та аналіз основних нормативно-правових актів, які регулюють працю науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, задля визначення основних правових проблем та виявлення можливих шляхів їх вирішення.

**Аналіз останніх публікацій.** Проблеми правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками було розглянуто у працях таких вчених, як В.А. Кононенко, А.М. Куліш, В.Я. Киян, К. Попова-Коряк, М.М. Чабаненко, О. Ромашов, О. Грішнова, М.І. Гордієнко, В.І. Горевий, А.О. Савченко та інші.

**Виклад основного матеріалу.** Розгляд особливостей правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками може бути лише у зв'язку з розглядом теоретичних засад та загальних правил єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин [1]. Ознакою сучасного правового регулювання таких відносин з працівниками закладів вищої освіти є поєднання їх централізованої регламентації з локальною, що здійснюється кожним навчальним закладом окремо.

Основним нормативно-правовим актом, який забезпечує правове регулювання трудових відносин, у тому числі і з науково-педагогічними працівниками, є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [2]. При цьому, слід зазначити, що трудові відносини з науково-педагогічними працівниками потребують особливого правового регулювання, що не забезпечується нормами КЗпП України, які містять лише загальні положення та не враховують характеру відносин з працівниками у сфері освіти та науки. Це зумовило існування низки спеціальних нормативно-правових актів.

Одним з перших спеціальних нормативно-правових актів, який містив загальні положення щодо регулювання трудових відносин освітян, був Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017 «Про освіту» [3]. При цьому визначення поняття «науково-педагогічних працівників» міститься в Законі України «Про вищу освіту» [4]. За цим законом науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність. Крім цього, у ст. 53 Закону розмежовуються поняття «педагогічні» та «наукові» працівники. Відповідно педагогічними працівниками є особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність, а науковими працівниками є особи, які за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-організаційну діяльність та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання.

Законом № 2145-VIII [3] врегульовано загальні права та обов'язки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, державні гарантії, що забезпечуються працівникам, вимоги до освіти та професійної кваліфікації педагогічного працівника закладу освіти, професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, робочий час та оплату праці педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Оскільки трудові відносини з працівниками починаються з моменту прийняття їх на посаду, удосконалення потребують вимоги, які ставлять-

ся до кандидатів на посади. Відповідно до п. 9 ст. 55 Закону «Про вищу освіту» посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. Статутом закладу вищої освіти можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників [4]. Слід доповнити вимоги до працівників вищих закладів освіти вимогою наявності високих моральних якостей та умовою належного фізичного та психічного здоров'я, адже він цього залежить здатність працівників до якісного виконання своїх обов'язків.

Законом України № 1556-VII було надано закладам вищої освіти автономію у тому числі і в аспекті прийняття рішень щодо самостійного добору та розстановки кадрів, наслідком чого стала відсутність єдиного нормативно-правового акту, яким врегульовується питання порядку проведення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників. Оскільки у ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» зазначається про те, що вченими радами закладів вищої освіти має бути розроблено Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Порядок), було прийнято Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), які затверджені наказом Міністерства освіти і науки України 05.10.2015 № 1005 [5]. Проте у зв'язку із внесенням змін до законів України, ці рекомендації потребують перегляду. Так, в Рекомендаціях закріплено норму про укладення строкового трудового договору строком на 5 років при прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу. Ця норма відсутня в Законі «Про вищу освіту» та вважається такою, що суперечить міжнародним стандартам трудового права [6].

Науковці вважають істотною прогалиною відсутність у Законі України «Про освіту» легального визначення поняття конкурсу. Дмитрієва І.К. зазначає, що конкурсний відбір кадрів є формою реалізації права на працю та має більше переваг порівняно зі звичайним прийняттям на роботу. Підставою виникнення трудових правовідносин із закладом вищої освіти є складний юридичний та фактичний склад, у якому трудовий договір замикає низку неоднорідних юридичних актів, що послідовно здійснюються. К. Попова-Коряк пропонує дати таке визначення конкурсу, як особливого порядку відбору кадрів, що здійснюється на підставі дотримання кваліфікованих вимог до претендентів на заміщення відповідних посад і

передбачає оцінювання їхніх професійно-ділових і моральних якостей в умовах змагальності [6].

Вважається за необхідне визначення на законодавчому рівні мети проведення конкурсного відбору. На думку Смолярової М.Л., метою є систематичне підвищення якісного складу науково-педагогічних працівників, які повинні мати глибокі професійні знання та наукові досягнення у відповідній галузі науки, володіти високоморальними якостями та авторитетом у трудових колективах, у студентів, забезпечувати підготовку та виховання висококваліфікованих спеціалістів на рівні сучасних вимог [7]. Крім цього затвердження мети конкурсного відбору пропонувалося і проектом Трудового кодексу, відповідно до якого ця мета мала дві складові:

1) відбір кандидатів на заміщення вакантної посади;

2) виявлення здібних до управлінської діяльності спеціалістів вищого та середнього рівнів управління (керівники, заступники керівників підприємств, організацій та їх структурних підрозділів) та направлення їх на перепідготовку до закладів вищої освіти, а також проведення стажування кращих випускників цих закладів.

Проектом також врегульовано етапи проведення конкурсу, що на сьогоднішній день не міститься в жодному нормативно-правовому акті, адже це віднесено до повноважень вченої ради закладу вищої освіти. Проте, на нашу думку, в Законі повинні бути прописані загальні складові конкурсного відбору, а саме:

1) тестування для визначення рівня спеціальних знань;

2) психологічне тестування (підприємницький, менеджерський і творчий потенціал; прагнення до фахового розвитку; комунікативні дані; прагнення й спроможність працювати в колективі, культурна відкритість);

3) оцінка (на основі співбесіди) фахової зрілості спеціаліста, рівня економічних і управлінських знань, а також розуміння цілей і завдань перепідготовки, можливостей використання отриманих знань для розв'язання проблем виробництва [8].

Відповідно до абз. 1 п. 4 Рекомендацій оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації [5]. На нашу думку, з метою забезпечення доступу до конкурсу більш широкого кола осіб необхідним є удосконалення порядку оголошення про конкурс шляхом публікації про його проведення на сайті Міністерства освіти та науки України.

В п. 12 ст. 56 Закону № 1556-VII зазначається, що в окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році. З метою недопущення спроб працівників оминати проходження конкурсного відбору, Смолярова М.Л. наголошує на необхідності визначення на законодавчому рівні всіх можливих випадків укладення трудового договору (контракту) без оголошення конкурсу, а саме: на посади, зайняті вагітними жінками та жінками, які знаходяться у відпустці по вагітності та пологах, на посади, зайняті жінками, які мають дітей віком до 3-х років, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною, на посади працівників, які знаходяться на стажуванні, навчаються у докторантурі, на посади науково-педагогічних працівників, які знаходяться у творчій відпустці для завершення докторської дисертації [7].

Трудові правовідносини для працівників закладів освіти виникають на підставі трудового договору. Проте в законі міститься й положення щодо застосування контракту, який відповідно до Закону України № 2145-VIII передбачається для укладення лише з керівниками закладів освіти. Законом контракт визначається як строковий трудовий договір. У ст. 21 КЗпП України контракт визначається особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Призначенням контракту відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170 є забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Проте на практиці доволі часто це призводить до порушення прав працівників, а не до стимулювання його професійної діяльності. Цією ж постановою визначаються особливості порядку укладення контракту та особливості його змісту, який є ширшим, порівняно зі змістом трудового договору. На підставі закону сторони контракту наділені можливістю визначення за домовленістю своїх прав, обов'язків та підвищеної відповідальності. Дискусійним у науці є питання визначення у контракті підстав його припинення. Ст. 36 КЗпП України визначає підстави припинення трудового договору, які роботодавець

не може доповнити чи змінити. Особливістю ж контракту є можливість встановлення сторонами на підставі угоди додаткових підстав його розірвання, не перелічених у названій статті. Тобто фактично сторони правомочні припинити трудові відносини на підставі контракту як на загальних підставах, так і на підставах, визначених безпосередньо їхньою домовленістю та зафіксованих у контракті. Проте досить часто такі умови призводять до порушення прав працівників, що породжує виникнення трудових спорів у зв'язку з неправомірністю підстав припинення контракту [9].

Через низький рівень правової регламентації укладення трудового контракту на законодавчому рівні на практиці виникають проблеми із застосуванням цього правового інституту. Саме тому деякі науковці наголошують на потребі визначення у Законі України «Про вищу освіту» випадків укладення трудового договору та випадків укладення контракту [3]. Проектом Трудового кодексу взагалі не передбачена така форма трудового договору, як контракт, що викликано сумнівами у доцільності його існування [9].

Окрім того, проблемою є відсутність визначення чіткого переліку істотних умов трудового договору та контракту. Вважається, що деякі з умов контракту перераховані у абз. 3 ст. 21 КЗпП України, а саме:

- строк його дії;
- права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна);
- умови матеріального забезпечення і організації праці працівника;
- умови розірвання договору, в тому числі дострокового.

Законом України «Про вищу освіту» передбачається укладення контракту під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів.

Законом України № 1556-VII від 01.07.2014 «Про вищу освіту» визначено основні посади наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти та порядок їх заміщення. На відміну від законів про загальну середню освіту, дошкільну освіту, Закон № 1556-VII містить права та обов'язки, які дещо відрізняються від загальних прав працівників у сфері освіти у Законі № 2145-VIII, що пов'язано зі специфікою посади науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу. Прикладом є право брати участь в управлінні закладом вищої освіти, у тому числі обирати та бути обраним до вищого органу громадського самоврядування, вченої ради закладу вищої освіти чи його структурного підрозділу.

Аналізуючи підстави припинення трудового контракту з науково-педагогічними працівниками, науковці наголошують на необхідності ви-

значення у спеціальному законі про вищу освіту понять «аморальний проступок» та «одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником» саме для працівників вищих навчальних закладів, оскільки поняття є оціночними, а тому можуть призвести до неправильного застосування норми.

Оскільки характер трудових відносин з науково-педагогічними працівниками має певні особливості, на доктринальному рівні обґрунтовується ідея виділення в проекті Трудового кодексу окремого розділу з нормами, які стосуються особливостей правового регулювання праці науково-педагогічних працівників [7]. Проте зважаючи на те, що такі акти як Трудовий кодекс зазвичай містять лише загальні норми та повинні врегулювати всі трудові відносини, не доцільно регламентувати цим актом окремо відносини праці у всіх сферах. А тому вважаємо за необхідне виділення у Законі України «Про вищу освіту» окремого розділу з повною правовою регламентацією трудових відносин працівників освіти.

Існує певна специфіка у регулюванні робочого часу науково-педагогічних працівників, що пов'язана із особливостями виконання останніми трудової функції. Це породжує відмінність у визначенні поняття робочого часу для працівників закладів вищої освіти, порівняно з визначенням цього поняття стосовно інших працівників, оскільки частина їх робочого часу протягом робочого дня пов'язана з виконанням роботи за межами робочого місця викладача. Ст. 56 Закону «Про вищу освіту» встановлено, що робочий час становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу). Робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків [3]. Внаслідок зменшення рівня максимального навчального навантаження з 900 до 600 годин за новим законом, відбулося зменшення кількості лекційних та семінарських занять, оскільки це не передбачало поповнення штату працівників. У зв'язку з цим виникає проблема зменшення якості отримання знань у закладах вищої освіти, оскільки більшість матеріалу відводиться на самостійне опрацювання. Внаслідок зменшення навчального навантаження, вважаємо, що потрібно збільшити штат науково-педагогічних працівників з метою компенсації кількості занять. Наказ Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 р. № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» визначає норми часу для обліку роботи науково-педагогічних працівників. Прогалиною є відсутність норм часу для основних видів методичної, наукової та організа-

ційної роботи, оскільки законом визначено такі норми лише для навчальної діяльності. А тому фахівці пропонують закріпити погоджені нормативи часу з вищезазначених видів професійної діяльності науково-педагогічних працівників. Крім того, відповідно до зазначеної позиції, Перелік має бути доповнений певними видами методичної, організаційної та наукової роботи. Так, для прикладу, мають бути включені засідання кафедр як важливий вид організаційної роботи працівників у сфері вищої освіти. Нормування багатьох видів організаційної та методичної роботи може викликати деякі труднощі, проте це може забезпечити чіткіше регулювання робочого часу працівників та сприяти створенню можливості вільного планування свого часу останніми [10].

Актуальним питанням є проведення атестацій науково-педагогічних працівників. В ч. 6 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» зазначається, що педагогічні працівники кожні п'ять років проходять атестацію. За результатами атестації визначається відповідність працівників займаній посаді, присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання. Спеціальним підзаконним актом, який регулює порядок проведення атестації, є наказ Міністерства освіти і науки України № 930 від 06.10.2010 «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників» [11]. Атестація допомагає визначити ефективність та результативність діяльності працівників, рівень їх професійної компетентності та наявність необхідних знань і навичок, а також сприяє заохоченню до підвищення своєї професійної кваліфікації. У проекті Трудового кодексу вказується на необхідності проведення атестації лише в присутності працівника. Крім того, погоджуємося із думкою Смолярової М.Л. щодо необхідності законодавчого визначення критеріїв та показників оцінки ефективності праці науково-педагогічних працівників, зокрема таких:

- наявність відповідного рівня кваліфікації;
- володіння професіональними здібностями;
- результат науково-педагогічної діяльності, який залежить від кола прав та обов'язків, що визначаються при укладенні трудового договору [7].

Важливою гарантією результативної та якісної діяльності науково-педагогічних працівників є наявність належної системи заохочення останніх, наявність матеріальних та соціальних стимулів. Матеріальна зацікавленість працівників сприяє підвищенню ефективності їх наукової та педагогічної діяльності, а також розвитку наукових досліджень. Законом «Про вищу освіту» передбачено лише надання доплат за наукові ступені та вчені звання. Порядок виплат інших видів матеріального заохочення, а саме премій, надбавок, доплат, матеріальної допомоги визначається керівником закладу вищої освіти. Кононенко В.А. вважає, що

результативність матеріального заохочення працівників залежить не лише від економічно обґрунтованого розподілу коштів, а й від грамотного розроблення положення про преміювання, адже цим актом передбачається перелік підстав для виплат премій, а також права та обов'язки роботодавця і робітників щодо преміювання. Незважаючи на те, що затвердження порядку виплат матеріального заохочення відноситься до компетенції закладів вищої освіти, погоджуємося з думкою Кононенка В.А. про необхідність затвердження Типового положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників. В ньому слід визначити наступне:

- коло осіб, на яких поширюється Положення;
- підстави та умови преміювання;
- розмір видів матеріального заохочення;
- порядок та терміни виплати;
- підстави для зменшення, позбавлення чи припинення виплат;
- порядок оскарження здійснення преміальних виплат.

З метою заохочення не лише до ефективної діяльності науково-педагогічного працівника, а й до плідної співпраці у трудовому колективі, слушною є думка про виділення індивідуального так колективного заохочення, перше з яких становитиме винагороду окремого працівника за його самостійну діяльність, а друге – винагороду за підсумками роботи колективу, кафедри, тощо. Цікавою, на думку, Кононенка В.А., є ідея затвердження рейтингової оцінки діяльності працівників, що сприятиме підвищенню зацікавленості у результаті свої діяльності, та появи здорової конкуренції між працівниками закладів вищої освіти [12].

**Висновок.** Аналізуючи стан сучасного правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками, було визначено основну його проблематику. Незважаючи на те, що Законом «Про вищу освіту» закладам вищої освіти було надано автономію у вирішенні широкого кола питань, трудові відносини у зазначеній сфері потребують використання принципу поєднання локального регулювання з централізованим.

Потрібно здійснити наступні зміни:

1. Основні вимоги до кандидатів на посаду науково-педагогічного працівника мають бути доповнені вимогою наявності високих моральних якостей та умовою належного фізичного та психічного здоров'я.

2. Визначити істотні умови трудового договору та контракту на законодавчому рівні.

3. Сформулювати легальне визначення та мету конкурсного відбору на посаду науково-педагогічного працівника, а також затвердити основні випадки укладення трудового договору (контракту) без оголошення конкурсу.

4. Встановити нормативи робочого часу для основних видів методичної, наукової та організаційної роботи.

5. Визначити критерії та показники оцінки ефективності праці науково-педагогічних працівників.

Реалізація вищезазначеного принципу, за допомогою якого мають регулюватися трудові відносини з науково-педагогічними працівниками, потребує прийняття низки підзаконних актів, у тому числі нової редакції «Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» та Типового положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників. Крім того, на нашу думку, основні положення щодо регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників слід виокремити в окремий розділ Закону України «Про вищу освіту» під назвою «Трудові відносини з науково-педагогічними працівниками», в якому слід визначити вимоги до кандидатів на посаду науково-педагогічного працівника; істотні умови договору та контракту; розмежування підстави їх укладення; особливості проведення конкурсного відбору; основні права та обов'язки працівників; основні положення щодо їх атестації, їх робочого часу та оплати праці; норми щодо матеріального заохочення працівників. Це допоможе створити належну правову основу для оптимального функціонування системи трудових відносин з науково-педагогічними працівниками.

### Література

1. Правове регулювання трудових відносин освітян. URL: [https://pidruchniki.com/1628041462044/pravo/pravove\\_regulyuvannya\\_trudovih\\_vidnosin\\_osvityan](https://pidruchniki.com/1628041462044/pravo/pravove_regulyuvannya_trudovih_vidnosin_osvityan) (дата звернення: 07.10.2018).
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII/Верховна Рада УРСР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> (дата звернення: 07.10.2018).
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII/ Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2018).
4. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 07.10.2018).
5. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): Наказ Міністерства освіти і науки від 05.10.2015 № 1005. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15> (дата звернення: 07.10.2018).
6. Попова-Коряк К. Особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників: сучасність і перспективи правового регулювання крізь призму міжнародних стандартів прав людини. *Підприємство, господарство і право*. 2017. № 11. С. 80-82.

7. Смолярова М.Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». К., 2010. 17 с.

8. Проект Трудового кодексу України URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 07.10.2018).

9. Киян В.Я. Особливості застосування контрактної форми трудового договору з науково-педагогічними працівниками. Держава та регіони. Серія: Право. 2016. №2(52). С. 45-46

10. Красюк Т.В. Використання робочого часу науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів та його нормування у контексті Закону України «Про вищу освіту». Право та інновації. 2016. № 1. С. 192-197.

11. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: Наказ Міністерства освіти і науки України № 930 від 06.10.10 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> (дата звернення: 07.10.2018).

12. Кононенко В. А. Правове регулювання матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.). Харків, 2013. С. 351–357.

#### Анотація

**Кононенко В. А. Стан правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками: актуальні проблеми та шляхи вдосконалення.** – Стаття.

В статті проаналізовано основні недоліки регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти, зокрема щодо укладення контракту, проведення конкурсного відбору, атестації, регулювання робочого часу та матеріаль-

ного заохочення працівників. Сформульовано пропозиції та рекомендації щодо удосконалення зазначених положень.

*Ключові слова:* науково-педагогічний працівник, контракт, трудовий договір, нормативно-правове регулювання, атестація.

#### Аннотация

**Кононенко В. А. Состояние правового регулирования трудовых отношений с научно-педагогическими работниками: актуальные проблемы и пути совершенствования.** – Статья.

В статье проанализированы основные недостатки регулирования трудовых отношений с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений, в том числе по заключению контракта, проведение конкурсного отбора, аттестации, регулирования рабочего времени и материального поощрения работников. Сформулированы предложения и рекомендации по совершенствованию указанных положений.

*Ключевые слова:* научно-педагогический работник, контракт, трудовой договор, нормативно-правовое регулирование, аттестация.

#### Summary

**Kononenko V. A. Status of legal regulation of labor relations with scientific and pedagogical workers: actual problems and ways of improvement.** – Article.

The article analyzes the main shortcomings of the regulation of labor relations with scientific and pedagogical workers of institutions of higher education, in particular, regarding to the conclusion of a contract, the conduct of competitive selection, attestation, regulation of working time and material incentives for employees. Proposals and recommendations for the improvement of these provisions are formulated.

*Key words:* scientific and pedagogical worker, contract, labor contract, legal regulation, attestation.