

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ ТА ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

©2018 ЛИТОВЧЕНКО І. В.

УДК 349.2

Литовченко І. В. Організаційно-правові особливості застосування дистанційного режиму праці та гнучкого режиму робочого часу наукових працівників закладу вищої освіти

Метою статті є визначення основних організаційно-правових особливостей застосування дистанційного режиму праці, встановлення та обліку гнучкого режиму робочого часу наукових працівників закладів вищої освіти та наукових установ. У процесі дослідження було проаналізовано організаційно-правові особливості застосування дистанційного режиму праці та гнучкого режиму робочого часу наукових працівників закладу вищої освіти. Запропоновано їх інтеграцію у діяльність закладу вищої освіти з метою ефективного розподілу власного робочого часу за умови своєчасного виконання поставлених завдань у повному обсязі. Основним засобом контролю вимірювання результатів наукової діяльності запропоновано використовувати акти виконаних робіт та інші абсолютні показники (кількість оброблених наукових джерел, кількість написаних сторінок наукової праці тощо). Перспективним напрямком подальших досліджень є розробка практичних рекомендацій щодо використання спеціальної звітності та показників з оцінкою впливу їх на результати діяльності наукових працівників закладів вищої освіти.

Ключові слова: дистанційний режим праці, гнучкий режим робочого часу, науковий працівник, заклад вищої освіти.

Бібл.: 16.

Литовченко Ірина Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук, начальник науково-дослідного сектора, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: iryna.lytovchenko@hneu.net

УДК 349.2

Литовченко И. В. Организационно-правовые особенности применения дистанционного режима труда и гибкого режима рабочего времени научных работников в учреждении высшего образования

Целью статьи является определение основных организационно-правовых особенностей применения дистанционного режима труда, установления и учета гибкого режима рабочего времени научных работников высших учебных заведений и научных учреждений. В процессе исследования были проанализированы организационно-правовые особенности применения дистанционного режима труда и гибкого режима рабочего времени научных работников учреждений высшего образования. Предложена их интеграция в деятельность учреждения высшего образования с целью эффективного распределения своего рабочего времени при условии своевременного выполнения поставленных задач в полном объеме. В качестве основного средства контроля измерения результатов научной деятельности предложено использовать акты выполненных работ и другие абсолютные показатели (количество обработанных научных источников, количество написанных страниц научной работы и т. д.). Перспективным направлением дальнейших исследований является разработка практических рекомендаций по использованию специальной отчетности и показателей с оценкой их влияния на результаты деятельности научных работников высших учебных заведений.

Ключевые слова: дистанционный режим труда, гибкий режим рабочего времени, научный сотрудник, учреждение высшего образования.

Библ.: 16.

Литовченко Ирина Владимировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук, начальник научно-исследовательского сектора, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: iryna.lytovchenko@hneu.net

UDC 349.2

Lytovchenko I. V. The Organizational-Legal Peculiarities of Application of the Remote Labor Mode and Flexible Working Hours of Scientific Workers at Higher Education Institution

The article is aimed at defining the main organizational-legal peculiarities of application of the remote labor mode, establishing and accounting the flexible working hours of scientific workers at higher educational institutions and scientific institutes. In the course of research the organizational-legal peculiarities of application of the remote labor mode and flexible working hours of the scientific workers at higher education institutions were analyzed. The article suggests their integration into the activities of higher education institution with the purpose of efficient distribution of their working time, provided that the tasks set are fully executed in a timely manner. As the basic means of control of measurement of results of scientific activity it is suggested to use acts of executed works and other absolute indicators (quantity of the processed scientific sources, quantity of the written pages of scientific papers etc.). The prospective direction of further research is development of practical recommendations on the use of special reports and indicators with an assessment of their impact on the results of activities of scientific workers at higher education institutions.

Keywords: remote labor mode, flexible working hours, research assistant, institution of higher education.

Bibl.: 16.

Lytovchenko Iryna V. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Social Sciences, Head of the Research Sector, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: iryna.lytovchenko@hneu.net

Здійснення науково-пошукової діяльності є пріоритетним напрямом діяльності закладів вищої освіти (ЗВО). Саме результати наукової діяльності відображають значущість ЗВО у формуванні нових підходів, методів та технологій, що покликані покращити, спростити чи вдосконалити будь-які процеси в науці, економіці та інших сферах життя людини. Щоб

забезпечити ефективне функціонування ЗВО в цілому та його наукової складової зокрема, слід враховувати вплив багатьох чинників. Так, у сучасних умовах існує багато перешкод на шляху інтенсивного розвитку вітчизняної університетської науки. Серед них можна відзначити недосконалість нормативно-правових та організаційних чинників функціонування, а саме: від-

сутність чіткої регламентації наукової діяльності, правового забезпечення свободи й ініціативи наукових колективів, проблеми економії витрат на комунальні послуги та ефективного використання робочого часу їх працівників в позааудиторних приміщеннях тощо. Останнім часом в українському законодавстві відбувалися певні зміни, що стосуються регулювання робочого часу науковців. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність», що набрав чинності у 2016 р. [6], констатує можливість запровадження для наукових працівників і спеціалістів ЗВО та наукових установ гнучкого графіка робочого часу та дистанційного режиму праці. Однак законодавці не дають жодних роз'яснень щодо змісту цих режимів праці та особливостей їх застосування, що створює певні складнощі у практичній їх реалізації. Навіть у проекті Трудового Кодексу України правовий статус працівників, що працюють дистанційно, не визначено.

Правові питання регулювання робочого часу наукових і науково-педагогічних працівників були предметом дослідження таких вчених, як Г. С. Гончарова, А. А. Грובה, Т. В. Красюк, Н. М. Хуторян та інших. Аналіз нетипових форм зайнятості, у тому числі дистанційної праці, працівників різних категорій міститься в роботах таких вітчизняних і зарубіжних учених і спеціалістів, як С. В. Вишновецька, Л. В. Котова, Т. Д. Ален, Т. Д. Голден, К. М. Шоклі, Я. В. Свічкарьова, О. С. Прилипо, О. В. Демченко тощо. Проте, не применшуючи значення праць цих науковців, слід відзначити, що велика кількість проблем у зазначеній сфері залишається невирішеною і потребує ґрунтовного наукового дослідження.

У науковій літературі наразі не існує загальновизнаної думки щодо чіткого встановлення щоденної тривалості, особливостей використання, обліку й вибору режиму роботи наукових працівників, що і підкреслює актуальність даної теми наукового пошуку. Особливо гостро дана проблема постала із прийняттям Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р., який дозволяє встановлювати дистанційний режим праці та гнучкий режим робочого часу для науковців. Зокрема, він пропонує встановлювати режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня, з дотриманням вимог статей 50–52 і 56 Кодексу законів про працю України. Разом з цим, на законодавчому рівні не визначено порядку раціонального використання, встановлення та обліку робочого часу наукових працівників.

Метою статті є визначення основних організаційно-правових особливостей застосування дистанційного режиму праці, встановлення та обліку гнучкого режиму робочого часу наукових працівників закладів вищої освіти та наукових установ. Досягнення поставленої мети передбачає:

- ✦ ґрунтовний аналіз законодавчо-правової бази, що регулює соціально-трудові відносини та регламентує зокрема режими праці та робочий час;
- ✦ визначення основних засобів контролю вимірювання результатів наукової діяльності;
- ✦ розробку рекомендацій щодо ефективного контролю за використанням робочого часу та надання можливості працівникам самостійно розподіляти свій робочий час.

Відомо, що поняття гнучкого графіка робочого часу не є новим для вітчизняного законодавства. Так, ще у 2006 р. Міністерством праці та соціальної політики були затверджені Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу [10], згідно з якими гнучкий режим робочого часу визначено як форму організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня, робочого тижня або певного облікового періоду, з обов'язковим встановленням тривалості перебування на робочому місці протягом певного періоду. При цьому, відповідно до статті 50 Кодексу Законів про Працю України (КЗпП) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. У колективних договорах або інших локальних актах можуть бути закріплені положення про 40-годинний робочий тиждень, а також менші за тривалістю норми робочого часу на підприємстві, в установі, організації. Також, згідно з нормами статті 13 КЗпП і статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ, питання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку є предметом колективно-договірного регулювання. Усе це створює передумови для впровадження колективно-договірного та індивідуального регулювання тривалості робочого часу, а значить, забезпечує можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу відповідно до рекомендацій [6]. Однак на законодавчому рівні порядок запровадження та обліку гнучкого режиму робочого часу у КЗпП не встановлений.

У методичних рекомендаціях щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу [10] зазначається, що в організаціях можуть реалізовуватись різні варіанти гнучкого режиму. Зокрема, можуть варіюватися початок і закінчення робочого дня, його тривалість, вільний час від роботи залежно від виробничих та інших умов. Окремі вчені та спеціалісти-практики [1; 7] вважають, що в деяких ситуаціях на окремих видах робіт, наприклад у разі нерівномірного впродовж місяця розподілу роботи, може вводитися ненормований робочий день. Відповідно до цього варіанта гнучкого режиму робочого часу мірою праці, поряд

із тривалістю робочого часу, є також коло й обсяг обов'язків, що покладають на працівника.

Ненормований робочий день є однією з умов праці деяких категорій працівників, робота яких у зв'язку зі специфікою та характером їхньої праці не завжди вкладається в рамки нормального робочого дня. Такий режим може встановлюватися для осіб адміністративного, управлінського, технічного й господарського персоналу, робота яких не піддається обліку за часом; для працівників, які розподіляють час для роботи на свій розсуд; для працівників, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості.

Усім цим умовам відповідає робота наукових працівників вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ. Їх графік роботи часто ненормований та вимагає індивідуального підходу. Так, за даними роботи [1], праця «генераторів» наукових ідей у колективах науково-дослідних інститутів та інших підрозділів, зайнятих науковими дослідженнями, взагалі не піддається нормуванню. Це підтверджують дослідження вчених у сфері права [3; 9], що констатують особливу специфіку режиму праці науковців, яка полягає в тому, що значна частина їх робочого часу протягом робочого дня пов'язана з виконанням роботи за межами робочого місця. Наукові працівники закладів вищої освіти беруть участь у наукових дослідженнях, часто навіть у декількох. Але при цьому вони не знаходяться постійно на робочому місці та, фактично, мають гнучкий робочий час, власне навантаження або завдання, власну тематику дослідження, що включає в себе наукову роботу. Таким чином, виконання ними наукових досліджень фактично відбувається дистанційно. Те саме і з науковцями, залученими до досліджень у господарських договорах чи договорах, що фінансуються окремими організаціями. Слід зазначити, що все це стосується саме теоретико-прикладних досліджень, які не вимагають особливого обладнання та проведення дослідів у лабораторіях.

Іншим варіантом реалізації гнучкого режиму праці, який відзначається у згаданих вище Методичних рекомендаціях, є підсумований облік робочого часу. У разі застосування даного режиму обліковий період встановлюється в колективному договорі підприємства і може вимірюватися місяцем, кварталом, півріччям або роком. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.

Однак, згідно зі статтею 61 КЗпП, установлення підсумованого обліку робочого часу можливе лише в організаціях з безперервним циклом, а також на окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена

для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу. До того ж, за цих умов обов'язковим є повне відпрацювання закріпленої законодавством кількості робочих годин в обліковому періоді, прийнятого для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік). Відповідно, єдиною мірою праці за цих умов є відпрацьований час, що, як уже було зазначено, не збігається з умовами праці та специфікою роботи науковців, оскільки результати праці цієї категорії працівників не мають втілення у фізичному вимірі як продукція, і контроль відпрацьованого часу не дає повного уявлення про їхню завантаженість протягом робочого дня.

Отже, порівнюючи різні варіанти режимів гнучкого режиму робочого часу, можна визначити, що найбільш сприятливим для продуктивної праці для наукових працівників вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ є встановлення ненормованого робочого дня. Юридичною підставою для віднесення працівників до категорії осіб з ненормованим робочим днем на підприємствах (в організаціях і установах) є відповідні списки посад і професій, що затверджуються при укладанні колективного договору і є додатком до нього. Аналіз колективних договорів деяких ВНЗ міста Харкова дозволив встановити, що даний режим вже застосовується на практиці цими організаціями для таких посад, як начальник науково-дослідної частини, завідувачі науково-дослідними лабораторіями та їх секторами, головні, провідні та старші наукові співробітники, що мають науковий ступінь тощо.

Відповідно до п. 3.1 методичних рекомендацій [10] організація праці працівників в умовах гнучкого режиму робочого часу передбачає три складові робочого часу, на які може поділятися робочий день, а саме: 1) фіксований час – це час, коли працівник обов'язково повинен бути на робочому місці й виконувати безпосередньо свої функції; 2) змінний час – це час, коли працівник на свій розсуд може починати та закінчувати свій робочий день; 3) час перерви на відпочинок і харчування – цей час працівник використовує на свій розсуд і може бути відсутнім на робочому місці. Застосування даного режиму при поденному обліку робочого часу передбачає необхідність щоденного перебування працівника на робочому місці. Модифікація даного режиму з урахуванням специфіки трудової діяльності науковця може мати такий вигляд: 1) фіксований час; 2) змінний час, коли працівник на власний розсуд використовує час і може бути відсутнім на робочому місці. При цьому фіксований час необов'язково має бути кожного робочого дня. Це може бути, наприклад, у понеділок з 9:00 до 11:00 (для зустрічі з керівником наукового проекту, отримання завдань на тиждень, погодження дій з колегами по проекту тощо) та в четвер з 10:00 до 11:00 (для проведення проміжного контролю результатів роботи з боку керівника та уточнення завдань).

Варто зазначити, що при реалізації будь-якого варіанта гнучкого режиму робочого часу, відповідно до пункту 3.5 розглянутих методичних рекомендацій [10], має здійснюватися облік відпрацьованого робочого часу та контролю за трудовою дисципліною працюючих у цьому режимі. Зазвичай для цього використовується типова форма № П-5 «Табель обліку використання робочого часу». Форма таблиця має рекомендаційний характер і складається з мінімальної кількості показників, необхідних для заповнення форм державних статистичних спостережень. Рекомендаційний характер полягає в тому, що за необхідності він може бути доповнений іншими показниками, потрібними для обліку робочого часу. Більш того, у разі потреби можна застосовувати й іншу форму таблиця або ж придумати свої умовні позначення, наприклад, для ненормованого робочого часу.

Таким чином, у чинному законодавстві немає єдиного підходу до визначення порядку обліку робочого часу наукових працівників, що спричиняє ряд суттєвих проблем і невизначеності у правовому регулюванні таких суспільних відносин. Загалом, при застосуванні інституту робочого часу в трудових відносинах виникає чимало складнощів та практичних питань, спричинених здебільшого застарілістю положень чинного законодавства про працю [14].

Для усунення недоліків застосування гнучкого режиму робочого часу може бути застосований дистанційний режим праці, який дозволено встановлювати згідно з положеннями Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність».

Наразі відомо, що різні нетрадиційні форми зайнятості, як, наприклад, дистанційна праця, все ширше почали застосовуватися в західних країнах. Посилюється тенденція до індивідуалізації режимів праці, що враховують як потреби організації, так і специфічні особисті потреби кожного її працівника [8]. За даними досліджень, станом на 2012 р. 37% компаній країн Європи та Америки з найрозвиненішою економікою пропонують своїм працівникам дистанційний режим праці. За даними [2], в Україні їх 12%, хоча щорічно кількість таких працедавців зростає на 15%. Однак офіційної статистики немає, оскільки дистанційна зайнятість в Україні перебуває у тіні та знаходиться поза межами правового поля.

Закордонний досвід використання дистанційного режиму праці показав, що наукові заклади самостійно регулюють трудові відносини з працівниками через встановлення дедалайнів та графіків процесу дослідження. Так, зарубіжні науковці Т. Д. Ален, Т. Д. Голден, К. М. Шоклі у роботі [16] визначають, що дистанційний режим праці має застосовуватися для тих працівників, які мають високий рівень самоорганізації, при цьому ефективність дистанційної роботи також залежить від задоволеності працівника, рівня самомотивації та самодисципліни. Ці дослідники розкривають важливу перевагу застосування дистанцій-

ної роботи, яка полягає в тому, що рівень лояльності працівника до організації підвищується відповідно до часу, проведеного в дистанційному режимі праці. А оскільки працівник відчуває свою належність до організації, працює він значно ефективніше.

Українські юристи, аналізуючи вітчизняну практику використання дистанційної роботи, відзначають недосконалість правового регулювання цих відносин, через що відбувається багато судових позовів з цього питання. Так, юрист з питань трудового законодавства М. Полатайко [12] наголошує на тому, що КЗпП не містить спеціального регулювання на випадок віддаленої роботи. Подібні трудові відносини в Україні регулюються методичними рекомендаціями Мінсополітики від 1995 р., які визначають співробітників, що працюють віддалено, надомниками. Хоча зміст і умови праці надомників та тих, що працюють у дистанційному режимі, значно відрізняються. Відповідно до цього правовий статус дистанційних працівників не визначено, оскільки ні чинний КЗпП України, ні проект Трудового Кодексу України не містять поняття «дистанційна робота».

Слід відзначити, що певні кроки до реформування правового регулювання праці дистанційного працівника були передбачені ініціативою Міністерства соціальної політики України в рамках проекту Закону від 10.12.2013 р. про внесення змін до деяких законів України щодо праці дистанційних робітників [13]. Згідно з цим проектом пропонувалося в Законі України «Про зайнятість населення» у статті 1, у частині першій внести поняття дистанційної праці, яке слід розуміти як виконання працівником обумовленої роботодавцем роботи (виробництво товарів або послуг) відповідно до умов письмового трудового договору в приміщеннях за вибором працівника, але не у приміщеннях роботодавця.

Аналіз наукової літератури з питань застосування дистанційного режиму праці [2; 4; 5; 15] дозволив виділити такі ознаки дистанційно праці, як:

- ✦ праця за межами території підприємства, установи чи організації;
- ✦ оброблення значних обсягів інформації;
- ✦ високі вимоги до рівня концентрації;
- ✦ високий ступінь автономності;
- ✦ застосування під час роботи інформаційно-телекомунікаційних мереж для підтримки безпосереднього контакту з роботодавцем, здійснення трудової діяльності за допомогою сучасних засобів та видів телекомунікації.

Як видно, всі ці ознаки відповідають змісту праці наукових працівників вищих навчальних закладів та наукових установ. Це підтверджує думка спеціалістів юридичного відділу Київської міської організації Профспілки працівників освіти та науки України [11], які під дистанційним режимом роботи науковця розуміють роботу за межами ЗВО (наукової установи)

та їх структурних підрозділів, зокрема роботу вдома, в бібліотеках, архівних установах, участь у наукових заходах, що проводяться за межами закладу вищої освіти (наукової установи), тощо.

Враховуючи, що під час виконання трудової функції дистанційні працівники перебувають поза межами постійного безпосереднього контролю з боку роботодавця, форми контролю за діяльністю працівника мають бути іншими, ніж для співробітників, що працюють у стінах організації. На думку І. А. Ветухової [2], такими формами контролю можуть бути плани-графіки працівника, його щоденні задачі, щоденні чи щотижневі звіти. Тобто результат діяльності стає вимірюваним за допомогою таких показників, як, наприклад, обсяг виконаних завдань, кількість складених звітів, оброблених документів тощо. Це є значною перевагою, що обумовлює можливість застосування даного режиму для наукових працівників, робота яких, як уже зазначалося, вимірюється не тільки витратами часу, а й обсягом виконуваних завдань. До того ж, більшість науковців працює дистанційно, виконуючи свої обов'язки, не знаходячись постійно у ЗВО чи організації.

Для контролю та вимірювання результатів діяльності наукових працівників ЗВО можна запропонувати використовувати спеціальну звітність, як, наприклад, акти виконаних робіт та різні абсолютні показники: кількість оброблених наукових джерел, кількість написаних сторінок наукової праці тощо.

Разом з перевагами дистанційний режим праці має також і свої недоліки. У роботі [2] серед негативних моментів дистанційної праці відзначається слабкий контроль за працівником з боку працедавця та відсутність соціального середовища – трудового колективу, який має значний вплив на формування особистості та зароджує в людині почуття відповідальності перед колегами та суспільством.

Для нейтралізації недоліків розглянутих режимів праці, як дистанційної праці, так і гнучкого режиму робочого часу, та отримання переваг від їх застосування для організації праці науковців закладів вищої освіти є доцільним виробити такий режим праці, який ґрунтується на комплексній реалізації основних можливостей розглянутих режимів праці. Так, запровадження гнучкого режиму робочого часу з урахуванням специфіки трудової діяльності науковця має передбачати розділення та облік робочого часу в таких частинах, як фіксований час, коли працівник має перебувати на робочому місці, та змінний час, коли працівник на власний розсуд використовує час і може бути відсутнім на робочому місці. При цьому обов'язковою формою контролю за діяльністю працівника мають стати також певні вимірювані показники праці в рамках дистанційного режиму праці. У цьому випадку заклади вищої освіти повинні чітко формулювати час початку та час закінчення робочо-

го часу в окремі дні робочого тижня, встановлювати обсяги та строки надання виконаного дослідження. Тобто, складати індивідуальні договори з окремими науковими працівниками з чітким регулюванням особливостей режиму роботи, тривалості робочого дня, способів комунікації, обсягів виконання робіт, строків їх надання та розробкою графіків поетапного виконання досліджень.

Порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці мають також бути визначені у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Таким чином, незважаючи на відведення галузю трудового права значної ролі колективно-договірному та індивідуальному установленню робочого часу, їх практичне застосування нівелюється відсутністю належного правового закріплення даних трудових відносин. Оскільки чинний КЗпП не закріплює систему нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, виникає гостра необхідність внесення змін до чинного або прийняття нового КЗпП.

Відповідно до рекомендацій Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», на основі аналізу наукової літератури та в результаті проведеного дослідження отримано такі наукові результати: 1) визначено можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці для науковців ЗВО; 2) враховуючи зміст цих режимів праці та специфіку праці наукових працівників ЗВО, рекомендується інтеграція гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці, яка забезпечить ефективний контроль за використанням робочого часу та надасть можливість працівникам самостійно розподіляти свій робочий час за умови своєчасного виконання поставлених завдань у повному обсязі; 3) для контролю та вимірювання результатів діяльності пропонується використовувати спеціальну звітність (наприклад, акти виконаних робіт) та різні абсолютні показники, як, наприклад, кількість оброблених наукових джерел, кількість наукових публікацій тощо.

Перспективним напрямком подальших досліджень є розробка практичних рекомендацій щодо використання спеціальної звітності та показників з оцінкою впливу їх на результати діяльності наукових працівників закладів вищої освіти. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Бусол О. Нормування праці та юридичне оформлення робочого часу наукових працівників науководослідних установ. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1663:normuvannya-pratsi-ta-yuridichne-oformlennya-robochogo-chasu-naukovikh-pratsivnikiv-naukovo-doslidnikh-ustanov&catid=8&Itemid=350

- 2. Ветухова И. А.** Правовое регулирование нетипичных видов занятости работников в современных условиях. *Проблемы законности*. 2013. Вып. 121. С. 93–105.
- 3. Грובה А. А.** Облік робочого часу науково-педагогічних працівників. *Науковий вісник Академії муніципально-го управління. Сер.: Право*. 2015. Вип. 2. С. 356–362.
- 4. Ермаков К. С., Савёлова А. А.** Особенности регулирования дистанционных трудовых отношений на авиопредприятиях. *Научный вестник МГТУ ГА*. 2015. № 215. С. 102–106.
- 5. Закалюжная Н. В.** Дистанционная работа и схожие правоотношения. *Право*. 2015. № 2. С. 76–91.
- 6.** Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
- 7.** Запровадження гнучкого режиму роботи на підприємстві. *Кадровик-01*. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3584-qqq-17-m3-zaprovadzhennya-gnuchkogo-rejimu-roboti-na-pdprimstv>
- 8. Котова Л. В.** Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 83–95.
- 9. Крассюк Т. В.** Порядок встановлення та облік режиму робочого часу науково-педагогічних працівників ВНЗ. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 5. С. 167–171.
- 10.** Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» від 04.10.2006 р. № 359. URL: <http://uazakon.com/document/fpart10/idx10746.htm>
- 11.** Офіційний сайт Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки країни. 2015. URL: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4212-zaprovadzhennya-gnuchkogo-ta-distancynogo-rezhimv-prac-dlya-naukovo-pedagogchnih-naukovih-pracvnikv.html>
- 12. Полатайко М.** Віддалена робота: Що потрібно знати/Офіційний юридичний портал. 2015. URL: <http://pravotoday.in.ua/ua/press-centre/publications/pub-1126/>
- 13.** Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення конкурентоспроможності окремих категорій осіб на ринку праці». URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT0695.html
- 14. Світайло П. Ю.** Загальна характеристика джерел правового регулювання робочого часу в Україні. *Форум права*. 2013. № 3. С. 541–544.
- 15. Свічкарьова Я. В.** Співвідношення телероботи та надомної праці. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2013. № 1062. С. 137–140.
- 16. Allen, T. D., Golden, T. D., Shockley, K. M.** How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*. 2015. Vol. 16. Issue 2. P. 40–68.
- viap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&d=1663:normuvannya-pratsi-ta-yuridichne-oformlennya-rob-ochogo-chasu-naukovikh-pratsivnykiv-naukovo-doslidnikh-ustanov&catid=8&Itemid=350
- Hrobova, A. A. “Oblik robochoho chasu naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv” [Accounting of working hours of scientific and pedagogical workers]. *Naukovyi visnyk Akademii munitsypalnoho upravlinnia. Ser.: Pravo*, no. 2 (2015): 356-362.
- Kotova, L. V. “Poniattia ta yurydychna pryroda alternatyvnykh form zainiatosti u suchasnykh umovakh” [Concept and legal nature of alternative forms of employment in modern conditions]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*, no. 25 (2012): 83-95.
- Krasiuk, T. V. “Poriadok vstanovlennia ta oblik rezhymu robochoho chasu naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv VNZ” [The procedure for establishing and recording the working hours of scientific and pedagogical workers of the universities]. *Porivnialno-analitychne pravo*, no. 5 (2014): 167-171.
- [Legal Act of Ukraine] (2006). <http://uazakon.com/document/fpart10/idx10746.htm>
- [Legal Act of Ukraine] (2015). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
- [Legal Act of Ukraine]. http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT0695.html
- Ofitsiinyi sait Kyivskoi miskoi orhanizatsii Profspilky pratsivnykiv osvity i nauky krainy. <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4212-zaprovadzhennya-gnuchkogo-ta-distancynogo-rezhimv-prac-dlya-naukovo-pedagogchnih-naukovih-pracvnikv.html>
- Polataiko, M. “Vidдалена робота: Shcho potribno znaty” [Remote work: What you need to know]. Ofitsiinyi yurydychnyi portal. 2015. <http://pravotoday.in.ua/ua/press-centre/publications/pub-1126/>
- Svichkaryova, Ya. V. “Spivvidnoshennia teleroboty ta nadomnoi pratsi” [Value of telework and home work]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina*, no. 1062 (2013): 137-140.
- Svitalo, P. Yu. “Zahalna kharakterystyka dzherel pravovoho rehuliuвання robochoho chasu v Ukraini” [General characteristics of sources of legal regulation of working time in Ukraine]. *Forum prava*, no. 3 (2013): 541-544.
- Vetukhova, I. A. “Pravovoye regulirovaniye netipichnykh vidov zanyatosti robotnikov v sovremennykh usloviyakh” [Legal regulation of atypical types of employment of workers in modern conditions]. *Problemy zakonnosti*, no. 121 (2013): 93-105.
- Yermakov, K. S., and Savelova, A. A. “Osobennosti regulirovaniya distantsionnykh trudovykh otnosheniy na aviapredpriyatiyakh” [Features of regulation of distance labor relations at airlines]. *Nauchnyy vestnik MGTU GA*, no. 215 (2015): 102-106.
- “Zaprovadzhennia hnuchkoho rezhymu roboty na pidpriemstvi. Kadrovik-01” [Introduction of flexible working conditions at the enterprise. Personnel-01]. <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3584-qqq-17-m3-zaprovadzhennya-gnuchkogo-rejimu-roboti-na-pdprimstv>
- Zakalyuzhnaya, N. V. “Distantsionnaya rabota i skhozhiye pravootnosheniya” [Remote work and similar legal relations]. *Pravo*, no. 2 (2015): 76-91.

REFERENCES

- Allen, T. D., Golden, T. D., and Shockley, K. M. “How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings”. *Psychological Science in the Public Interest*. Vol. 16, no. 2 (2015): 40-68.
- Busol, O. “Normuvannya pratsi ta yurydychne oformlennia robochoho chasu naukovykh pratsivnykiv naukovo-doslidnykh ustanov” [Rationing of labor and legal registration of working time of scientific workers of research institutions]. [БІЗНЕСІНФОРМ № 1 '2018](http://nbu-</p>
</div>
<div data-bbox=)