

Андрій БІЛОХА,

здобувач вищої освіти третього року навчання, спеціальність 081 - Право, третій освітньо-науковий рівень доктор PhD
кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
e-mail: a.i.bilokha@khai.edu,
ORCID: 0000-0002-0602-1297

Науковий керівник: Наталія ФЕДОСЕНКО,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
e-mail: n.fedosenko@khai.edu
ORCID: 0000-0002-6615-3937

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2024.5.03>

ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

***Анотація:** У науковій роботі досліджено актуальні виклики, з якими стикається освітня сфера України в умовах воєнного стану, зокрема перехід на дистанційну форму навчання. Автором проаналізоване нормативно-правове регулювання дистанційної роботи в Україні, акцентуючи увагу на статті 60-2 Кодексу законів про працю України, яка визначає поняття дистанційної праці. Особливу увагу приділено специфіці праці науково-педагогічних працівників, які працюють в умовах дистанційного режиму. Розкрито правові виклики, пов'язані з організацією дистанційної роботи, включаючи додаткові завдання для науково-педагогічних працівників, необхідність адаптації до інформаційно-комунікаційних технологій, а також зростання навантаження через організацію освітнього процесу в умовах воєнного стану і періодичних відключень електроенергії. Визначені обмеження, які виникають через підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку та залежність від зовнішніх обставин, таких як пандемії чи збройна агресія. Висновки вказують на необхідність подальшого розвитку правового регулювання дистанційної праці, зокрема для науково-педагогічних працівників, аби забезпечити якість освіти і чіткість у визначенні трудових правовідносин.*

***Ключові слова:** науково-педагогічний працівник, дистанційна робота, дистанційний працівник, дистанційне навчання.*

З урахуванням реалій сьогодення стандартне очне навчання в Україні, особливо в південних та східних регіонах є неможливим з огляду на питання безпеки та ведення бойових дій, спричинених агресією РФ. Тобто наразі освітній процес в Україні переживає вимушену трансформацію, а також перехід на дистанційну форму. При цьому інститут дистанційної праці в правовому полі України є відносно новим, а тому його нормативно-правове регулювання стоїть на початку свого шляху.

Так, Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено поняття дистанційної праці у статті 60-2, у відповідності до якого дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором

працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Безумовно правове регулювання дистанційної роботи знаходиться ще на початковому рівні, проте є достатнім для розмежування категорій працівників, які є дистанційними, та працівників, які працюють в дистанційному режимі [1].

Українська освіта наразі перебуває в досить депресивному стані через виклики, які виникли у зв'язку із геополітичною ситуацією в країні. Масовані обстріли, бойові дії на території країни, періодичні відключення електричної енергії, стабільний виїзд закордон громадян, в тому числі і науково-педагогічних працівників ставлять українську освіту в стан роботизованого процесу без усталених соціальних зв'язків. При цьому дистанційна форма навчання в такій ситуації є

лише тимчасовим її вирішенням, адже здобувачі по суті лишаються один-на-один з навчальним матеріалом та поставленими перед ними завданнями. Наразі не йде мови про соціалізацію здобувачів освіти різних рівнів, наявний лише процес закриття базових потреб в освіті.

М.Д. Ждан зазначає, що на сьогоднішній день, питання правової регламентації дистанційної роботи науково-педагогічних працівників потребують особливої уваги, адже використання технологій віддаленої роботи передбачає значну залученість таких працівників до виконання додаткової роботи, що знаходиться поза сферою дії їх класичної трудової функції. Означена проблема пов'язана, крім вищезазначеного юридичного аспекту, також із ризиком зниження якості освіти через розмноження трудових завдань науково-педагогічних працівників.

Неможливо не погодитись з останньою тезою науковця, так як наразі на науково-педагогічних працівників покладено досить багато задач, пов'язаних з організацією дистанційної форми навчання, перш за все, опанування інформаційно-комунікаційних технологій для підготовки до онлайн-занять (презентації, підбір візуальних матеріалів), налаштування спеціальних додатків відеозв'язку (Zoom, MS Teams, Google Meet), заповнення порталів дистанційного навчання (Moodle, Google Classroom), ведення електронних журналів, складання звітності за проведеними заняттями (скріншоти, відеозаписи занять), модерація освітнього процесу і комунікація зі здобувачами в месенджерах (Viber, Telegram, WhatsApp, Signal, Skype) [2]. По-друге, на науково-педагогічних працівників покладається додаткова відповідальність за організацію навчального процесу, тобто врахування своєї безпекової ситуації, а також безпекової ситуації здобувачів освіти, періодичність відключень електричної енергії, а також забезпечення технічними засобами здобувачів тощо.

Також науково-педагогічні працівники, які працюють дистанційно стикаються з безліччю правових викликів. Так як таких працівників не можна вважати дистанційними працівниками, посилаючись на особливості дистанційної роботи та її ознаки, варто визначити правову природу їх прав та обов'язків. Безпосередньо для науково-педагогічних працівників притаманна наявність укладених звичайних трудових договорів, при тому як з дистанційними працівниками укладається трудовий договір про дистанційну роботу. Так, науково-педагогічним працівникам характерні всі загальні права та обов'язки, визначені трудовим законодавством, а також права та обов'язки, визначені законами та підзаконними нормативно-правовими актами, якими регулюється освітянський напрямок, проте на таких працівників не розповсюджуються права дистанційного працівника, себто непідпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку та режиму праці. Такі працівники обмежені в часових проміжках виконання своєї трудової функції, так як процес освіти є структурованим. Робочий процес науково-педагогічних працівників характерний його послідовністю та визначеністю, має бути

зорієнтованим на розклад та час проведення основних занять (лекційних та практичних), додаткових та індивідуальних. Таким чином, науково-педагогічний працівник не має змоги обрати найбільш зручний час для виконання своєї трудової функції.

Також відрізняється підстава виникнення трудових правовідносин, пов'язаних з дистанційним режимом праці. Так наприклад, підставою виникнення трудових правовідносин дистанційних працівників є трудовий договір про дистанційну роботу, яким визначені права та обов'язки сторін (роботодавця та працівника) та інші істотні умови. Що ж до науково-педагогічних працівників, то здебільшого початок їх роботи в дистанційному режимі зумовлене не їх волевиявленням, а сторонніми чинниками, як наприклад збройна агресія чи пандемія. Згідно з ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України, на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. Тобто у такому випадку підставою виникнення характерних дистанційній роботі трудових правовідносин є саме наказ або розпорядження роботодавця. При цьому статус науково-педагогічних працівників не змінюється на дистанційних, адже незмінними залишаються істотні умови трудового договору, який був укладений до виникнення вищезазначених чинників.

О.О. Крикун та Ю.Г. Медяник підтверджують вищезазначену думку та зазначають на основі зібраних даних, що переведення працівників на дистанційну роботу не є зміною функції роботи або основних умов праці, а лише зміна місця роботи працівника та введення додаткових правил організації робочого процесу [3].

Таким чином, особливостями дистанційної роботи науково-педагогічних працівників є: 1) підстава запровадження дистанційного режиму праці, тобто наказ чи розпорядження роботодавця; 2) підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, тобто підпорядкування розкладу та навчальному плану, за якими здійснюється навчальний та науковий процеси.

Бібліографічні посилання

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 11 листопада 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.11.2024).

2. М.Д. Ждан. Окремі проблемні питання правової регламентації дистанційної роботи науково-педагогічних працівників. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstream/5c291924-7491-4a56-912a->

0806442222e1/content (дата звернення: 23.11.2024).

З. О.О. Крикун, Ю.Г. Медяник. Організація праці наукових та науково-педагогічних працівників закладу освіти в дистанційному режимі. URL: https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=k2HvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&ots=BkTneohxA&sig=PDU5jPyI1bbdVedGdGNhG0g4laE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (дата звернення: 23.11.2024).

A.Bilokha, N.Fedosenko

Features of the remote work of scientific and teaching workers

Abstract: The scientific work examines the current challenges facing the educational sphere of Ukraine under martial law, in particular the transition to a distance learning form. The author analyzes the regulatory and legal regulation of distance work in Ukraine, focusing on Article 60-2 of the Labor Code of Ukraine, which defines the concept of distance work. Particular attention is paid to the specifics of the work of scientific and pedagogical workers working under distance regime conditions. The legal challenges associated with the organization of distance work are revealed, including additional tasks for scientific and

pedagogical workers, the need to adapt to information and communication technologies, as well as the increase in workload due to the organization of the educational process under martial law and periodic power outages. The limitations that arise due to subordination to internal work regulations and dependence on external circumstances, such as pandemics or armed aggression, are identified. The findings indicate the need for further development of legal regulation of remote work, in particular for scientific and pedagogical workers, to ensure the quality of education and clarity in defining employment relationships.

Key words: scientific and pedagogical worker, remote work, remote worker, distance learning.

Зразок для цитування:

Білоха А., Федосенко Н. Особливості дистанційної роботи науково-педагогічних працівників. Пропілії права та безпеки: наук. журнал. Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2024. № 5. С. 24-26. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2024.5.03>.