

Більшість університетів оголошує конкурс на посади викладача без вимог до стажу науково-педагогічної роботи.

Серед закладів вищої освіти знайшлося повне порозуміння стосовно відсутності вимог до стажу науково-педагогічної та наукової роботи для кандидата на посаду асистента.

Така ситуація склалась через відсутність наразі в країні єдиного підходу щодо кваліфікаційних характеристик науково-педагогічних працівників. 17 жовтня 2014 року на підставі наказу Міністерства освіти і науки України № 1183 втратив чинність наказ МОН України від 1 червня 2013 року № 665 «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів». Тому було б доцільно на рівні Міністерства освіти і науки розробити нові Кваліфікаційні характеристики професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Безумовно, кожний заклад вищої освіти повинен мати свою автономію, але питання щодо необхідного мінімального стажу науково-педагогічної роботи потрібно вирішувати централізовано на рівні всієї країни. А інші вимоги до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників можуть встановлюватись закладами вищої освіти.

УДК 349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ

Чавикіна Т. І.,

*завідувач кафедри трудового,
аграрного, екологічного та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового
університету, канд. юрид. наук, доцент*

Наразі питання щодо відпустки у зв'язку з навчанням регулюються КЗпП України та Законом України «Про відпустки», в яких передбачено, що право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням мають працівники, які поєднують роботу з навчанням та успішно навчаються без відриву від виробництва у навчальних закладах (середніх навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, ВНЗ, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі) з вечірньою та заочною формами навчання. У зв'язку з цим виникає низка запитань щодо працівників, які навчаються дистанційно, у двох і більше навчальних закладах, за денною формою навчання або за кордоном про те, чи мають вони

право на таку відпустку. Спробуємо розглянути ці питання і знайти відповідь.

В сучасному світі все швидше розповсюджується дистанційна форма навчання. Вже сама назва говорить про те, що навчання відбувається на відстані, тобто не потрібно витрачати час та кошти, щоб дістатися до навчального закладу, не потрібно ходити до навчального закладу відповідно до розкладу, а вчитися у зручний час за допомогою сучасних технологій, отримувати необхідну інформацію в інтерактивному режимі. Сьогодні така підготовка застосовується як у середніх загальноосвітніх школах, так і у вищих навчальних закладах. Основними принципами дистанційного навчання є інтерактивна взаємодія у процесі роботи, надання студентам можливості самостійного освоєння досліджуваного матеріалу, а також консультаційний супровід у процесі дослідницької діяльності. Така форма навчання дає змогу підвищити кваліфікацію або отримати нові знання без ризику втратити роботу. Дистанційне навчання – це шанс отримати освіту для тих, хто живе далеко від місця надання освітніх послуг. Система дистанційного навчання дозволяє набути необхідних навичок і нових знань за допомогою персонального комп'ютера, застосовуючи мережу Інтернет. Не треба забувати і про осіб з інвалідністю. За допомогою сучасних технологій і дистанційного навчання їм також буде забезпечено доступ до якісної освіти. Отже, така форма навчання законодавством передбачена і застосовується навчальними закладами на підставі отриманих ліцензій для здійснення освітньої діяльності за дистанційною формою навчання. Навчання є, а оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням за дистанційною формою законодавство не передбачило. Через це й права на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням за дистанційною формою працівник не має. Вважаю за доцільне внести зміни до законодавчих актів (КЗпП України, ЗУ «Про відпустки»), доповнивши їх положенням, що право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням мають працівники, які поєднують роботу з навчанням та успішно навчаються без відриву від виробництва у навчальних закладах (середніх навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, ВНЗ, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі) з вечірньою, заочною та дистанційною формами навчання.

Також слід розглянути питання щодо осіб, які поєднують роботу з навчанням за денною формою. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про зайнятість» до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які

забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою. Законодавство про працю не передбачає обмежень щодо поєднання роботи і навчання за денною формою. Так, працівник може працювати у вільний від навчання час і навчатися одночасно. Навчання за денною формою не є роботою, отже, особа, яка навчається, може укладати трудовий договір на умовах повного робочого дня. Аналізуючи вищенаведене можна зробити висновок про прогалину в законодавстві щодо працівників, які поєднують роботу з навчанням за денною формою. Вона стосується статті 15 Закону України «Про відпустки», яка гарантує право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням тільки тим, хто успішно навчається без відриву від виробництва у навчальному закладі із вечірньою та заочною формами навчання. А працівники, які працюють і навчаються за денною формою, права на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням, відповідно до ст. 15 Закону, не мають.

Згідно із Законом України «Про освіту» основними принципами освіти в Україні є доступність для кожного громадянина освітніх послуг та забезпечення рівності умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку. Отже, держава не обмежує право людини розвиватися, підвищувати свій рівень знань, навчатися одночасно у кількох навчальних закладах. Законодавство також не обмежує максимальну кількість таких навчальних закладів, отже, і не обмежує максимальну кількість днів відпустки у зв'язку з навчанням працівникам, які одночасно навчаються у кількох навчальних закладах. А якщо цих навчальних закладів буде п'ять, тривалість оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням може досягти понад 200 календарних днів щороку? А надати таку відпустку й оплатити її є обов'язком роботодавця. А за який рахунок?

Виникає проблема і у наданні відпусток у зв'язку з навчанням працівникам, які навчаються в іноземних навчальних закладах (незалежно від їх місця розташування – за кордоном або в їх українських відділеннях), і пов'язана вона, насамперед, із відмінностями в законодавстві про освіту. Законодавство України про освіту ґрунтується, перш за все, на Конституції України, законах України «Про освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та інших нормативно-правових актах, міжнародних договорах. Якщо міжнародні договори, ратифіковані Україною, встановлюють інші

правила, ніж ті, що передбачені національним законодавством, – застосовують правила міжнародних договорів. Відповідно до законодавства України роботодавець зобов'язаний на вимогу працівника надати йому відпустку у зв'язку з навчанням на підставі довідки-виклика за встановленою формою. Ця відпустка надається для виконання певних видів робіт. В іноземних навчальних закладів немає української ліцензії на провадження освітньої діяльності, тобто вони не мають права видати довідку-виклик українського зразка. Тому в Україні працівники, які навчаються в іноземних навчальних закладах, права на відпустку у зв'язку з навчанням не мають, а це, у свою чергу, призводить до нерівності серед осіб, які здобувають освіту без відриву від виробництва.

Враховуючи наведене можна зробити висновок про те, що сьогодні існує багато неузгодженостей в законодавстві щодо відпусток у зв'язку з навчанням, що призводить до дискримінації серед осіб, які поєднують роботу з навчанням. Поставлені питання здебільшого мають оглядовий характер і мають на меті постановку завдань для проведення більш ґрунтовних досліджень для подальшого внесення змін і доповнень до законодавства.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Чорноус О. В.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

У сучасних умовах реформування та оновлення трудового законодавства України, а також враховуючи здобутки позитивного зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі та робочого часу і часу відпочинку зокрема, має досить важливе значення. Питання регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників відзначались своєю актуальністю в усі часи і в будь-якій країні.

При проведенні соціальної політики Євросоюз приділяє значну увагу питанням регламентації робочого часу та часу відпочинку, закріплюючи мінімальні стандарти у цих сферах. У світовій практиці тривалість максимального робочого часу визначається двома засобами: законом або колективним договором, при цьому обов'язково діє принцип сприяння, згідно з яким не можна погір-