

Виходячи із вищевказаного, можна стверджувати, що оформлення трудового договору з точки зору чинного законодавства – це надання трудовому договору форми, яка передбачена законодавством як необхідна.

Оскільки необхідними і достатніми формами трудового договору згідно з чинним законодавством є: наказ про прийняття на роботу; фактичний початок роботи працівником; підписання письмового договору, то і для оформлення укладення трудового вистачатиме лише вчинення одного із вищезазначених діянь, а саме – видання наказу, підписання сторонами письмового договору або фактичний початок роботи працівником.

Такий підхід законодавця до проблеми оформлення укладення трудового договору видається надто спрощеним, оскільки звільняє роботодавця від обов'язків та відповідальності щодо видання та правильного оформлення наказу про зарахування працівника на роботу, допускає можливість несвоєчасного видання наказу про зарахування на роботу взагалі та затримку видання наказу про зарахування на роботу на необмежений термін.

Все це набуває ще більшої проблематичності з огляду на те, що чинне законодавство не передбачає ані чітко визначеної форми трудового договору для всіх категорій працівників, ані строків оформлення трудового договору, ні, тим більше, відповідальності за недотримання порядку оформлення трудового договору. Це призводить до порушення прав працівника під час заповнення його трудової книжки, призначенні пенсії тощо, а також до порушення інтересів держави.

**Гончаренко В.М.,**

ас. кафедри трудового права Національного університету  
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

## **ЩОДО ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВИЩУ ОСВІТУ В УКРАЇНІ**

У 2011 році освітянською громадськістю України було схвалено Національну стратегію розвитку освіти в Україні на 2012-2021рр. В цьому документі визначено основні напрями, пріорите-

ти і механізми реалізації державної політики в галузі освіти в нових економічних і соціо-культурних умовах, а також окреслено шляхи інтеграції вітчизняної освіти в європейський та світові освітні простори.

В справі реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні важлива роль відводиться осучасненню та удосконаленню нормативно-правової бази вищої освіти, насамперед, Закону України «Про вищу освіту».

В цьому напрямку вже немало зроблено. Так, робочою групою Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України підготовлено проект Закону України «Про вищу освіту» (нова редакція) (№9655 від 28.12.2011). Крім того, до Верховної Ради України надійшли альтернативні проекти Закону України «Про вищу освіту» (зокрема, проект народного депутата України Ю.Р.Мірошніченко (№ 9655-2 від 6 січня 2012).

Важливим питанням як чинного Закону України «Про вищу освіту», так і зазначених вище проектів Закону України «Про вищу освіту», є питання про робочий час науково-педагогічних працівників.

Зокрема, у статті 49 Закон України «Про вищу освіту» закріплено, що робочий час педагогічного та науково-педагогічного працівника визначається Кодексом законів про працю України. Статтею 51 КЗпП України встановлено скорочену тривалість робочого часу для деяких категорій працівників (в тому числі до них відносять і науково-педагогічних працівників). Але, в той же час, статтею чітко не встановлено норму такої тривалості, а зроблено посилання на чинне законодавство.

Положенням про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, яке затверджено наказом Міністерства освіти України №161 від 2 червня 1993 року, для науково-педагогічних працівників встановлено 36-годинний робочий час на тиждень.

На відміну від чинного Закону України «Про вищу освіту», в проекті ЗУ «Про вищу освіту» (№9655) регулюванню робочого часу присвячено статтю 51, в якій чітко визначено, що робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу).

У проекті ЗУ «Про вищу освіту» (№9655-2) тривалість робочого часу науково-педагогічного працівника визначається обсягом його навчальної, методичної, наукової, організаційної та виховної роботи у поточному навчальному році, що відображено

в індивідуальному робочому плані працівника. Мінімальний та максимальний обов'язковий обсяг навчального навантаження пропонується визначати в порядку, передбаченому статутом вищого навчального закладу та колективним договором.

Як бачимо, на сьогодні існують різні підходи до визначення тривалості робочого часу науково-педагогічних працівників. Тому, вважаємо, що у новому Законі «Про вищу освіту» доцільно закріпити конкретну тривалість робочого часу на тиждень, тобто 36 годин. Якщо таку норму буде закріплено саме у законі, а не у підзаконному акті (як це існує на сьогодні), то це стане більш надійною гарантією від можливих порушень трудових прав науково-педагогічних працівників.

Таку ж позицію займає автор цих тез відносно максимального навчального навантаження науково-педагогічних працівників. Статтею 49 Закону «Про вищу освіту» встановлено, що максимальне навчальне навантаження науково-педагогічного працівника не може перевищувати 900 годин на навчальний рік. Проектом Закону України «Про вищу освіту» (№ 9655) запропоновано мінімальний та максимальний обсяг навчального навантаження науково-педагогічного працівника на ставку визначати вищим навчальним закладом у межах його річного робочого часу виходячи з нормативів кількості посад у порядку, передбаченому статутом вищого навчального закладу та колективним договором.

Вважаємо, що ця норма проекту позбавляє науково-педагогічного працівника можливості раціонально планувати та виконувати наукову, методичну та організаційну роботи з одночасним якісним виконанням навчальної роботи. Тому пропонується у новому Законі України «Про вищу освіту» чітко закріпити норму про максимальне навчальне навантаження науково-педагогічного працівника на рік. Існуючу на сьогодні норму 900 годин на рік пропонуємо зменшити до 800 годин, пояснюючи це зменшення наступним чином. При нормі 900 годин на навчальну роботу на всі інші види робіт, тобто на наукову, методичну, організаційну та виховну відводиться трохи більш ніж одна третина всієї норми річної тривалості робочого часу. Важко за таких умов казати про належне і якісне виконання цих робіт. Виходячи із творчого характеру цих робіт, необхідно більше часу для їх виконання. А добре відомо, що високий рівень наукової і методичної роботи науково-педагогічного працівника прямо впливає на якість усіх видів його навчальної роботи.