

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

РИЖЕЧЕНКО КАТЕРИНА СЕРГІЇВНА

УДК 349.2:378-057

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРАЦІВНИКАМИ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
МОГІЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, проректор.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
професор кафедри трудового права;

кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
ВАПНЯРЧУК Наталія Миколаївна,
Національна академія правових наук України,
провідний науковий співробітник управління
планування та координації наукових
досліджень.

Захист відбудеться 10 липня 2020 року о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 в Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Із дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 10 червня 2020 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Є. Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Прагнення України приєднатися до високорозвиненої західної спільноти як повноправний член, що зокрема полягає в зовнішньополітичному курсі нашої держави на європейську інтеграцію, обумовлює необхідність проведення в країні цілої низки реформ і запровадження провідних міжнародних стандартів в основних сферах суспільного життя. Ряд важливих реформ вже в започаткований у різних сферах і реалізується із різним ступенем успішності. Однією з таких сфер, де зміни і перетворення частково вже відбулися та продовжуються сьогодні, є галузь освіти, зокрема вищої. Результативність та якість проведення цієї реформи залежить від цілої низки умов і факторів. Одним із таких важливих чинників, на наше переконання, є створення належних організаційних та правових умов для реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. Це пояснюється тим, що на сьогодні в цій сфері існує чимала кількість проблем, що зі свого боку знижує престижність цієї професії та відштовхує молодих фахівців від трудової діяльності в закладах вищої освіти.

Відзначимо, що окремі проблемні питання щодо правового регулювання роботи працівників закладів вищої освіти у своїх наукових працях розглядали: В. Д. Авескулов, Є. В. Білозьоров, З. В. Білоус, Н. Б. Болотіна, Г. О. Вайленко, О. О. Герасименко, З. С. Голован, О. В. Гоц, О. А. Грішнова, Н. П. Долгіх, В. В. Жернаков, В. К. Забігайло, М. І. Іншин, М. С. Кельман, М. М. Клемпарський, С. І. Кожушко, В. Л. Костюк, С. С. Лукаш, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський, О. М. Обушенко, О. Т. Панасюк, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, П. М. Рабінович, А. М. Слюсар, Ю. С. Тихонович, М. З. Царюк, О. М. Ярошенко, І. І. Яцкевич та багато інших. Утім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, справедливим буде відзначити, що більшість наукових праць носили суто теоретичний характер, а питання особливостей правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти фактично залишилось поза увагою працівників.

Отже, недосконалість правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти, наявність великої кількості проблемних питань, пов'язаних із практичною реалізацією права на працю цієї категорії працівників, а також відсутність комплексних монографічних досліджень в окресленому напрямі, обумовлюють актуальність та своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження відповідає до: Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015; Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, схваленої указом Президента України від 25

червня 2013 року № 344/2013; Пріоритетних напрямів розвитку науки та техніки на період до 2020 року, встановлених на підставі Закону України від 11 липня 2001 року № 2623-III «Про пріоритетні напрями розвитку науки та техніки»; Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016-2020 років, визначених у Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 роки.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі узагальнення існуючих здобутків вітчизняних правників, а також аналізу норм чинного законодавства визначити сутність та особливості правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти, а також виробити відповідні пропозиції та рекомендації щодо шляхів удосконалення загального та спеціального трудового законодавства в цій сфері. Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно виконати такі *основні завдання*:

- здійснити історико-правовий аналіз становлення та розвитку законодавства у сфері правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти;
- розкрити особливості статусу працівників закладів вищої освіти як суб'єктів трудового права;
- з'ясувати сутність та зміст права на працю працівників закладів вищої освіти;
- охарактеризувати єдність та диференціацію правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти;
- встановити особливості правового регулювання оплати праці працівників закладів вищої освіти;
- охарактеризувати стан правового регулювання робочого часу, нормування праці та часу відпочинку працівників ЗВО;
- окреслити гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти;
- опрацювати напрями вдосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти;
- запропонувати шляхи вдосконалення правових засад звільнення працівників закладів вищої освіти;
- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти та запропонувати можливості його використання в Україні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти.

Предмет дослідження становлять особливості правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є сукупність загальних та спеціальних методів і прийомів

наукового пізнання, використання яких дозволило досягти поставленої в роботі мети. Так, використання історико-правового методу дозволило здійснити історико-правовий аналіз становлення та розвитку законодавства у сфері правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти (підрозділ 1.1). Логіко-семантичний метод дозволив визначити, що являють собою працівники закладів вищої освіти, як суб'єкти трудового права (підрозділ 1.2) та з'ясувати сутність та зміст права на працю працівників закладів вищої освіти (підрозділ 1.3). Системно-функціональний метод було застосовано, щоб охарактеризувати єдність та диференціацію правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти (підрозділ 2.1). За допомогою методу документального аналізу було встановлено особливості правового регулювання оплати праці працівників закладів вищої освіти (підрозділ 2.2); надано характеристику правовому регулюванню робочого часу, нормування праці та часу відпочинку працівників закладів вищої освіти (підрозділ 2.2); визначено гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти (підрозділ 2.3). За допомогою аналітичного методу та методу прогнозування було опрацьовано напрями вдосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти (підрозділ 3.1), а також визначено можливості покращення правових засад звільнення працівників закладів вищої освіти (підрозділ 3.2). Зарубіжний досвід правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти було узагальнено за допомогою використання порівняльно-правового методу (підрозділ 3.3). У роботі було використано й низку інших методів наукового пізнання, застосування яких дозволило комплексно підійти до визначення особливостей правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти.

Науково-теоретичне підґрунтя роботи становлять праці фахівців із галузі трудового права. Окрім того, було використано здобутки науковців із галузі адміністративного та цивільного права, а також інших галузевих дисциплін, як: теорія держави і права, соціологія, філософія, психологія, тощо. Нормативно-правовою базою дослідження стала низка нормативно-правових актів різної юридичної сили, зокрема Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти, які були ратифіковані Верховною Радою України у встановленому законом порядку, Кодекс законів про працю України, а також інші загальні та спеціальні закони та підзаконні акти, норми яких спрямовані на врегулювання трудо-правових відносин із працівниками закладів вищої освіти.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є однією з перших спроб комплексно за допомогою використання сучасних методів наукового пізнання, а також здобутків вітчизняних фахівців із галузі трудового права визначити сутність та особливості правового регулювання реалізації права на працю

працівниками закладів вищої освіти, а також на основі узагальнення позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду, визначити напрями вдосконалення відповідного трудового законодавства. Основні наукові положення, які виносяться на захист, такі:

уперше:

- надано авторське визначення поняття «право на працю працівників закладів вищої освіти» та охарактеризовано зміст цієї наукової категорії. Вказано на наявність певних обмежень, що пов'язані з реалізацією права на працю працівниками закладів вищої освіти;

- обґрунтована доцільність у Законі України «Про вищу освіту» уточнити, що слід розуміти під навчальним роком (встановити або терміни його початку та закінчення, або визначити термін початку і тривалості) та уточнити, коли саме закінчується навчальний рік, адже поняття «кінець навчального року» є досить оціночним;

- запропоновано авторське бачення щодо змісту поняття «працівники закладів вищої освіти як суб'єкти трудового права». Визначено найбільш характерні особливості, які розкривають специфіку трудо-правового статусу досліджуваної категорії працівників;

- доведено необхідність розробки та ухвалення Типового положення «Про порядок розрахунку норм праці працівників закладів вищої освіти»;

удосконалено:

- науковий підхід до визначення мети конкурсного відбору працівників закладів вищої освіти, яка полягає в тому, щоб, з одного боку, надати однакові можливості кожній особі, яка прагне реалізувати своє право на працю в закладах вищої освіти, а з іншого – забезпечити комплектування кадрового складу цих закладів тільки найбільш компетентними та професійними працівниками;

- обґрунтування, що диференціація правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти має важливе теоретичне та практичне значення, адже вона дозволяє не просто врегулювати трудову діяльність досліджуваної категорії працівників, а й розширити перелік та зміст юридичних гарантій, які їм надаються порівняно із загальним трудовим законодавством. Зокрема це стосується питань виконання трудової функції, оплати праці, робочого часу, відпустки, соціальної допомоги, порядку прийняття на роботу, проходження кар'єри та звільнення;

- класифікацію гарантій реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти, які запропоновано поділити на такі групи: 1) залежно від кола осіб, на яких розповсюджуються гарантії: а) загальні, тобто такі, що стосуються всіх видів і категорій найманих працівників; б) галузеві – гарантії, що стосуються праці сфери освіти в цілому; в) спеціальні – гарантії, які встановлюються спеціально для працівників закладів вищої освіти; 2) залежно від етапу реалізації права на працю: а) гарантії, що діють на стадії залучення особи до праці в закладах вищої

освіти; б) гарантії, які забезпечують права і законні інтереси працівників закладів вищої освіти під час безпосереднього виконання ними своїх трудових функцій та обов'язків, тобто на стадії вже існуючих трудових правовідносин; в) гарантій, що діють на стадії припинення трудових відносин; г) гарантії, які забезпечують захист та відновлення прав працівників у випадку їх порушення.

дістало подальший розвиток:

- наукове твердження про важливість та доцільність забезпечення більш високого рівня оплати праці працівникам закладів вищої освіти, який повинен значно перевищувати не лише мінімальний, але й реальний прожитковий мінімум, адже, як показала світова практика, це підкреслює важливість та високу престижність професії, яка за цим показником не поступається іншим видам трудової діяльності, високо оцінюваним у сучасному цивілізованому суспільстві;

- думка про те, що поняття «оплата праці» є ширшим, аніж категорія «заробітна плата», вони співвідносяться між собою як ціле та частка; так, заробітна плата є заздалегідь визначеного винагородою за здійснення трудової діяльності, яка безпосередньо визначена в трудовому договорі (контракті), зі свого боку оплата праці, окрім власне заробітної плати, включає й інші доплати, премії, які можуть виплачуватись працівникові за умов успішного та якісного виконання своїх посадових обов'язків;

- обґрунтування необхідності прискорити процес введення в дію постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що результати роботи можуть бути використані у:

- науково-дослідній діяльності – під час проведення подальших теоретичних досліджень, присвячених проблемним питанням правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти;

- правотворчості – під час внесення змін та доповнень до норм чинного загального та спеціального трудового законодавства, нормами якого регулюється трудова діяльність працівників закладів вищої освіти;

- практичній діяльності закладів вищої освіти – під час розробки ними локальних нормативно-правових актів, якими регулюється трудова діяльність їхніх працівників;

- навчальному процесі – під час підготовки підручників та науково-методичних матеріалів з дисципліни «Трудове право України».

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки були оприлюднені на міжнародних конференціях: «Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті» (м. Одеса, 07–08 квітня 2017 р.); «Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реальності та

перспективи» (м. Київ, 09–10 березня 2018 р.); «Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності» (м. Львів, 19-20 квітня 2019 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції були відображені в шести наукових статтях, із яких чотири опубліковано в наукових фахових виданнях України, дві – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також у дванадцяти тезах наукових повідомлень на міжнародних та національних науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Відповідно до мети, завдання й предмета дослідження дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації - 222 сторінки, із них основного тексту - 176 сторінок, список використаних джерел - 259 найменувань на 28 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дослідження, окреслено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами, розкрито об'єкт і предмет дослідження, сформульовано мету й завдання дослідження, визначено наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, подано відомості про апробацію результатів дослідження та публікації за темою дисертації.

Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти» присвячений дослідженню історії становлення та розвитку законодавства у сфері правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти; з'ясуванню поняття про працівників закладів вищої освіти як суб'єктів трудового права; вивченню сутності та змісту права на працю працівників закладів вищої освіти.

У *підрозділі 1.1 «Історія становлення та розвитку законодавства у сфері правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти»* зазначається, що одним із факторів, які обумовлюють наявність проблемних питань у сфері освіти, зокрема в частині регулювання праці працівників закладів освіти, є складне історичне минуле України. Саме тому в цьому підрозділі проведено дослідження історичних засад становлення і розвитку правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти.

Вивчено суспільно політичні умови та нормативно-правове підґрунтя регулювання праці працівників закладів вищої освіти. Аналіз змісту нормативно-правових актів засвідчив те, що в період 20–30-х років було зроблено досить багато важливих кроків у напрямі становлення і розвитку освіти та науки в Україні. Важливим досягненням стало те, що освіта, зокрема середня і вища набувала масового характеру. Було ухвалено низку спеціальних нормативно-правових актів, які визначали правовий статус

закладів вищої освіти та професорсько-викладацького складу. Водночас підпорядкованість освіти політичній ідеології призводила до того, що більшість і без того не дуже численних гарантій прав працівників закладів вищої освіти не забезпечувалися владою належним чином із політичних міркувань.

Наголошено, що війна та німецька окупація на декілька років зупинили розвиток вищої освіти в Україні. Певні зрушення в напрямі регулювання праці працівників закладів вищої освіти відбулися протягом 50–60-х років, зокрема вони стосувалися змін до механізму проведення конкурсу на заміщення посад у закладах вищої освіти. Утім, нормативно-правові зміни з цього питання виявилися неефективними.

Акцентовано увагу, що у 70–80-х роках відбулося оновлення як трудового законодавства, так і законодавства про освіту, яке мало суттєве значення і для працівників сфери вищої освіти. Зокрема були визначені професійні права та обов'язки педагогічних працівників, а також гарантії їхньої праці.

Досліджено політико-правові аспекти формування механізму регулювання праці працівників закладів вищої освіти в незалежній Україні. Акцентовано увагу на тому, що попри зміни і перетворення, запровадженні в цей період у сфері освіти, зокрема вищої, ряд існуючих на сьогодні проблем щодо регулювання праці працівників закладів вищої освіти (як укладання строкових трудових договорів, механізм мотивації працівників та ін.) своїм корінням сягають ще радянських часів.

У підрозділі 1.2 *«Працівники закладів вищої освіти, як суб'єкти трудового права»* зазначається, що одним із ключових елементів освітнього механізму є кадри, тобто працівники, які під час своєї трудової діяльності (педагогічної, наукової, науково-педагогічної, методичної, виховної, адміністративної тощо) забезпечують реалізацію цілей, завдань та функцій як системи освіти в цілому, так й окремих закладів освіти, у яких вони працюють.

Досліджено наукові підходи до розуміння поняття «трудове право», зміст якого в науковій літературі традиційно розглядається у трьох ключових аспектах: по-перше, як галузь права в системі права; по-друге, як одна з галузей юридичної науки; по-третє, як навчальна дисципліна. Зазначається, що однією з основних особливостей трудового права є його суб'єктний склад. Проаналізовано дослідницькі позиції щодо розуміння сутності понять «суб'єкт трудового права», «суб'єкт трудових правовідносин», «працівник».

На підставі аналізу чинного законодавства та доктринальних джерел з'ясовно коло суб'єктів, які є працівниками закладів вищої освіти. Розглянуто зміст понять «наукові працівники», «науково-педагогічні працівники». Встановлено, що працівники закладів вищої освіти як суб'єкти трудового права становлять специфічну категорію найманих працівників, які здійснюють свою трудову діяльність на основі укладання

трудового договору (контракту), а їхній правовий статус забезпечується низкою юридичних гарантій, які закріплені Конституцією України, Кодексом законів про працю, а також іншими спеціальними законодавчими та підзаконними актами, норми яких спрямовані на регулювання їхньої праці. Окреслено аспекти, що характеризують специфіку трудо-правового статусу працівників закладів вищої освіти.

У підрозділі 1.3 «Сутність та зміст права на працю працівників закладів вищої освіти» наголошено, що право на працю належить до фундаментальних прав і свобод людини. Воно (це право) обумовлене самою природою людини та її об'єктивними життєвими потребами.

Розглянуто наукові точки зору щодо сутності і значення прав людини. Досліджено підходи до розуміння сутнісного змісту праці та тлумачення її поняття. Звернено увагу на питання розмежування термінів «праця» та «робота». Встановлено, що праця – це невід'ємна складова людського життя, вона є свідомою результативною діяльністю, за допомогою якої особа може задовольнити власні потреби (фізичного, матеріального, морального характеру тощо). У сучасних умовах існування людства праця стає ключовим фактором розвитку людини як особистості та професіонала. Все це обумовлює необхідність та важливість забезпечення реалізації права на працю людини.

Проаналізовано законодавчі засади закріплення права на працю та дослідницькі позиції щодо розуміння його суті та змісту. Зроблено висновок, що під правом на працю розуміється забезпечена та гарантована Конституцією України, міжнародними нормативно-правовими актами та іншими законами та підзаконними нормативними актами, однакова можливість кожної окремої людини, яка має необхідні психофізіологічні дані, а також реальне бажання здійснювати трудову діяльність (не заборонену чинним законодавством) та заробляти собі на життя з метою реалізації та задоволення власних потреб. Проаналізовано нормативно-правові засади права на працю працівників закладів вищої освіти. Це право становить визначені та гарантовані чинним законодавством України суб'єктивні можливості людини здійснювати свою трудову діяльність у закладах вищої освіти. Розкрито зміст права на працю працівників закладів вищої освіти.

Розділ 2 «Правові засади реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти» присвячений дослідженню єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти; з'ясуванню особливостей правового регулювання оплати праці працівників закладів вищої освіти; вивченню правового регулювання робочого часу, нормування праці та часу відпочинку працівників закладів вищої освіти; розгляду гарантій реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти.

У підрозділі 2.1 «Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти» розкрито поняття та значення

правового регулювання, у зв'язку із чим проаналізовані відповідні науково-теоретичні позиції. Встановлено, що правовим регулюванням праці працівників закладів вищої освіти є здійснюваний за допомогою норм права регулюючий вплив на відповідні трудо-правові відносини з метою їх упорядкування, охорони та подальшого розвитку. Зазначається, що за своєю суттю правове регулювання є явищем складним, яке базується на ряді принципів, що мають як загально-правовий, так і спеціальний характер. Доведено, що одним із ключових серед них є принцип єдності та диференціації правового регулювання праці найманих працівників, зокрема працівників закладів вищої освіти.

Проаналізовано існуючі дослідницькі точки зору щодо розуміння сутності і значення принципу єдності та диференціації у трудовому праві. Розглянуто особливості закріплення цього принципу на рівні законодавства України. Встановлено, що єдність правового регулювання праці найперше забезпечує встановлення високих гарантій для здійснення трудової діяльності всіх категорій працівників, зокрема й тих, які працюють у закладах вищої освіти. Зі свого боку диференціація правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти дозволяє розширити перелік та зміст юридичних гарантій, які їм надаються порівняно із загальним трудовим законодавством. Зокрема це стосується питань: виконання трудової функції, оплати праці, робочого часу, відпустки, соціальної допомоги, порядку прийняття на роботу, проходження кар'єри та звільнення. Отже, принцип єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти дає можливість врахувати всю специфіку трудо-правового статусу працівників ЗВО, водночас забезпечивши реалізацію гарантій, визначених загальним трудовим законодавством для всіх категорій працівників.

У підрозділі 2.2 *«Особливості правового регулювання оплати праці працівників закладів вищої освіти»* наголошено, що серед інших особливостей регулювання трудової діяльності працівників закладів вищої освіти окреме місце належить оплаті їхньої праці. Наголошено, що оплатність є неодмінною та однією із ключових ознак найманої праці. Право на оплату праці гарантується як законодавством України (зокрема Конституцією), так і міжнародними нормативно-правовими актами.

Розглянуто наукові позиції щодо розуміння понять «оплата праці», «заробітна плата». На підставі проведеного аналізу встановлено, що поняття оплати праці є ширшим, аніж категорія «заробітна плата», вони співвідносяться між собою як ціле та частка. Заробітна плата становить заздалегідь визначену винагороду за здійснення трудової діяльності, яка безпосередньо визначена у трудовому договорі (контракті). Зі свого боку оплата праці, окрім власне заробітної плати, включає й інші доплати, премії, які можуть виплачуватись працівникові за умови успішного та якісного виконання своїх посадових обов'язків. Отже, оплата праці має сприйматися як невід'ємна і надважлива складова здійснення трудової

діяльності будь-якої категорії працівників, зокрема й тих, які працюють у закладах вищої освіти. Вона (оплата праці) виступає важливим стимулюючим фактором, який спонукає працівників якісно та ефективно в виконувати свої трудові функції та посадові обов'язки.

Розглянуто законодавчі засади оплати праці працівників закладів вищої освіти. Наголошено на тому, що на сьогоднішні ключові питання щодо правового регулювання працівників закладів вищої освіти визначаються на підзаконному рівні. Звернено увагу на позитивні та проблемні аспекти застосованого в чинному законодавстві підходу до врегулювання праці зазначених працівників.

У підрозділі 2.3 *«Правове регулювання робочого часу, нормування праці та часу відпочинку працівників ЗВО»* зазначається, що належне врегулювання питань робочого часу, нормування праці та часу відпочинку працівників закладів вищої освіти суттєво обумовлюють продуктивність, якість та ефективність роботи цих працівників. У зв'язку із цим досліджено наукові підходи до розуміння сутності, ключових ознак та значення таких категорій, як «нормування праці», «робочий час» та «час відпочинку».

З'ясовано законодавчі засади закріплення норм праці, робочого часу та часу відпочинку працівників закладів вищої освіти. Встановлено, що регламентація робочого часу та нормування праці працівників закладів вищої освіти має важливе значення з точки зору отримання найбільшої віддачі від трудової діяльності досліджуваної категорії працівників за всіма напрямками їхньої роботи: науково-методологічної, педагогічної, виховної тощо. Отже, як держава в особі її компетентних органів, так і заклади вищої освіти як суб'єкти локальної нормотворчості мають приділяти максимальну увагу питанням регулювання праці досліджуваної категорії працівників. Акцентовано увагу на тому, що наразі в українському законодавстві відсутні чіткі та якісні методи вивчення витрат робочого часу працівників ЗВО, а також методи розрахунку його нормування. Така ситуація негативно позначається на процесі розрахунку навантаження на працівників ЗВО і, як наслідок, на розмірі оплати їхньої праці. Окреслено особливості, із якими пов'язана складність вибору методів визначення норм праці. Наголошено на необхідності розробки Типового положення «Про порядок розрахунку норм праці працівників закладів вищої освіти».

У підрозділі 2.4 *«Гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти»* вказується, що забезпечення реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти здійснюється завдяки багатоелементному та багатоаспектному механізму, однією із ключових складових якого є гарантії. У зв'язку з цим досліджено поняття «гарантії» та «гарантії прав». Вивчення низки наукових позицій із цього питання дозволило зробити висновки щодо сутнісних властивостей, що характеризують гарантії як елемент механізму правового регулювання,

зокрема правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти. Гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти визначено як встановлені державою та роботодавцями у відповідних законах і підзаконних (зокрема локальних) нормативно-правових актах умови, засоби і способи забезпечення нормального здійснення зазначеними найманими працівниками своїх трудових і тісно пов'язаних із ними прав і законних інтересів, захисту цих прав та інтересів від порушень, прояву свавілля і зловживань із боку представників публічної влади та роботодавців.

Досліджено стан законодавчого врегулювання гарантій реалізації права на працю працівників закладів вищої освіти. Враховуючи положення чинного законодавства та спираючись на існуючі науково-теоретичні напрацювання, запропоновано власне бачення основних різновидів гарантій праці досліджуваної категорії працівників. Як основні критерії класифікації використані такі: 1) коло осіб, на яких розповсюджуються гарантії; 2) етап реалізації права на працю. Розглянуто зміст та призначення кожної із груп гарантій працівників закладів вищої освіти.

Наголошено, що особлива роль гарантій реалізації права на працю працівників закладів вищої освіти полягає в тому, що вони встановлюють імперативні вимоги щодо того, як права та законні інтереси працівників мають забезпечуватися, які умови та інструменти створюються й надаються в розпорядження працівників для того, щоб вони могли належним чином реалізовувати зазначені права та інтереси, а також ефективно захищати їх.

Розділ 3 «Шляхи вдосконалення правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти» присвячено вивченню напрямів вдосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти; дослідженню правових засад звільнення працівників закладів вищої освіти та можливості їх покращення; розгляду зарубіжного досвіду правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти та можливості його використання в Україні.

У підрозділі 3.1 «Напрямки вдосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти» зазначається, що, незважаючи на важливі зміни і перетворення, які відбулися у сфері вищої освіти протягом останніх років, ряд важливих питань у ній все ще потребує подальшого вдосконалення. Зокрема це стосується поліпшення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. Звернено увагу на наукові позиції щодо сучасного стану, проблем і перспектив розвитку українського законодавства в частині регулювання праці працівників освіти, зокрема вищої.

Висвітлено проблему забезпечення реалізації особою права на працю в закладі вищої освіти під час проведення конкурсну. Пропонується закріплення державою в централізованому порядку ключових засадничих аспектів проведення означеного конкурсу, щоб окреслити єдині юридичні підвалини, на яких має відбуватися процедура відбору. Задля цього запропоновано чітко визначити сутнісний зміст та встановити призначення конкурсного відбору, а також принципи, на яких він ґрунтується. Запропоновано в Законі України «Про вищу освіту» закріпити поняття «конкурсного відбору», а також його мету.

Окрему увагу звернено на проблему терміну укладання трудового договору із працівниками закладів вищої освіти, які мають відповідати вимогам статті 23 КЗпП України, а також на питання законодавчого врегулювання заохочення інтенсивності праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

У підрозділі 3.2 «Правові засади звільнення працівників закладів вищої освіти та можливості їх покращення» досліджено наукові точки зору щодо розуміння сутності та наслідків звільнення як інституту трудового права. Проаналізовані законодавчі засади припинення трудових відносин із найманими працівниками. Досліджено зміст підстав припинення трудових відносин.

Звернено увагу на особливості звільнення працівників, які працюють у закладі вищої освіти за контрактом. На підставі аналізу положень чинного законодавства, а також відповідної судової практики запропоновано в чинному Законі України «Про вищу освіту» закріпити, що у випадку, якщо після закінчення терміну дії контракту, у якому не було передбачено, що він вважається припиненим, якщо сторони його не продовжили відповідно до вимог чинного законодавства (наразі це постанова КМУ від 19 березня 1994 року № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору»), особа продовжує виконувати свої трудові обов'язки та функції, а роботодавець проти цього не заперечує, контракт вважається продовженим (зауважимо, не переукладеним, а саме продовженим) на термін, який встановлювався під час його укладання, однак не більший граничного терміну, передбаченого цим Законом.

Підкреслюється, що з метою вдосконалення порядку звільнення працівників закладів вищої освіти на підставах передбачених п. 1. ст. 40 КЗпП України, необхідно: закріпити в законодавстві, що слід розуміти під навчальним роком (встановити або терміни його початку та закінчення, або визначити термін початку та строк тривалості); закріпити норму, за якою працівників закладів вищої освіти звільняють не в кінці навчального року, а після його завершення, адже поняття «кінець навчального року» є досить оціночним.

У підрозділі 3.3 «Зарубіжний досвід правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти та можливості його

використання в Україні» зазначається, що змістовне та якісне опрацювання шляхів вдосконалення правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти вимагає проведення дослідження відповідного зарубіжного досвіду. Необхідність та доцільність цього зумовлена як відповідними правовими документами, так і дослідницькими позиціями.

Враховуючи євроінтеграційний курс України, проаналізовано досвід таких держав: Франції, ФРН, Швеції, Латвії, Фінляндії, Польщі, Нідерландів, Італії та ін. Наголошено на тому, що в більшості європейських держав працівники закладів вищої освіти виконують свої трудові функції та обов'язки на підставі безстрокових контрактів, особливо що стосується професорського складу. Строкові контракти, як правило, застосовуються для укладання трудових відносин із педагогічними, науково-педагогічними працівниками.

Звернено увагу на високий рівень оплати праці досліджуваних працівників у країнах Європи, який значно перевищує не лише мінімальний, але й реальний прожитковий мінімум. Це обумовлено важливістю та високою престижністю професії, яка за цим показником не поступається іншим видам трудової діяльності, високо оцінюваним у сучасному цивілізованому суспільстві. Крім того, європейській вищій освіті притаманна досить розвинена система додаткових виплат, які покликані стимулювати більшість проявів активної, ініціативної та самовідданої праці.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання наукового завдання – визначення сутності та особливостей правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти, а також вироблення пропозицій щодо шляхів удосконалення загального трудового та спеціального законодавства в цій сфері. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Основні з них такі:

1. Обґрунтовано, що, незважаючи на численні зміни і перетворення у сфері вищої освіти, регулювання праці працівників закладів вищої освіти в сучасній Україні має недоліки, які своїм корінням сягають ще радянських часів, зокрема такими проблемами є: укладання строкових, замість безстрокових, трудових договорів із зазначеними працівниками; недостатній рівень оплати праці; слабка система мотивації та заохочення працівників. Звісно ж, не можна заперечувати того, що все ж у досліджуваній сфері відбулася ціла низка позитивних кроків і зрушень, однак перетворення відбуваються досить повільно, необхідні нормативно-правові акти то не ухвалюються роками, то ухвалюються і

зупиняються в дії (як, наприклад, постанова КМУ від 10 липня 2019 року № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки»). Ці та інші проблеми аж ніяк не посилюють гарантій трудових і тісно пов'язаних із ними прав працівників закладів вищої освіти і не сприяють підвищенню престижності цього виду трудової діяльності. Для порівняння у країнах ЄС, до якого прагне інтегруватися Україна, рівень забезпеченості трудових та інших пов'язаних із ними прав працівників закладів вищої освіти значно вищий.

2. З'ясовано, що працівники закладів вищої освіти як суб'єкти трудового права становлять собою специфічну категорію найманих працівників, які здійснюють свою трудову діяльність на основі укладання трудового договору (контракту), а їхній правовий статус забезпечується низкою юридичних гарантій, які визначені Конституцією України, Кодексом законів про працю, а також іншими спеціальними законодавчими та підзаконними актами, норми яких спрямовані на регулювання їхньої праці. Таке визначення, на нашу думку, досить змістовно характеризує працівників закладів вищої освіти із загально-теоретичного погляду. Аргументовано, що специфіка трудо-правового статусу працівників закладів вищої освіти проявляється в: 1) трудовій функції, яку виконують працівники ЗВО, зокрема вони здійснюють: педагогічну, виховну (кураторську роботу), науково-дослідну, організаційну, методологічну та профорієнтаційну діяльність; 2) мають розширений перелік трудових гарантій порівняно з іншими категоріями працівників (наприклад, більша тривалість щорічної відпустки); 3) мають специфічних роботодавців – заклади вищої освіти.

3. Підкреслено, що зміст права на працю працівників закладів вищої освіти багато в чому подібний до загального зміст права на працю всіх категорій працівників і проявляється: по-перше, у свободі вибору місця трудової діяльності, тобто особа може самостійно обирати місце роботи та в жодному випадку не може бути примушена до укладання контракту на здійснення трудової діяльності у ЗВО; по-друге, особа самостійно вирішує, чи продовжувати їй трудову діяльність у відповідному закладі; по-третє, має можливість займатися й іншими видами трудової діяльності; по-четверте, має право на отримання справедливої винагороди, яка буде відповідати професійним якостям працівника; право на безпечні умови праці, на кар'єрний ріст, відпочинок, соціальний захист тощо.

Відзначено, що реалізація права на працю працівниками закладів вищої освіти має певні обмеження, які пов'язані: по-перше, із рівнем професійної освіти осіб, які планують здійснювати трудову діяльність у закладі вищої освіти (наявність наукового ступеня або ж спеціального вченого звання); по-друге, рівень оплати праці та можливості просування кар'єрними сходами напряму залежать від стажу роботи та здобутків у

науково-дослідній сфері; по-третє, особливості трудової діяльності залежить безпосередньо від специфіки діяльності закладу вищої освіти, його рівня акредитації, а також напряму підготовки фахівців, яких він випускає.

4. Узагальнено, що єдність правового регулювання праці найперше забезпечує встановлення високих гарантій для здійснення трудової діяльності всіх категорій працівників, зокрема й тих, які працюють у закладах вищої освіти. Відмічено, що на сьогоднішні законодавець прагне до забезпечення єдності правового регулювання, однак при цьому наголошено, що зазначеного наврядчи можна досягти, адже це зробить загальне трудове законодавство більш громіздким та складним для розуміння. Встановлено, що диференціація забезпечує особливе регулювання трудової діяльності окремих категорій працівників. У контексті визначеної проблематики вона забезпечує індивідуальний підхід до регулювання праці працівників ЗВО, встановлюючи водночас спеціальні правила, які є характерними лише для цієї сфери суспільного життя.

Доведено, що дотримання принципу єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти має першочергове значення під час створення організаційних та правових умов для реалізації вказаними працівниками права на працю. З огляду на цей принцип можливо врахувати всю специфіку трудо-правового статусу працівників ЗВО.

5. Відзначено, що на сьогоднішні законодавець використовує досить диференційований підхід до правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти, що є цілком зрозумілим та виправданим з огляду на специфіку трудо-правового статусу цієї категорії працівників. Вказано, що законодавцем передбачено досить багато аспектів, від яких залежить рівень оплати праці працівників ЗВО, однак, незважаючи на це, він є досить зрозумілим. Водночас відзначено певні недоліки: по-перше, на сьогоднішній день рівень заробітної плати працівників закладів вищої освіти залишається на досить низькому рівні, що беззаперечно впливає на якість та ефективність їхньої роботи, а також на загальний рівень престижності роботи в цих закладах; по-друге, є прогалини, які дозволяють керівникам ЗВО досить суб'єктивно підходити до системи преміювання своїх працівників. Наголошено, що законодавцю слід поквапитись із введенням у дію постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки». Звісно, економічна та політична ситуація не сприяють цьому, однак зволікання можуть негативно вплинути на рівень освіти в нашій державі.

6. Узагальнено, що на сьогоднішні правове регулювання робочого часу та нормування праці працівників закладів вищої освіти не

можна оцінити однозначно. З одного боку, на законодавчому рівні визначено найбільш важливі та загальні аспекти регулювання робочого часу, а з іншого можна констатувати відсутність чітких та якісних методів вивчення витрат робочого часу, а також методів розрахунку його нормування. Відзначено, що складність методів визначення норм праці пов'язана з декількома важливим факторами: по-перше, із фактичною відсутністю норм, які б враховували реальні витрати праці; по-друге, безпосередньо зі специфікою роботи закладу вищої освіти та напрямами підготовки його випускників; по-третє, методикою проведення занять та форм організації праці тощо; по-четверте, нормування праці напряму залежить від набору студентів до кожного конкретного закладу вищої освіти. З огляду на це кожен заклад вищої освіти повинен самостійно розробляти методики розрахунку та створювати норми праці, що є не зовсім правильним. Враховуючи наведене вище, можна констатувати, що на сьогоднішні постала нагальна потреба розробки Типового положення «Про порядок розрахунку норм праці працівників закладів вищої освіти».

7. Гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти визначено як встановлені державою та роботодавцями у відповідних законах і підзаконних (зокрема локальних) нормативно-правових актах умови, засоби і способи забезпечення нормального здійснення зазначеними найманими працівниками своїх трудових і тісно пов'язаних із ними прав і законних інтересів, захисту цих прав та інтересів від порушень, прояву свавілля і зловживань із боку представників публічної влади та роботодавців. Констатовано, що гарантії є надзвичайно важливим елементом правового статусу працівників закладів вищої освіти та механізму правового регулювання трудових відносин за їх участю. Їх особлива роль полягає в тому, що вони не просто закріплюють прав та обов'язки учасників трудових правовідносин, а встановлюють імперативні вимоги щодо того, як права і законні інтереси працівників мають забезпечуватися, які умови та інструменти створюються та надаються в розпорядження працівників для того, щоб вони могли належним чином реалізовувати зазначені права та інтереси, а також ефективно захищати їх від можливої протиправної поведінки з боку роботодавця.

8. Констатовано, що сучасне українське законодавство з питань вищої освіти, хоча й набуло суттєвих змін і перетворень, втім у ньому й досі наявні проблемні аспекти, зокрема в частині врегулювання праці працівників закладів вищої освіти. Так, до напрямів вдосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти було віднесено необхідність: 1) визначити сутність, базисні правові підвалини та призначення конкурсного відбору. Для цього в Законі України «Про вищу освіту» слід закріпити: по-перше, визначення поняття конкурсного відбору; по-друге, ключові принципи, які наразі мають статус рекомендованих; по-третє, законодавчо закріпити мету

конкурсу; 2) посилити гарантії реалізації працівниками закладів вищої освіти права на працю; 3) посилити фінансові гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. Відзначено, що запропоновані кроки, звісно ж, не вичерпують усіх наявних проблем у досліджуваній сфері, втім ми переконані, що їх реалізація має здійснити суттєвий позитивний вплив у частині посилення рівня державної забезпеченості реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти.

9. Наголошено, що законодавчому врегулюванню звільнення працівників закладів вищої освіти притаманні проблеми властиві як для всієї галузі трудового права, так і саме для трудових відносин у досліджуваній сфері. Втім вони не мають особливо складного характеру і можуть бути розв'язані внесенням певних змін до чинного законодавства. Так, із метою удосконалення порядку звільнення працівників закладів вищої освіти на підставах передбачених п. 1. ст. 40 КЗпП України, необхідно: по-перше, визначити в законодавстві, що слід розуміти під навчальним роком (встановити або терміни його початку та закінчення, або визначити термін початку та тривалості); по-друге, передбачити, що працівники закладів вищої освіти звільняють не в кінці навчального року, а після його завершення. Адже поняття «кінець навчального року» є досить оціночним. Враховуючи тривалість навчального року, його кінцем можна вважати термін через місяць або два до закінчення.

10. Визначено найбільш позитивні моменти зарубіжного досвіду правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти, які можливо застосувати в Україні: а) переважання безстрокових трудових договорів (контрактів) під час оформлення трудових відносин із педагогічними, науковими, науково-педагогічними кадрами; б) високий рівень оплати праці, який значно перевищує не лише мінімальний, але й реальний прожитковий мінімум. Це обумовлено важливістю та високою престижністю професії, яка за цим показником не поступається іншим видам трудової діяльності, високо оцінюваним у сучасному цивілізованому суспільстві; в) широке коло додаткових виплат, які покликані стимулювати більшість проявів активної ініціативної та самовідданої праці працівників закладів вищої освіти в різних напрямках і сферах діяльності установ, де вони працюють (викладацька, виховна адміністративна, наукова, методична, видавнича та інша робота). Означені аспекти, на нашу думку, є важливими та необхідними для врахування і запровадження і в нашій державі, щоб підвищити та зміцнити гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Рижеченко К. С. До проблеми запровадження в Україні найбільш позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Випуск 1. Том 4. С. 123-127.

2. Рижеченко Е. С. К проблеме улучшения правовых основ увольнения работников высших учебных заведений. *Право и политика*. 2018. № 3. С. 138-143. (Кыргызская Республика).

3. Рижеченко К. С. До проблеми визначення поняття «гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти». *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 2. Том 2. С. 107-111.

4. Рижеченко К. С. Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 2. том 2. С. 133-137.

5. Рижеченко Е. С. К характеристике отдельных гарантий реализации права на труд работниками высших учебных заведений. *Право и Закон*. 2019. № 3. С. 112-118. (Кыргызская Республика).

6. Рижеченко К. С. Ключові напрямки вдосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. *Юридичний бюлетень*. 2019. № 11. С. 117-122.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Рижеченко К. С. До проблеми класифікації гарантій реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. Пріоритети розвитку юридичних наук у ХХІ столітті: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 07–08 квітня 2017 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 76–79.

8. Рижеченко К. С. Розвиток законодавства у сфері правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти в незалежній Україні. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція (м. Київ, 09–10 березня 2018 р.). К.: Центр правових наукових досліджень, 2018. С. 60-63.

9. Рижеченко К. С. До проблеми конкурсного відбору працівників до закладів вищої освіти. Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 19-20 квітня 2019 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 66-69.

АНОТАЦІЯ

Рижеченко К. С. Особливості правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» (081 – Право). – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2020.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання – визначення сутності та особливостей правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти, а також виробленню пропозицій щодо шляхів удосконалення загального трудового та спеціального законодавства в цій сфері. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Дисертацію присвячено дослідженню історії становлення та розвитку законодавства у сфері правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти; з'ясуванню поняття працівників закладів вищої освіти як суб'єктів трудового права; вивченню сутності та змісту права на працю працівників закладів вищої освіти; дослідженню єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти; з'ясуванню особливостей правового регулювання оплати праці працівників закладів вищої освіти; вивченню правового регулювання робочого часу, нормування праці та часу відпочинку працівників закладів вищої освіти; розгляду гарантій реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти; вивченню напрямів вдосконалення трудового законодавства у сфері реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти; дослідженню правових засад звільнення працівників закладів вищої освіти та можливості їх покращення; розгляду зарубіжного досвіду правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти та можливості його використання в Україні.

Ключові слова: історія, розвиток, працівник, заклад вищої освіти, трудове законодавство, право на працю, правове регулювання, суб'єкт, трудове право, єдність, диференціація, оплата праці, робочий час, нормування праці, час відпочинку, звільнення, гарантії, вдосконалення, зарубіжний досвід.

SUMMARY

Ryzhechenko K. S. Specific Features of Legal Regulation for Realizing the Right to Labor by the Employees of Higher Educational Institutions. – *Qualifying scientific work as the manuscript.*

The thesis for a candidate's degree by the specialty 12.00.05 "Labor Law; Social Guaranteeing Law" (081 – Jurisprudence). – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2020.

The dissertation research is focused on determining specific features of legal regulation of realizing the right to labor by the employees of higher educational institutions. The author of the dissertation has provided theoretical

generalization and a new solution to the scientific problem, which is to determine the nature and specific features of legal regulation of realizing the right to labor by the employees of higher educational institutions, as well as to develop propositions and recommendations for improving the relevant general and special labor legislation. The historical and legal analysis of the formation and development of legislation in the field of legal regulation of labor of the employees of higher educational institutions has been carried out. It has been established that an employee is an individual who has labor legal capacity and who has entered into an individual employment contract with the employer, on the basis of which he directly performs a certain job function. The author has suggested own definition of the concept of the right to labor of the employees of higher educational institutions, and has determined its most characteristic features. It has been substantiated that the key principles of legal regulation of the work of the employees of higher educational institutions are unity and differentiation. The author has carried out the classification of guarantees for realizing the right to labor by the employees of higher educational institutions, which are offered to be divided into two groups: 1) depending on the range of persons, who are the subjects of the guarantees; and 2) depending on the stage of realizing the right to labor. It has been stated that the current Ukrainian legislation on higher education issues undergone significant changes and transformations, but it still has problematic aspects, in particular in terms of regulating labor of employees of higher educational institutions. It has been stated that there have recently been positive changes in this direction in Ukraine, but these principles have not received the full implementation in our country. This has a negative effect both on the realization of labor rights and legitimate interests by the employees, who are under study, and the prestige of the working career in the whole.

Key words: history, development, an employee, higher educational institution, labor legislation, right to labor, legal regulation, subject, labor law, unity, differentiation, payment for labor, working hours, labor norming, rest time, dismissal, guarantees, improvement, international experience.

АННОТАЦИЯ

Рижеченко К. С. Особенности правового регулирования реализации права на труд работниками высших учебных заведений. - Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» (081 – Право). – Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2020.

В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной задачи – определение сущности и особенностей правового регулирования реализации права на труд работниками высших

учебных заведений, а также выработке предложений о путях совершенствования общего трудового и специального законодательства в этой сфере. В результате проведенного исследования сформулирован ряд выводов, предложений и рекомендаций, направленных на достижение поставленной цели. Диссертацию посвящено: исследованию истории становления и развития законодательства в сфере правового регулирования труда работников высших учебных заведений; выяснению понятия работников высших учебных заведений, как субъектов трудового права; изучению сущности и содержания права на труд работников высших учебных заведений; исследованию единства и дифференциации правового регулирования труда работников высших учебных заведений; выяснению особенностей правового регулирования оплаты труда работников высших учебных заведений; изучению правового регулирования рабочего времени, нормирования труда и времени отдыха работников высших учебных заведений; рассмотрению гарантий реализации права на труд работниками высших учебных заведений; изучению направлений совершенствования трудового законодательства в сфере реализации права на труд работниками высших учебных заведений; исследованию правовых основ увольнения работников высших учебных заведений и возможности их улучшения; рассмотрения зарубежного опыта правового регулирования реализации права на труд работниками высших учебных заведений и возможности его использования в Украине.

Ключевые слова: история, развитие, работник, учреждение высшего образования, трудовое законодательство, право на труд, правовое регулирование, субъект, трудовое право, единство, дифференциация, оплата труда, рабочее время, нормирования труда, время отдыха, увольнение, гарантии, совершенствования, зарубежный опыт.