

КРІЧФАЛУШІЙ-СТЕПАНОВА К.М.

**РОБОТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА МЕЖАМИ НОРМАЛЬНОЇ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ**

**WORK OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS BEYOND
THE NORMAL DURATION OF WORKING HOURS**

Мета статті полягає у визначенні специфіки роботи науково-педагогічних працівників за межами нормальної тривалості робочого часу та у розробці в такому контексті шляхів удосконалення правового регулювання робочого часу. У статті відображено специфіку роботи науково-педагогічних працівників за межами нормальної тривалості робочого часу та запропоновано шляхи вдосконалення правового регулювання дистанційного робочого часу цих працівників. Окреслено особливості здійснення професійної діяльності та фіксації виконання запланованого навантаження в умовах дистанційної роботи. Доведено, що у під час дистанційної роботи у науково-педагогічних працівників виникає певне перенавантаження, яке не було передбачене у разі планування навчального навантаження на поточний навчальний рік з урахуванням саме аудиторної роботи, це призводить до значного психологічно-емоційного перенавантаження науково-педагогічного працівника. Визначено, що така проблема потребує чіткого визначення та регламентації у відповідній кількості годин, і це має бути закріплене в Інструкції з планування робочого часу науково-педагогічних працівників, яка відображає норми часу для планування і обліку, навчальної роботи та переліків основних видів методичної наукової та організаційної роботи науково-педагогічних працівників в умовах дистанційної роботи. Обґрунтовано, що під час виконання роботи за сумісництвом важливо дотримуватися балансу граничної тривалості робочого часу за основним місцем роботи і за сумісництвом, щоб уникати перенапруження та забезпечити ефективність і збалансованість освітнього процесу. Встановлено, що удосконалення кваліфікації та відповідність новим сучасним тенденціям розвитку освіти в міжнародному суспільстві спрямоване на залучення науково-педагогічних працівників до програм академічної мобільності, що своєю чергою вказують на вектор універсальності та координації безперервної освіти у сучасному суспільстві, це потребує законодавчого врегулювання питання щодо виконання навантаження науково-педагогічного працівника за умови проходження підвищення кваліфікації очно та стосовно гарантій для працівників, які проходять курси підвищення кваліфікації дистанційно.

Ключові слова: *правове регулювання, робочий час, дистанційне навчання, науково-педагогічні працівники, трудові відносини, трудове право.*

The purpose of the article is to determine the specifics of the work of research and teaching staff outside the normal working hours and to develop in this context ways to improve the legal regulation of working time. The article reflects the specifics of the work of scientific and pedagogical workers outside the normal working hours and suggests ways to improve the legal regulation of remote working hours of these workers. The peculiarities of professional activity and fixation of the planned workload in the conditions of remote work are outlined. It is proved that during remote work of scientific and pedagogical workers there is a certain overload, which was not provided when planning the workload for the current school year, taking into account the classroom work, it leads to significant psychological and emotional overload of the scientific and pedagogical worker. It is determined that this problem needs to be clearly defined and

regulated in the appropriate number of hours, and should be enshrined in the Instruction on planning of working hours of scientific and pedagogical workers which reflects time norms for planning and accounting, educational work and lists of basic types of methodical scientific and organizational work of and scientific pedagogical workers in the conditions of remote work. It is substantiated that when performing part-time work, it is important to keep a balance of the maximum working hours at the main place of work and part-time work to avoid overstrain and ensure the efficiency and balance of the educational process. It is established that the improvement of qualification and compliance with new modern trends in education in the international community is aimed at attracting research and teaching staff to academic mobility programs, which in turn indicate the vector of universality and coordination of continuing education in modern society performance of the workload of the research and teaching staff, subject to in-service training and in respect of guarantees for employees who take advanced training courses remotely.

Key words: *legal regulation, working hours, distance learning, scientific and pedagogical workers, labour relations, labour law.*

Вступ. Нині новим викликом для світового співтовариства, країн став спалах COVID-19. Міжнародна організація праці зазначає, що наслідки пандемії будуть масштабними, але важко-прогнозованими і залежатимуть від тривалості епідемії і міцності економіки країн та їх ринків праці. У цій ситуації ринок освітніх послуг не став винятком. У цих складних обставинах для освітян сформувалися нові умови праці – дистанційна робота. Запровадження дистанційної роботи у всіх можливих сферах виробництва і праці докорінно змінило режим роботи працівників, а науково-педагогічні працівники одними з найперших розпочали впровадження сучасних віддалених форм роботи. Все це позначається на співвідношенні робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників і ускладнює облік робочого часу цієї категорії працівників. Тому трудове право як право захисту трудових прав та інтересів працівника потребує оновлення відповідно до наявних умов праці з метою максимального захисту науково-педагогічних працівників як найманих працівників.

Стан дослідження. Правові питання робочого часу науково-педагогічних працівників були предметом дослідження таких учених: О.А. Абрамова, Ю.В. Баранюк, О.Л. Войно-Данчишиної, Г.С. Гончарової, Н.М. Демченко, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, О.Є. Пашерстника, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, В.М. Смирнова, М.Л. Смолярової, М.П. Стадника, Н.М. Хуторян. Проте натеper залишається значна кількість актуальних питань, які торкаються специфіки роботи науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти України.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у визначенні специфіки роботи науково-педагогічних працівників за межами нормальної тривалості робочого часу та у розробці в цьому контексті шляхів удосконалення правового регулювання робочого часу.

Результати дослідження. Особливої уваги в рамках питання, що розглядається, заслуговує проблема основних принципів правового регулювання праці, які є фундаментом та каркасом усього комплексу трудового права. У доктрині трудового права зазначається, що такі принципи визначають створення, реалізацію та захист норм трудового законодавства, але не встановлюють, на відміну від конкретної правової норми, правил поведінки в окреслених ситуаціях і не мають елементів норми права – гіпотези, диспозиції та санкції [1, с. 199].

Правила і стандарти забезпечення дисципліни праці, що ґрунтуються на основних принципах правового регулювання праці, за своєю сутністю деталізують такі принципи у рамках питання забезпечення нормального трудового процесу, оптимального виробництва, на що прямо впливає забезпечення дисципліни праці. На думку Т.В. Колесник, саме забезпечення дисципліни праці не повинне будуватись лише на принципах правового регулювання праці чи взагалі бути хаотичним. По-перше, сам процес забезпечення має відбуватись відповідно до сформованих у законодавстві або прямо не заборонених законодавцем методів, у певних формах та способах. По-друге, правовими формами такого регулювання в Україні є: національні закони; національні підзаконні нормативно-правові акти; локальні нормативно-правові акти [2, с. 48–49].

Отже, вищезазначене свідчить, що забезпечення дисципліни праці тісно пов'язане із правовим регулюванням такої дисципліни та відбувається на двох рівнях – центральному і локальному, що безпосередньо спрямовують суб'єктів трудового правовідношення до виконання норм чинного законодавства, закріплених як на центральному, так і локальному рівнях.

Безумовно, зазначене стосується саме правового регулювання у сфері праці, адже нині на національному рівні відбуваються значні перетворення, які прямо відображаються на трудових правовідносинах в умовах дистанційної роботи. При цьому зауважимо, що зміна законодавства (в загальному розумінні) відбувається в інтересах людини, суспільства й держави, причому, як правило, разом зі зміною фактичної дійсності, яка зачіпає інтереси вказаних суб'єктів і мобілізує державу до нормотворчої діяльності для підтримання актуальності правового регулювання та його здатності зменшувати негативний вплив неочевидності змін у соціальних відносинах, соціальних процесах, які для людини наповнені певними ризиками [3, с. 8–9].

Для уникнення та зменшення ризиків в умовах нестабільної епідемічної ситуації науково-педагогічні працівники за погодженням з керівництвом закладу вищої освіти визначають режим (синхронний або асинхронний) проведення окремих навчальних занять. При цьому не менше 30 відсотків навчального часу, передбаченого освітньою програмою закладу освіти, організовується у синхронному режимі (решта навчального часу організовується в асинхронному режимі). Асинхронний режим передбачає взаємодію між суб'єктами дистанційного навчання, під час якої учасники взаємодіють між собою із затримкою у часі, застосовуючи при цьому інтерактивні освітні платформи, електронну пошту, форуми, соціальні мережі тощо. Відповідно, синхронний режим – це взаємодія між суб'єктами дистанційного навчання, під час якої учасники одночасно перебувають в електронному освітньому середовищі або спілкуються за допомогою засобів аудіо-, відеоконференції.

Слід зазначити, що планування і звітування про виконання роботи науково-педагогічними працівниками може здійснюватися шляхом складання різних форм документів, передбачених положенням про організацію освітнього процесу чи іншими внутрішніми документами закладів вищої освіти. При цьому індивідуальний робочий план викладача використовується як основний звітний документ про виконання ним навчальної, наукової, методичної, організаційної та іншої запланованої роботи згідно з посадовою інструкцією, розподілом педагогічного навантаження, величиною ставки. У разі необхідності може бути внесено зміни до індивідуальних робочих планів викладачів стосовно термінів виконання, переліку та обсягу завдань з метою чіткого відображення в них діяльності у період карантину, зокрема: зміни в розкладі занять на період карантину; виконання наукових досліджень і підготовки публікацій; заходи професійного розвитку, зокрема, опанування технологій дистанційного навчання; додаткове розроблення методичного забезпечення дисциплін для дистанційного навчання; проведення індивідуальних консультацій і додаткових контрольних заходів тощо [4].

В умовах дистанційної роботи слід звернути увагу на питання фіксації виконання запланованого навантаження. З цього питання Міністерство освіти і науки рекомендує:

1) здійснювати фіксацію викладачам у різній доступній формі виконання ним педагогічного навантаження, тобто фактів проведення занять, видачі завдань, їх перевірки, консультування, проведення поточного і підсумкового контролів, що засвідчить виконання педагогічного навантаження;

2) у разі неможливості виконання в повному обсязі годин аудиторних занять рекомендуємо зараховувати замість них години роботи викладача зі студентами у формі індивідуальних занять або консультацій у синхронному режимі, забезпечивши при цьому: доведення до студентів інформації про розклад таких занять або консультацій, що має бути складений із дотриманням загалом обсягу аудиторних годин, із зазначенням каналів зв'язку; належну фіксацію відпрацьованого таким чином робочого часу.

3) забезпечити доступність викладача для студента, його присутність на віртуальному робочому місці у встановлені години. Аналогічний підхід рекомендується використовувати для звітування про виконання педагогічного навантаження науково-педагогічними працівниками, які працюють за сумісництвом і робота яких оплачується за фактично відпрацьовані години.

Розглядаючи проблему звітування щодо проведення різних видів занять в умовах дистанційного навчання, відзначимо, що навіть формат лекції не обмежує викладача лише презентацією певного обсягу теоретичного матеріалу і не виключає:

– по-перше, проведення опитування для активування раніше здобутих знань чи отримання зворотного зв'язку про попереднє опрацювання рекомендованого матеріалу, рівень розуміння поточного викладу;

– по-друге, застосування методів активного навчання, постановки завдань студентам, виконання яких є найкращим підтвердженням проведення заняття та його результативності.

При цьому в кожному конкретному випадку Міністерство освіти і науки рекомендує знайти збалансований підхід до бюджету часу на виконання педагогічного навантаження

в окреслених навчальних годинах. Аналогічний підхід використовується і для звітування про виконання педагогічного навантаження науково-педагогічними працівниками, які працюють за сумісництвом і робота яких оплачується за фактично відпрацьовані години.

Облік навчальних занять і результатів навчання здобувачів освіти під час дистанційного навчання здійснюється відповідно до законодавства (в журналах, залікових відомостях). Відповідно, облік робочого часу та оплата праці науково-педагогічних працівників, які організують дистанційне навчання, здійснюється відповідно до законодавства, не обмежуючи їхніх соціальних прав та гарантій.

На нашу думку, окреслене коло питань потребує чіткого визначення та регламентації у відповідній кількості годин, оскільки у разі дистанційної роботи є певне навантаження, яке не було передбачене під час роботи в аудиторних умовах (завантаження тестових завдань, індивідуальна перевірка завдань, виконаних за темою семінарського заняття, та ін.), що потребує значно більше часу і призводить до значного перенавантаження (психологічного, емоційного, фізіологічного). Специфіка характеру й режиму праці (значне розумове напруження та інші навантаження) призводять до зміни функціонального стану центральної нервової системи працівника, нервово-м'язового апарату його рук у разі роботи з клавіатурою. Нераціональні конструкції й невдале розташування елементів робочого місця викликають потребу підтримувати вимушену робочу позу. Тривалий дискомфорт в умовах гіпокінезії зумовлює розвиток у працівника загальної втоми і зниження працездатності. Під час постійної роботи за екраном комп'ютера з'являється виражене напруження зорового апарату, виникає незадоволеність роботою, головний біль, роздратованість, порушення сну, втоми і хворобливі відчуття в очах, попереку, в шиї тощо [5, с. 16].

Тому вважаємо за доцільне розробити чіткий алгоритм визначення показників та відобразити їх в Інструкції з планування робочого часу науково-педагогічних працівників, яка закріплює норми часу для планування і обліку, навчальної роботи та переліків основних видів методичної наукової і організаційної роботи науково-педагогічних працівників в умовах дистанційної роботи.

Основними причинами варіативності трудової поведінки працівників є необхідність отримання достатньої винагороди за працю, реалізація трудового потенціалу, набуття певного статусу в суспільстві, бажання самореалізації в іншій професії тощо. Окрім здійснення трудової діяльності на основній роботі, науково-педагогічний працівник має надану законодавством можливість провадити додаткову трудову діяльність. Відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Принагідно відзначити, що реалізація наданого права можлива як у рамках наявних трудових відносин, так і за допомогою укладення самостійного трудового договору для повноцінної реалізації трудового потенціалу працівника.

Відсутня єдність поглядів учених та працівників також стосовно розуміння ролі і сутності соціально-юридичного явища суміщення посад чи професії. В одних наукових джерелах поняття такого явища визначається як виконання працівником за його трудовою функцією поряд зі своєю професією (посадою) додаткової роботи за іншою професією (посадою) [6, с. 184]. В інших зазначається, що це «засвоєння й виконання працівником, окрім роботи за своєю основною спеціальністю, роботи за іншою спеціальністю» [7, с. 394] або ж «виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) в межах одного й того ж робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених у колективних договорах» [8, с. 100].

В умовах низької заробітної плати на ринку праці з метою досягнення необхідного соціального та економічного рівня, реалізації трудового потенціалу, самореалізації в іншій професії певний відсоток науково-педагогічних працівників намагається одночасно з основною діяльністю виконувати трудові функції на додаткових роботах, реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору. Принагідно зазначити, що розрізняють два види сумісництва: внутрішнє (за основним місцем роботи) і зовнішнє (в іншого роботодавця). Згоди роботодавця за місцем основної роботи на укладення трудового договору за сумісництвом не потрібно. Такі відносини вже стали звичним явищем і тому потребують чіткого правового регулювання держави.

Нині на порядку денному постає проблема адаптації чинного трудового законодавства до процесів, які відбуваються у суспільстві та забезпечення ефективної системи юридичного захисту як працівника, так і роботодавця. Чинна нормативно-правова база у сфері регулювання

сумісництва здебільшого сформована без урахування ринкових реформ в українській економіці та дублює нормативні акти «радянської» епохи. У зв'язку з цим чимало питань, які ставить перед нами життя, залишаються без відповіді, що є реальною перешкодою реалізації права громадян на працю [9, с. 12–14].

Головною передумовою суміщення професій (посад) є наявність вакансії суміщеної професії (посади) у штатному розписі. Пункт 2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 (далі – Постанова № 245) містить обмеження на сумісництво для працівників державних підприємств, до яких належать працівники державних закладів освіти [10].

Обсяг викладацької роботи, виконуваної на умовах сумісництва, тобто за межами основного робочого часу, не може перевищувати для керівників навчальних закладів чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день (п. 2 Постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245). Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати також половини місячної норми робочого часу, тобто як це встановлено для всіх працівників, що працюють за сумісництвом. Розглядаючи питання сумісництва для керівників закладів вищої освіти, слід зазначити, що наприклад проректор закладу вищої освіти може працювати за сумісництвом на 0,5 штатної посади доцента поза межами основного робочого часу та (або) здійснювати викладацьку роботу в основний робочий час обсягом не більше 240 годин на рік. Слід звернути увагу, що положеннями зазначеної постанови не обумовлено, якою роботою визначається норма тривалості робочого часу впродовж місяця – за основною посадою чи на посаді за сумісництвом. Отже, у разі виконання роботи за сумісництвом важливо дотримуватися балансу граничної тривалості робочого часу за основним місцем роботи і за сумісництвом, щоб уникати перенапруження та забезпечити ефективність і збалансованість освітнього процесу.

Нині наукова спільнота акцентує увагу на академічній мобільності, що визначена у Законі України «Про вищу освіту» як можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому закладі вищої освіти (науковій установі) на території України чи поза її межами [11].

З цього питання слухною є позиція М.В. Вієвської, вона ґрунтується на сучасних мотиваційних векторах, де спрямовують кожного, зокрема і науково-педагогічного працівника, до професійного саморозвитку та вдосконалення.

По-перше, потреба у саморозвитку визначається як ставлення індивіда до самого себе, за якого формується готовність до перетворення власної життєдіяльності на пошук можливостей максимальної професійної самореалізації.

По-друге, потреба у саморозвитку виникає тоді, коли індивід усвідомлює не тільки власний етап розвитку, а й визначає зону потенційного розширення професійних потреб і можливостей.

По-третє, процес професійного саморозвитку потребує дослідження механізмів його мотиваційного забезпечення, починаючи з етапу навчально-професійної підготовки, коли відбувається вплив особистісних характеристик на соціальний досвід і компетентність індивіда, його індивідуальні характеристики, особливості та детермінанти професійної діяльності.

По-четверте, формування стійкої мотивації саморозвитку фахівця забезпечує його орієнтованість на необхідність оволодіння управлінськими компетенціями, постійного самовдосконалення у процесі безперервної професійної освіти, де поняття «компетенція» відображає готовність і здатність до виконання конкретних видів діяльності [12, с. 89].

Принагідно відзначити, що на сучасному етапі вища освіта виступає основним соціальним інститутом, який задовольняє інтереси суспільства у формуванні висококваліфікованих кадрів, у збереженні та розвитку системи загальних та наукових знань, формуванні загальної культури та соціальних норм. Будучи основою формування кадрового потенціалу суспільства, вища освіта безпосередньо пов'язана з функціонуванням ринку праці. Водночас вона сама є сферою докладання праці, причому в освітніх закладах зайнята найбільш кваліфікована частина робочої сили [13, с. 114].

При цьому зауважимо, що в європейських країнах окресленому питанню приділяється значна увага, про що свідчить напрацьована законодавча база. Відповідно, деякі з цих актів ратифіковані нашою державою та обов'язкові до виконання – це Рекомендація щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів № 150. Основна мета документа – надання рекомендації державам щодо адаптації національного законодавства до норм Європейського Союзу. Його положення застосовуються для проведення професійної орієнтації і підготовки молодих людей і дорослих в усіх галузях економічного, соціального

і культурного життя і на всіх рівнях професійної кваліфікації і відповідальності. Відповідно до ст. 24 цієї Рекомендації початкова і подальша професійна підготовка, яка веде до одержання визнаної професійної кваліфікації, повинна, наскільки це можливо, регулюватись загальними нормами, встановленими або затвердженими компетентним органом після консультації з відповідними організаціями роботодавців і працівників [14].

З метою удосконалення своєї кваліфікації та відповідності новим сучасним тенденціям розвитку освіти в міжнародному суспільстві та флагманам європейської освіти науково-педагогічні працівники докладають певних зусиль для вдосконалення потенціалу та оволодіння новітніми тенденціями для впровадження в національний розвиток освітньої сфери.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники закладів вищої та післядипломної освіти підвищують свою кваліфікацію згідно з Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників № 800 не рідше одного разу на п'ять років. Результати підвищення кваліфікації враховуються під час проведення атестації педагогічних працівників закладів вищої та післядипломної освіти, а також під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками таких закладів (п. 21, 22) [15].

Участь педагогічних та науково-педагогічних працівників у програмах академічної мобільності на засадах, визначених законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», Положенням про порядок реалізації права на академічну мобільність, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2015 р. № 579, та іншими актами законодавства, визнається педагогічними (вченими) радами відповідних закладів як підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Педагогічні і науково-педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами, видами. Формами підвищення кваліфікації є інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись. Основними видами підвищення кваліфікації є: навчання за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо. Деякі види діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників виокремлені у п. 26 цього Порядку, участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників устанавлюється в годинах та/або кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (один кредит ЄКТС становить 30 годин) за накопичувальною системою. Підвищення кваліфікації педагогічними і науково-педагогічними працівниками здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації закладу освіти на певний рік, що формується, затверджується і виконується відповідно до цього Порядку, також працівники мають право на підвищення кваліфікації поза межами плану підвищення кваліфікації закладу освіти.

Відповідно до п.п. 32, 34 зазначеного Положення джерелами фінансування підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників є кошти державного, місцевих бюджетів, кошти фізичних та/або юридичних осіб, інші власні надходження закладу освіти та/або його засновника, інші джерела, не заборонені законодавством. Також науково-педагогічні працівники можуть здійснити фінансування підвищення кваліфікації за власні кошти, а отримати відшкодування витрат у порядку, визначеному законодавством. На час підвищення кваліфікації педагогічним або науково-педагогічним працівником відповідно до затвердженого плану з відривом від виробництва (освітнього процесу) в обсязі, визначеному законодавством, за педагогічним або науково-педагогічним працівником зберігається місце роботи (посада) із збереженням середньої заробітної плати.

Але у цьому положенні не врегульоване питання щодо виконання навантаження науково-педагогічного працівника за умови проходження підвищення кваліфікації очно та стосовно гарантій для працівників, які проходять курси підвищення кваліфікації дистанційно. З цього питання надані лише роз'яснення у листі Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 3511-06/37744-09, де зазначено, якщо працівник, навчаючись дистанційно, не здійснює поїздки до місця навчання та відповідно не перебуває в дорозі, а також не здійснює витрати на проживання у зв'язку з переїздом на навчання, то відшкодування таких витрат не може здійснюватися. Водночас у разі, якщо працівник підтвердить відповідні витрати, гарантії, передбачені постановою № 695, мають бути забезпечені [16].

З урахуванням викладеного слід зазначити, що окреслені напрями розвитку безперервної освіти вказують на вектор універсальності та координації освіти у сучасному суспільстві.

Практичне застосування принципів безперервної освіти для науково-педагогічних працівників, які бажають паралельно з професійною діяльністю підвищувати власний рівень професійної компетентності є особливо корисним.

Висновки. Отже, треба констатувати, що під час дистанційної роботи у науково-педагогічних працівників виникає певне перенавантаження, яке не було передбачене у разі планування навчального навантаження на поточний навчальний рік з урахуванням саме аудиторної роботи, це призводить до значного перенавантаження під час виконання навчальної роботи та психологічно-емоційного перенавантаження науково-педагогічного працівника. Тому окреслене коло питань потребує чіткого визначення та регламентації у відповідній кількості годин, має бути закріплене в Інструкції з планування робочого часу науково-педагогічних працівників, яка відображає норми часу для планування і обліку, навчальної роботи та переліків основних видів методичної наукової і організаційної роботи науково-педагогічних працівників в умовах дистанційної роботи.

Удосконалення кваліфікації та відповідність новим сучасним тенденціям розвитку освіти в міжнародному суспільстві спрямоване на залучення науково-педагогічних працівників до програм академічної мобільності, що своєю чергою вказують на вектор універсальності та координатії безперервної освіти у сучасному суспільстві. Практичне застосування принципів безперервної освіти для науково-педагогічних працівників, які бажають паралельно з професійною діяльністю підвищувати власний рівень професійної компетентності, є особливо корисним і потребує законодавчого врегулювання питання щодо виконання навантаження науково-педагогічного працівника за умови проходження підвищення кваліфікації очно та стосовно гарантій для працівників, які проходять курси підвищення кваліфікації дистанційно.

Список використаних джерел:

1. Вапнярчук Н.М. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 199 с.
2. Колеснік Т.В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика : монографія. Харків : У справі, 2017. 428 с.
3. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14–15 верес. 2017 р.). Харків : Молодий вчений, 2017. С. 5–10.
4. Щодо окремих питань діяльності закладів освіти під час карантину : Лист Міністерства освіти і науки від 27. 04. 2020. № 1/9-224. URL: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/73280/.
5. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці : підручник. Київ : КНЕУ, 2003. 367 с.
6. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России : учебное пособие / под ред. В.Н. Толкуновой. Москва, 1996.
7. Трудовое право. Энциклопедический словарь / ред. кол.: Динисов А.И., Александров Н.Г., Бондарченко А.Б., Гинцбург Л.Я. и др. Москва, 1959.
8. Трудовое право в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие / под ред. В.В. Жернакова. Харьков, 2000.
9. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національний університет внутрішніх справ. Харків : 2003. 19 с.
10. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 03. 04. 1993. № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/245-93-%D0%BF>.
11. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
12. Вієвська М. Мотивація професійного саморозвитку у реалізації стратегій формування управлінських компетенцій. *Вища школа*. 2010. № 3. С. 89–104.
13. Крижевська О.О. Освіта як один із чинників конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. *Державна політика регулювання ринку праці в Україні: сучасні виклики та концепція розвитку* : матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 26 листопада 2020 р.) / за ред. І.С. Сахарук, А.М. Магомедової. Київ : ВД «Дакор», 2020. С. 114–118.
14. Рекомендація щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів № 150 МОП від 23.06.1975. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_092.

15. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п#Text>.

16. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.05.1997. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF#Text>.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.1.8>

ПІДПАЛА І.В.

МОРЯК ЯК СУБ'ЄКТ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

SAILOR AS A SUBJECT OF INTERNATIONAL LABOR LAW

Міжнародне трудове право є однією з галузей у системі сучасного міжнародного права і очевидним є той факт, що його суб'єктний склад не може бути ширшим від суб'єктів міжнародного права. З'ясування правового статусу суб'єктів у ньому базується на тих самих теоретичних засадах, що вироблені теорією міжнародного права. Суб'єкт міжнародного права – це носій міжнародних прав та обов'язків, які виникають згідно із загальними нормами міжнародного права або приписами міжнародно-правових актів. Отже, суб'єктом міжнародного трудового права вважаються такі носії прав і обов'язків у сфері міжнародного правового регулювання трудових відносин, які є учасниками таких відносин через свій міжнародно-правовий статус. Моряк як суб'єкт права характеризується такими правовими категоріями, як здібність до правоволодіння, до правореалізації, сама реалізація права, правові наслідки правоволодіння і правореалізації, в тому числі юридична відповідальність, юридичні гарантії. Будучи єдиним носієм, що здібний до праці у світових водяних просторах, моряк посідає центральне місце серед інших суб'єктів міжнародного трудового права, призваних своєю діяльністю створювати умови для ефективної реалізації своїх здібностей до праці на міжнародному рівні. При цьому суб'єкти міжнародного права, а саме моряки, визнані такими, що володіють рівними загальносуб'єктивними правами і обов'язками. Зроблено висновок, що саме трудова правосуб'єктність є складовою частиною правового статусу моряка у сфері міжнародного трудового права, але не навпаки, яка виступає необхідною передумовою виникнення трудових прав і обов'язків. За наявності трудової правосуб'єктності моряк є суб'єктом міжнародного трудового права, тому щоб мати цю можливість – стати суб'єктом міжнародних трудових відносин у сфері застосування найманої праці, моряк обов'язково повинен володіти трудовою правосуб'єктністю. Необхідно підкреслити, що трудова правосуб'єктність має виняткову важливість у сфері міжнародного трудового права, оскільки вона є вихідною, необхідною передумовою участі моряка у відносинах із застосуванням найманої праці, законодавчо надаючи йому можливість бути учасником цих відносин.

Ключові слова: суб'єкт міжнародного трудового права, міжнародне право, національне законодавство, моряк, судновласник, трудові відносини.