

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ім. В. М. КОРЕЦЬКОГО**

СМОЛЯРОВА Марина Леонідівна

УДК 349.22 : 378

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР
З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2010

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті держави і права ім. В.М. Корецького НАН України.

Науковий керівник – кандидат юридичних наук
Стадник Микола Петрович,
Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України,
старший науковий співробітник відділу з проблем •
цивільного, трудового та підприємницького права.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
Венедиктов Валентин Семенович,
Харківський економіко-правовий університет,
перший проректор з наукової роботи;

кандидат юридичних наук, доцент
Гаращенко Людмила Петрівна,
Київський національний лінгвістичний університет,
доцент кафедри права..

Захист відбудеться « 7 » липня 2010 р. о « 10 » годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.236.04 в Інституті держави і права ім. В.М. Корецького НАН України за адресою: 01601, Київ-1, вул. Трьохсвятительська, 4.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України за адресою: 01601, Київ-1, вул. Трьохсвятительська, 4.

Автореферат розісланий « ___ » червня 2010 р.

В.о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради



В. І. Семчик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми Побудова відкритого демократичного суспільства, зміцнення державності України, входження її в цивілізоване світове співтовариство неможливі без реформування системи вищої освіти. Реформування системи вищої освіти є однією з нагальних проблем, особливо з огляду приєднання нашої держави до Болонського процесу, одним з елементів якого є переосмислення місця та ролі науково-педагогічного працівника у виконанні поставлених завдань. Таке реформування неможливе без створення ефективного механізму врегулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками з урахуванням сучасних світових тенденцій розвитку системи вищої освіти.

Стан правового регулювання трудових відносин має на собі відбиток законодавства, яке сформувалось у радянській період. Чинне законодавство не враховує тих радикальних змін у суспільстві та державі, що сталися за роки незалежності України. Не є виключенням правове регулювання трудових відносин у зв'язку з укладенням, зміною та припиненням трудового договору з науково-педагогічним працівником.

Трудовий договір є основною формою реалізації права громадянина на працю, посідає центральне місце в системі трудового права. У зв'язку з цим трудовий договір є предметом постійної уваги науковців. Більшість теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з його укладенням, зміною та припиненням, знаходять вирішення у відповідних наукових розробках. Водночас трудові відносини науково-педагогічних працівників характеризуються значними особливостями, кількість та вагомість яких обумовлює необхідність особливого правового регулювання цих відносин шляхом усунення прогалин та протиріч у чинному законодавстві, які не враховують специфіку праці науково-педагогічних працівників.

Актуалізація дослідження відносин у сфері укладення, зміни та припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками обумовлюється наявністю невирішених питань щодо порядку прийняття на роботу, переведення і переміщення, проведення атестації та звільнення науково-педагогічних працівників.

Проблеми правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками були предметом наукового дослідження таких вчених, як: О. А. Абрамова, М. Г. Александров, Ю. В. Баранюк, В. С. Венедиктов, Є. І. Войленко, В. П. Гейхман, Г. С. Гончарова, О. В. Гоц, С. В. Дріжчана, М. І. Іншин, Т. В. Красюк, Л. Ф. Купіна, Л. І. Лазор, Б. Д. Лебін, Р. З. Лівшиць, П. І. Мінюков, О. Є. Пашерстник, Л. Ф. Петренко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. П. Пастухов, В. А. Рассудовський, В. М. Смирнов, О. В. Смирнов, М. П. Стадник, Н. М. Хуторян, Г. А. Ципкін та ін.

Останнім часом були проведені наукові дослідження трудових відносин з науково-педагогічними працівниками, що стосувались окремих аспектів зазначеної проблематики, а саме: виникнення трудових відносин, атестації, робочого часу та часу відпочинку.

2) удосконалено порядок укладення та зміни трудового договору з науково-педагогічними працівниками, а саме:

а) доведено необхідність передбачити у Законі України «Про вищу освіту» всі можливі випадки укладення трудового договору (контракту) без оголошення конкурсу: на посади, зайняті вагітними жінками та жінками, які знаходяться у відпустці по вагітності та пологах; на посади, зайняті жінками, що 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.

б) доцільно у законодавстві про вищу освіту закріпити обов'язок керівника вишого навчального закладу здійснювати переведення науково-педагогічного працівника на профільну кафедру за його згоди, на ту саму посаду, до закінчення строку трудового договору (контракту) з ним без проведення конкурсного відбору.

Набули подальшого розвитку наступні положення:

– визначено зміст та обсяг критеріїв професійної працездатності науково-педагогічних працівників, як здатності здійснювати свої професійні обов'язки. До критеріїв професійної працездатності слід віднести наявність належного фізичного і психофізіологічного стану здоров'я, які повинні бути обов'язково підтверджені медичним висновком.

– визначено специфіку розірвання трудового договору з науково-педагогічними працівниками за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з урахуванням особливостей науково-педагогічної діяльності, яке у переважній більшості має здійснюватись після завершення навчального року.

Практичне значення одержаних результатів. Наукові результати отримані дисертанткою можуть бути використані в подальших наукових розробках проблем правового регулювання укладення, змін та припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками. Науково-прикладне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки й пропозиції дисертанта можуть бути корисними в науково-дослідницькій роботі для подальшого аналізу теоретичних проблем правового регулювання, а також практиці застосування, в законотворчій діяльності, зокрема при прийнятті Трудового кодексу України, інших нормативно-правових актів, що регламентують відносини в сфері праці науково-педагогічних працівників.

Матеріали кандидатської дисертації можуть знайти своє застосування в монографіях, підручниках, науково-практичних посібниках, при підготовці коментарів до трудового законодавства, при розробці методичних матеріалів для вивчення дисципліни «Трудове право України», в навчальному процесі в юридичних та інших навчальних закладах України.

Апробація результатів дисертації. Дисертація виконана та обговорена у відділі проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Результати проведеного дослідження були темою виступів на щорічній міжнародній науково-практичній конференції «Запорізькі правові читання» (м. Запоріжжя, 1-3 липня 2005 р.; 18-

19 травня 2006 р.; 17–18 травня 2007 р.; 15–16 травня 2008 р.); на науково-практичній конференції «Трудове право України в контексті європейської інтеграції» (м. Харків, 25–27 травня 2006 р.); на міжнародній науково-практичній конференції «Стан та перспективи розвитку юридичної науки та освіти» (м. Київ, 17–18 листопада 2006 р.); на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми реформування приватного права України» (м. Запоріжжя, 8 грудня 2006 р.); на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні» (м. Запоріжжя, 30 травня 2008 р.); на міжнародній конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 29–30 травня 2009 р.).

Положення дисертації були враховані для розробки проекту «Положення про індивідуальні робочі плани науково-педагогічних працівників» у Класичному приватному університеті м. Запоріжжя (додаток). Впровадження результатів дисертаційного дослідження підтверджено актом № 87 від 04.03.2010 р.

Результати дисертаційного дослідження використовуються при читанні лекцій та проведенні семінарських занять з навчальної дисципліни «Трудове право України» на кафедрі трудового, земельного та господарського права Класичного приватного університету.

Публікації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження опубліковані в 16 наукових публікаціях, зокрема, у восьми статтях, з яких п'ять опубліковано в фахових виданнях затверджених Вищою атестаційною комісією України, три – у збірниках наукових статей, та у восьми тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 217 сторінок. Основний текст дисертації складає 193 сторінки. Список використаних джерел розміщений на 20 сторінках і містить 182 найменування. Додаток складає 4 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі дається обґрунтування актуальності теми дисертації, визначаються об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження, основи методології, теоретична база, наукова новизна, висновки та положення, які виносяться на захист, теоретичне й практичне значення дисертаційної роботи та апробації одержаних результатів.

Розділ 1 «Правове регулювання укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками» містить чотири підрозділи, у яких здійснюється аналіз загального законодавства про працю України і спеціального законодавства про вищу освіту, та досліджуються проблемні питання, що виникають при укладенні трудового договору з науково-педагогічними працівниками.

У підрозділі 1.1. «Основні положення реалізації науково-педагогічними працівниками права на працю та права займатися професійною діяльністю» автор аналізує встановлені законодавством про працю України та про вищу освіту норми щодо визначення змісту суб'єктивного права на працю, його складових елементів, форм та механізму реалізації цього права.

У дисертації наголошується на тому, що науково-педагогічна діяльність потребує від викладачів специфічних зусиль, що втілюються в процесі розумової праці з метою засвоєння, формування і використання системи знань у відповідній галузі та досягнення спроможності науково-педагогічних працівників донести свої знання та вміння до учасників навчально-виховного процесу, забезпечити використання ними цих знань та вмінь в майбутній професії. Враховуючи особливу специфіку праці науково-педагогічних працівників, дисертант вважає за доцільне встановити підвищені вимоги для здійснення науково-педагогічної діяльності. Науково-педагогічний працівник повинен володіти не лише глибокими знаннями, відповідною методологічною підготовкою, організаторськими здібностями, належною кваліфікацією, але й володіти певним хистом до цієї професії. Тому ч. 1 ст. 54 Закону України «Про освіту» пропонується викласти у такій редакції: «Педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають хист до цієї професійної діяльності, відповідну освіту, професійно-практичну підготовку та фізичний стан яких дозволяє виконувати необхідні посадові обов'язки».

У підрозділі 1.2 «Підстави та порядок укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками» досліджується виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками, аналізується правове регулювання конкурсного відбору науково-педагогічних працівників. На основі проведеного історико-правового аналізу обґрунтовано висновок про те, що у вищих навчальних закладах заміщення посад науково-педагогічними працівниками відбувається за конкурсом. З розвитком трудових відносин змінювалась процедура порядку його проведення.

Пропонується встановлення обов'язкової вимоги проведення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах. Конкурс повинен розглядатися як конкретний, реальний механізм реалізації науково-педагогічними працівниками права на професійну діяльність в конкурентному середовищі з метою забезпечення вищих навчальних закладів кваліфікованими фахівцями.

Дисертант обґрунтовує необхідність визначення мети проведення конкурсу у законодавстві про вищу освіту. Конкурсний порядок прийняття на роботу науково-педагогічних працівників повинен встановлюватися з метою систематичного 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.

У законодавстві необхідно закріпити строк подання заяв на участь у конкурсі для заміщення вакантної посади науково-педагогічним працівником. Крім того, удосконалити порядок публічного оголошення про проведення конкурсу. Реалізувати зазначену вимогу закону не тільки за рахунок публікації його у друкованих засобах масової інформації, але й за рахунок його надсилання електронною поштою до Міністерства освіти і науки для розміщення на сайті МОН в Інтернеті.

У законодавстві про вищу освіту передбачити перелік підстав можливих випадків укладення трудового договору (контракту) без оголошення конкурсу щодо працевлаштування на окремі посади, а саме:

- 1) на посади, зайняті вагітними жінками та жінками, які знаходяться у відпустці по вагітності та пологах;
- 2) на посади, зайняті жінками, що мають дітей віком до 3-х років; які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною;
- 3) на посади науково-педагогічних працівників, які знаходяться на стажуванні, навчаються у докторантурі;
- 4) на посади науково-педагогічних працівників, які знаходяться у творчій відпустці для завершення докторської дисертації.

У підрозділі 1.3 «Сторони та зміст трудового договору з науково-педагогічними працівниками» надається характеристика змісту трудового договору з науково-педагогічними працівниками, досліджується коло суб'єктів трудового договору та практичні проблеми, що виникають при встановленні умов трудового договору з науково-педагогічними працівниками.

Аналізуючи встановлений законодавством механізм об'єктивної оцінки і визнання здібностей викладачів до науково-педагогічної діяльності, наголошується на необхідності удосконалення механізму підготовки і перепідготовки науково-педагогічних працівників та посилення мотивації їх до науково-педагогічної діяльності, шляхом створення системи стимулювання науково-дослідницької роботи студентів і молодих дослідників (достатнє фінансування за рахунок бюджетних коштів та залучення приватних інвестицій) та забезпечення науково-педагогічних працівників достатнім соціальним захистом (достатній рівень заробітної плати).

Від стану здоров'я науково-педагогічних працівників залежить, наскільки вони якісно та ефективно виконуватимуть свою трудову функцію. Враховуючи, що професійна діяльність науково-педагогічних працівників є однією з найбільш стресогенних професій сучасності, дисертант вважає за доцільне у законодавстві про вищу освіту визначити *зміст та обсяг критеріїв професійної* працездатності науково-педагогічних працівників. Такими критеріями встановити: належний фізичний і психофізіологічний стан здоров'я, які повинні бути обов'язково підтверджені медичним висновком.

Вважаємо за доцільне також включити посади науково-педагогічних працівників до переліку професій, виробництв і організацій, працівники яких підлягають обов'язковим попереднім та періодичним медичним оглядам.

У підрозділі 1.4 «Види трудових договорів з науково-педагогічними працівниками та особливості їх укладення» характеризуються індивідуальні ознаки окремих видів трудових договорів, що укладаються з науково-педагогічними працівниками.

Враховуючи специфіку правового регулювання роботи за сумісництвом у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації, дисертант пропонує у спеціальному законодавстві про вищу освіту передбачити випадки можливості здійснення заміщення посад науково-педагогічних працівників за сумісництвом, а саме: 1) у разі, коли не можна здійснити заміщення посади штатним науково-педагогічним працівником; 2) у разі, коли у ВНЗ існує потреба у висококваліфікованих спеціалістах інших підприємств, організацій та установ.

Запропоновано авторське визначення поняття погодинної оплати праці як системи відносин щодо забезпечення, встановлення та виплати роботодавцем заробітної плати за виконання трудових обов'язків працівниками на умовах оплати праці, що здійснюється погодинно.

На думку автора, робота науково-педагогічних працівників за контрактом частіше постійна, аніж тимчасова. Встановлення строку у контракті зумовлене не характером виконуваних обов'язків, а їх орієнтацією на конкретну, заздалегідь поставлену й визначену ціль, що має бути досягнута в певний проміжок часу. Вноситься пропозиція щодо удосконалення процедури укладення трудового договору (контракту) з науково-педагогічними працівниками шляхом встановлення у спеціальному законодавстві про вищу освіту випадків коли має укладатись трудовий договір, а коли – трудовий контракт.

Розділ 2 «Зміна умов трудового договору з науково-педагогічними працівниками» містить два підрозділи, в яких досліджуються проблеми правового регулювання змін умов трудового договору з науково-педагогічними працівниками та їх правових наслідків.

У підрозділі 2.1. «Правове регулювання переміщень і переведень науково-педагогічних працівників» досліджуються теоретичні та практичні проблеми правового регулювання переміщення та переведення науково-педагогічних працівників.

Переведення на іншу посаду науково-педагогічного працівника відрізняється від переведень інших категорій працівників тим, що воно можливе тільки після успішного проходження ними конкурсного відбору на відповідну посаду.

Дослідження законодавчо встановленого механізму порядку переведень та переміщень у вищих навчальних закладах, дає змогу стверджувати, що у разі виникнення необхідності перерозподілу штатних одиниць (посад) між структурними підрозділами (наприклад, кафедрами), що супроводжується зміною умов трудового договору з науково-педагогічними працівниками, вимагає проведення нового конкурсу та призводить до обмеження їх прав, передбачених ч. 2 ст. 22 КЗпП України, дія яких повинна поширюватись на всіх учасників трудових правовідносин. В законодавстві про вищу освіту необхідно закріпити право керівника вищого навчального закладу здійснювати переведення на профільну кафедру науково-педагогічного працівника з його згоди на ту саму посаду до

закінчення строку його трудового договору (контракту) без проведення конкурсного відбору.

Окрім того, враховуючи те, що місце роботи є необхідною умовою трудового договору (контракту) та його зміна можлива тільки за умови взаємної згоди сторін, з точки зору автора, було б правильним, встановлення у разі запланованого переведення науково-педагогічних працівників обов'язку роботодавця повідомити працівника не пізніше ніж за два місяці до його переведення, оскільки у випадку його незгоди на продовження роботи на іншій кафедрі, трудовий договір (контракт) може бути припинений керівником ВНЗ за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

У підрозділі 2.2 «Атестація науково-педагогічних працівників» розглядаються теоретичні та практичні проблеми, пов'язані із застосуванням загального і спеціального законодавства, що регулює порядок проведення атестації. Розкривається питання щодо встановлення результатів атестації, які впливають на зміни умов трудового договору з науково-педагогічними працівниками.

На підставі аналізу законодавства про вищу освіту, що регулює відносини щодо проведення атестації науково-педагогічних працівників, робиться висновок про те, що керівники ВНЗ обов'язково повинні проводити атестацію науково-педагогічних працівників у вищій школі, оскільки її проведення надає можливість оцінити рівень професійної підготовки науково-педагогічного працівника, результативність його роботи та виявити перспективи використання здібностей науково-педагогічного працівника, а також стимулювати підвищення його професійного рівня.

Необхідно на законодавчому рівні встановити, що проведення атестації науково-педагогічних працівників має відбуватись лише за їх присутності, особливо з огляду на те, що такі зміни передбачає проект Трудового Кодексу України. Крім того, необхідно сформулювати об'єктивні критерії і показники оцінки ефективності праці науково-педагогічних працівників (наявність відповідного рівня кваліфікації, володіння професіональними здібностями та результат науково-педагогічної діяльності, який залежить від виконання кола прав та обов'язків, що визначаються при укладенні трудового договору), а також встановити громадський контроль (органами трудового колективу) за дотриманням визначених законодавством гарантій для науково-педагогічних працівників, які не підлягають атестації. З метою об'єктивної оцінки діяльності передбачити обов'язкове затвердження характеристики науково-педагогічного працівника, що підлягає атестації на засіданні відповідної кафедри.

Розділ 3 «Припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками» містить два підрозділи, у яких досліджуються проблемні питання, що виникають при припиненні трудового договору з науково-педагогічними працівниками.

У підрозділі 3.1 «Підстави припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками» досліджуються особливості звільнення науково-педагогічних працівників на загальних підставах припинення трудових правовідносин. Вносяться пропозиції щодо доповнення п. 2 ст. 36 КЗпП України

положенням, згідно з яким власник або уповноважений ним орган обов'язково у письмовій формі повинен попередити працівника про закінчення строку трудового договору, а при відсутності такого попередження передбачити, що він продовжується на новий термін на тих самих умовах. Обґрунтовується необхідність внесення до загального законодавства про працю України такої підстави припинення трудового договору, як фізична смерть працівника, а також у разі оголошення працівника померлим або визнання його безвісно відсутнім.

Робиться висновок, що у разі звільнення науково-педагогічного працівника за п. 6 ст. 36 КЗпП України (відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці), необхідно враховувати, що зміна змісту умов трудового договору науково-педагогічного працівника з вищим навчальним закладом пов'язана, як правило, з його переведенням на іншу посаду, або на іншу кафедру із збереженням посади для викладання тієї ж самої або суміжної навчальної дисципліни, а також з переведенням з повної ставки на неповну (0,25; 0,5; 0,75) тощо.

У підрозділі 3.2 «Розірвання трудового договору з ініціативи однієї із сторін як одна з підстав припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками» розглядаються особливості розірвання трудового договору з ініціативи науково-педагогічного працівника та надається характеристика загальним і додатковим підставам розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Вноситься пропозиція щодо введення у трудове законодавство України визначення правового змісту понять «одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівниками..., їх заступниками...» та «аморальний проступок» у такій редакції:

а) «Одноразове грубе порушення трудових обов'язків – це правопорушення, що виражається у дії чи бездіяльності встановленої (визначеної) законодавством особи, полягає у невиконанні чи неналежному виконанні нею своїх трудових обов'язків та призводить до нанесення значної моральної чи матеріальної шкоди працівникові, підприємству, установі, організації або суспільству»;

б) «Аморальний проступок – це порушення норм моралі та правил поведінки в суспільстві, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій».

Робиться висновок, що при встановленні одноразового грубого порушення трудових обов'язків потрібно виходити з посадових обов'язків ректора вищого навчального закладу, що обумовлені трудовим контрактом, Статутом ВНЗ та іншими локальними нормативними актами. Звертається увага на те, що до категорії аморальних проступків відносять винні дії, які порушують норми суспільної моралі; суперечать змісту трудової функції науково-педагогічного працівника; дискредитують його повноваження щодо виховання. Такими порушеннями можуть бути: поява в громадських місцях у нетверезому стані, неправомірне поведінка у побуті, приниження і образа студента чи колег тощо.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання наукового завдання, яке полягає у формуванні пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання порядку укладення, зміни та припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками. Виходячи з мети і завдань дослідження та отриманих результатів, автор дійшла до таких результатів та висновків:

1. У Законі України «Про освіту» викласти нормативне визначення поняття «педагогічна діяльність» у такій редакції:

«Педагогічна діяльність – це професійна діяльність, яку здійснюють педагогічні і науково-педагогічні працівники у навчальних закладах системи загальної середньої, професійно-технічної і вищої освіти, що має своїм змістом навчання та виховання учасників навчального процесу. Педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають хист до цієї професійної діяльності, відповідну освіту, професійну практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати посадові обов'язки».

2. У новому Трудовому кодексі України закріпити особливості укладення, зміни та припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками шляхом включення до нього спеціальної глави – «Особливості правового регулювання праці наукових та науково-педагогічних працівників».

3. У чинному Кодексі про працю України визначити правовий зміст поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівниками..., їх заступниками...» та поняття «аморальний проступок» у такій редакції:

– «Одноразове грубе порушення трудових обов'язків – це правопорушення, що виражається у дії чи бездіяльності встановленої (визначеної) законодавством особи, полягає у невиконанні чи неналежному виконанні нею своїх трудових обов'язків та призводить до нанесення значної моральної чи матеріальної шкоди працівникові, підприємству, установі, організації або суспільству»

– «Аморальний проступок – це порушення норм моралі та правил поведінки в суспільстві, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій».

4. Доцільно затвердити у законодавстві «Перелік захворювань, при наявності яких забороняється займатися викладацькою діяльністю,» до якого включити такі захворювання, як: хронічні й тривалі психічні розлади з важкими стійкими проявами, зокрема хронічний алкоголізм, наркоманія і токсикоманія; гострі й хронічні інфекційні захворювання; виражені дефекти мови у важкій формі.

5. Закріпити у законодавстві про вищу освіту виняткові випадки, коли за наказом керівника вищого навчального закладу може здійснюватися заміщення посад науково-педагогічних працівників за сумісництвом: у разі коли не можна здійснити заміщення посади штатним працівником; у разі коли у ВНЗ існує потреба у висококваліфікованих спеціалістах інших підприємств, організацій та установ.

6. Внести зміни до спеціального законодавства про вищу освіту щодо встановлення мінімальних ставок погодинної оплати праці залежно від наукового

ступеня та вченого звання науково-педагогічних працівників, у бік їхнього збільшення.

7. Для вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років та займаються науково-педагогічною діяльністю, у разі неможливості виконання ними попередньої роботи, передбачити право на вибір найбільш зручного для них на цей період виду та обсягу навчального навантаження, оскільки переведення на рівнозначну, але більш легку роботу для цієї категорії осіб у вищих навчальних закладах неможливе без попереднього обрання їх за конкурсом.

8. У чинному трудовому законодавстві встановити обов'язковість присутності особи при проведенні атестації з метою забезпечення гарантій прав працівників.

9. Визначити у законодавстві про вищу освіту об'єктивні критерії і показники оцінки ефективності праці науково-педагогічних працівників (наявність відповідного рівня кваліфікації, володіння професіональними здібностями та результат науково-педагогічної діяльності, який залежить від виконання кола прав та обов'язків, що визначаються при укладенні трудового договору).

10. Закріпити на законодавчому рівні здійснення громадського контролю (органами трудового колективу) за дотриманням визначених законодавством гарантій для науково-педагогічних працівників, які не підлягають атестації, а також передбачити обов'язкове затвердження характеристики науково-педагогічного працівника, що підлягає атестації на засіданні відповідної кафедри.

11. Внесено пропозиції щодо вдосконалення процедури розірвання трудового договору за ініціативою працівника, основні з них наступні:

– встановити, протягом якого строку (впродовж двох тижнів або протягом іншого періоду) працівник, незалежно від згоди роботодавця, може скасувати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви.

– частину 6 ст. 98 проекту Трудового кодексу України необхідно викласти у такій редакції: «Трудові правовідносини припиняються через два тижні після подання працівником заяви про розірвання трудового договору, якщо законодавством не передбачені інші строки попередження про розірвання трудового договору».

Список опублікованих праць за темою дисертації:

1. Смолярова М. Л. Історичний розвиток конкурсного відбору науково-педагогічних працівників / М. Л. Смолярова // Підприємництво, господарство і право. Науково-практичний господарсько-правовий журнал. – № 7. – 2003. – С. 41–43.
2. Смолярова М. Л. Щодо атестації науково-педагогічних працівників. / М. Л. Смолярова // Підприємництво, господарство і право. Науково-практичний господарсько-правовий журнал. – № 9. – 2004. – С. 90–92.
3. Смолярова М. Л. Особливості припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками. / М. Л. Смолярова // Вісник Запорізького державного університету : Збірник наукових статей. Юридичні науки. – Запоріжжя : Запорізький державний університет, 2005. – С. 130–134.

4. Смолярова М. Л. Реалізація науково-педагогічними працівниками права займатися професійною діяльністю / М. Л. Смолярова // Підприємництво, господарство і право. Науково-практичний господарсько-правовий журнал. – № 3. – 2006. – С. 94–96.
5. Смолярова М. Л. Трудовий договір за сумісництвом з науково-педагогічними працівниками / М. Л. Смолярова // Трудове право України в контексті європейської інтеграції : Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 25–27 травня 2006 року / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський національний університет внутрішніх справ, – 2006. – С. 360–364.
6. Смолярова М. Л. Щодо сторін трудового договору з науково-педагогічними працівниками. / М. Л. Смолярова // Вісник Запорізького державного університету : Збірник наукових статей. Юридичні науки, – Запоріжжя : Запорізький державний університет, 2006. – С. 103–106.
7. Смолярова М. Л. Щодо трудової функції науково-педагогічних працівників / М. Л. Смолярова // Стан та перспективи розвитку юридичної науки та освіти: Міжнар. наук. – практ. конф., присвяч. 5-річчю створення юрид. ф-ту : Нац. аграр. ун-ту (Київ, 17–18 листоп. 2006 р) : 36. Наук. пр. / За заг. ред. : В. М. Єрмоленка та ін. – К. : Магістр – XXI ст., 2007. – С. 125–130.
8. Смолярова М. Л. Диференційований підхід до регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників / М. Л. Смолярова // Актуальні проблеми реформування приватного права України : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 08 грудня 2006 року м. Запоріжжя : У 2 ч. – Ч. 1. – Запоріжжя : Юридичний ін-т ДДУВС, 2006. – С. 143–145.
9. Смолярова М. Л. Правове регулювання переміщень і переведень науково-педагогічних працівників / М. Л. Смолярова // Держава та регіони : Наукововибірничий журнал. Серія : Право. – № 1, Г У «ЗІДМУ». – 2007. – С. 94–99.
10. Смолярова М. Л. Розірвання трудового договору укладеного з науково-педагогічними працівниками за п. 3 ст. 41 КЗпП України. / М. Л. Смолярова // Запорізькі правові читання : матеріали щорічної Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 17–18 травня 2007 року / За заг. ред. С. М. Тимченка і Т. О. Коломоєць. Запоріжжя : ЗНУ, 2007. – С. 380–382.
11. Смолярова М. Л. Розірвання трудового договору, укладеного з науково-педагогічними працівниками за п. 1 ст. 41 КЗпП України. / М. Л. Смолярова // Дні науки : 36. Тез доповідей : В 4 т. / Гуманітарний університет «ЗІДМУ» 11–12 жовтня 2007 ; Ред. Кол. В. М. Огаренко та ін. – Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2007. – Т. 2. – С. 200–201.
12. Смолярова М. Л. Підготовка та державна атестація науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації. / М. Л. Смолярова // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 39. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2008. – С. 383–387.
13. Смолярова М. Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками на умовах погодинної оплати праці / М. Л. Смолярова // Запорізькі правові читання : Тези доповідей щорічної Міжнародної науково-практичної конфе-

ренції, м. Запоріжжя, 15–16 травня 2008 року / За заг. ред. С. М. Тимченка, і Т. О. Коломоєць. – Запоріжжя : ЗНУ. 2008. – С. 562–564.

14. Смолярова М. Л. Застосування контрактної форми трудового договору в науково-педагогічній діяльності. / М. Л. Смолярова // *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (30 травня 2008 року, м. Запоріжжя) : У 2 ч. – Запоріжжя : Юридичний ін-т ДДУВС, 2008. – Ч. II. – С. 169–173.

15. Смолярова М. Л. Визначення трудової функції у трудовому договорі з науково-педагогічними працівниками / М. Л. Смолярова // *Правове життя сучасної України : Тези доповідей Міжнародної конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу* / Відп. ред. д-р юрид. наук проф. Ю. М. Оборотов // *Одеська національна юридична академія*. – О. : Фенікс, 2009. – С. 479–480.

16. Смолярова М. Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз / М. Л. Смолярова // *Актуальні проблеми держави і права : Збірник наукових праць*. Вип. 48. / Редкол. С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; Відп. за вип. Ю. М. Оборотов. – Одеса : Юридична література, 2009. – С. 83–90.

АНОТАЦІЇ

Смолярова М.Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Інститут держави і права ім. В. М. Корещького НАН України, Київ, 2010.

На підставі проведеного аналізу загального законодавства про працю України та спеціального законодавства про освіту, виявлені теоретичні і практичні проблеми пов'язані із застосуванням трудового законодавства, що регулює укладення, зміну та припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками, а саме: при виникненні трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками, при визначенні сторін трудового договору, при встановленні умов трудового договору з науково-педагогічними працівниками, при укладенні окремих видів трудових договорів з науково-педагогічними працівниками (сумісництво, погодинна система найму науково-педагогічних працівників, контракт), при зміні умов трудового договору з науково-педагогічними працівниками, при проведенні атестації для науково-педагогічних працівників та при розірванні трудового договору за ініціативою науково-педагогічного працівника та за ініціативою власника або уповноваженого ним органу.

В дисертаційній роботі розкрито особливості правового становища науково-педагогічних працівників, яке відрізняє їх від інших категорій працівників. Виявлено критерії диференційованого підходу до регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці науково-педагогічних працівників,

внесения змін та доповнень до окремих статей КЗпП України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації» тощо.

Ключові слова: науково-педагогічна діяльність, науково-педагогічні працівники, трудовий договір, конкурс, переведення, переміщення, атестація.

Смолярова М.Л. Трудовой договор с научно-педагогическими работниками. – Рукопись.

Диссертация на получение научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения Институт государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины, Киев, 2010.

В первом разделе работы проведен анализ общего законодательства о труде и специального законодательства о высшем образовании, исследуются проблемные вопросы, связанные с заключением трудового договора с научно-педагогическими работниками.

Рассматриваются особенности возникновения трудовых правоотношений с научно-педагогическими работниками. Уделяется внимание правовым проблемам определения сторон и установления условий в зависимости от вида трудового договора, который заключается с научно-педагогическими работниками (совместительство, почасовая система найма научно-педагогических работников, контракт). А также рассматриваются основания возникновения трудовых отношений и требования, предъявляемые к научно-педагогическим работникам при приеме на работу.

Во втором разделе диссертационной работы исследуются установленные законодательством основания, порядок и правовые последствия изменения условий трудового договора с научно-педагогическими работниками. Аргументируются необходимость учета специфики научно-педагогической деятельности при изменении условий трудового договора с научно-педагогическими работниками, а также при проведении аттестации для научно-педагогических работников.

Третий раздел посвящен прекращению трудового договора, рассматриваются отдельные особенности увольнения научно-педагогических работников на общих основаниях прекращения трудовых правоотношений, особое внимание уделяется исследованию порядка расторжения трудового договора по инициативе одной из сторон.

В диссертационной работе раскрыты особенности правового положения научно-педагогических работников, которое отличает их от иных категорий работников. Определены критерии дифференцированного подхода к регулированию трудовых отношений научно-педагогических работников. Сформулированы предложения относительно усовершенствования правового регулирования труда научно-педагогических работников, внесения изменений и дополнений к отдельным статьям КЗоТ Украины, Законов Украины «Об образовании», «О высшем образовании», «Положение о подборе и принятии на работу научно-

педагогических работников высших учебных заведений третьего и четвертого уровней аккредитации» и т.д.

Ключевые слова: научно-педагогическая деятельность, научно-педагогические работники, трудовой договор, конкурс, перевод, перемещения, аттестация.

Smolyarova M.L. Labour contract with scientifically-pedagogical personnel.
– Manuscript.

Thesis for obtaining the scientific degree of Candidate of Science (Law) on the specialization 12.00.05 – labour law; social security law – V.M. Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2010.

Based on the theoretical conclusions and analysis of Ukrainian general labour law and special legislation on education, which regulate making, modification and breaking of the labour contract with scientifically-pedagogical personnel, theoretical and practical problems of labour law administration were identified. These problems are connected with the accrual of employment relations with scientifically-pedagogical personnel, with definition of the parties of the labour contract with scientifically-pedagogical personnel, with determination of terms of the labour contract with scientifically-pedagogical personnel, with celebration of separate kinds of labour contract with scientifically-pedagogical personnel (holding more than one job, per hour employment system, contract), with alteration of labour contract with scientifically-pedagogical personnel, with certification of scientifically-pedagogical personnel, with cancellation of a labour contract with scientifically-pedagogical personnel on scientifically-pedagogical worker's and proprietor's or his authorized body's initiative.

In the dissertation much attention is paid to characteristics of scientifically-pedagogical personnel's legal status, which differentiate them from other categories of workers. The criteria of the differentiated approach to the regulation of employment relations of scientifically-pedagogical personnel were defined as well. There are developed and introduced proposals regarding the improvement of scientifically-pedagogical personnel's labour legal control. Conclusions have been drawn and proposals have been made on the introduction of changes and amendments to the separate assets of the current legislative acts such as The Labour Code of Ukraine, The Law of Ukraine On Education, The Law of Ukraine On Higher Education, Regulations on choice and employment of scientifically-pedagogical personnel in institutions of higher education of third and fourth accreditation levels, etc.

Key words: scientifically-pedagogical work, scientifically-pedagogical personnel, labour contract, competition, transfer, certification.

Підписано до друку 31.05.2010 р. Зам. № 20/05-2010.
Обсяг 0,9 друк. арк. Формат 60 × 84/16. Тир. – 100.

Видавничий центр Інституту держави і права
ім. В.М. Корещького НАН України. Київ, вул. Трьохсвятительська, 4.