

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Богдан Гук,

кандидат юридичних наук, доцент,
начальник відділу кадрів
Черкаського національного університету
імені Богдана Хмельницького



Сергій Корновенко,

доктор історичних наук, професор,
проректор з наукової, інноваційної
та міжнародної діяльності
Черкаського національного університету
імені Богдана Хмельницького

УДК 349.22: 378.046-021.68(045)

Теоретико-правові та практичні проблеми правового регулювання права на працю аспірантів і докторантів

Із прийняттям у 2014 році нового Закону України «Про вищу освіту» якісно змінюється правовий статус учасників освітнього процесу, до яких законодавець відніс передусім здобувачів вищої освіти, тобто осіб, які навчаються у закладі вищої освіти на певному рівні вищої освіти з метою здобуття відповідного ступеня і кваліфікації [1, п. 11, ч. 1 ст. 1]. Здобувачами вищої освіти є, зокрема, студенти, курсанти, аспіранти, ад'юнкти, докторанти [1, ч. 1 ст. 61]. Вони наділені відповідними правами та обов'язками. Одними із таких прав

здобувачів вищої освіти є закріплене у частині 1 статті 62 Закону України «Про вищу освіту» право на трудову діяльність у позанавчальний час. Натомість, в окремих підзаконних актах, що урегульовують порядок підготовки науково-педагогічних кадрів, прямо або опосередковано обмежено право аспірантів і докторантів працювати на умовах повного робочого дня, визначено місце зберігання їх трудових книжок, а на практиці аспіранти (докторанти) спонукаються до звільнення з роботи у зв'язку зі вступом на навчання. На нашу дум-

ку, такі нормативні положення і практика їх застосування недостатньо обґрунтовані та суперечать базовим правовим нормам Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про вищу освіту», які гарантують право кожної особи на працю без будь-яких обмежень.

Найвні колізійні положення щодо реалізації права на працю аспірантів і докторантів створюють певні проблеми теоретико-правового та практичного характеру, зумовлені неоднозначним тлумаченням положень підзаконних нормативних актів, які урегульовують право здобувачів вищої освіти на поєднання навчання із трудовою діяльністю, різними підходами до підготовки на їх основі відповідних локальних правових актів тощо.

Проблематика трудових відносин у сучасних умовах викликає закономірний інтерес у юридичній науці. Чимало вітчизняних науковців зосереджуються на дослідженнях проблем трудових відносин закладів вищої освіти з науково-педагогічними працівниками, особливостях роботи за сумісництвом тощо. Цією сферою трудових відносин переймаються О. Барабаш, Н. Веренич, Г. Гончарова, Т. Головань, М. Іншин, Т. Красюк, Н. Мокрицька, С. Прилипко М. Смолярова, О. Ярошенко та інші науковці. Проте, практично не досліджено проблеми реалізації права на працю здобувачів вищої освіти, хоча останні зміни у законодавстві про освіту вимагають детального наукового вивчення правових можливостей студентів, аспірантів, докторантів поєднання роботи з навчанням.

Автори статті ставлять за мету проаналізувати теоретико-правові й практичні проблеми правового регулювання трудових відносин аспірантів і докторантів, запропонувати шляхи усунення виявлених колізій у цій сфері. Досягнення цієї мети передбачає критичне осмислення наукових та нормативних джерел, що стосуються і регулюють трудові від-

носини у сфері вищої освіти загалом та право на працю здобувачів вищої освіти зокрема.

Конституція України гарантує кожній особі право на працю. Це включає можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [2, ст. 43]. Розділяємо точку зору, що цим положенням Основного Закону України розкрито юридичну сутність права на працю, яка стало правовим полем конституційного проголошення права на працю та закріпленням механізму забезпечення реалізації цього права [3, с. 248]. Названа конституційна норма має широкий зміст, поширюється на всіх громадян без будь-яких обмежень чи застережень і, як справедливо відзначено у юридичній науці, зобов'язує державу забезпечувати справедливі умови прийому на роботу та звільнення з неї, належний рівень захисту прав і законних інтересів працівника як економічно слабшої сторони у трудових правовідносинах, що узгоджується з основними цілями правової регламентації праці в Україні як соціальної правовій державі [4, с. 106].

Конституційні гарантії права кожного на працю є основою для детального урегулювання трудових відносин нормами загального та спеціального законодавства України. Рівність прав громадян на працю закріплена у Кодексі законів про працю України (далі - КЗпП України), яким заборонено будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників, <...>, або за ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами їх виконання [5, ст. 21]. У статті 51 КЗпП України закріплено державні гарантії забезпечення права на працю працездатним громадянам, які постійно проживають на території України. З-поміж них виокремлено вільний вибір виду діяльності, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення,

сприяння у збереженні роботи тощо. Такі правові гарантії знаходять своє відображення не тільки в Законі України «Про вищу освіту», про що зазначалося вище, але й у Законі України «Про освіту», яким також закріплено право здобувача освіти на трудову діяльність у позанавчальний час [6, ч. 1 ст. 53].

Проте, на нашу думку, закріплене у спеціальних законах конституційне право на працю кожного здобувача вищої освіти у вільний від навчання час на підзаконному рівні певною мірою обмежується для аспірантів і докторантів без належного правового обґрунтування. Такі обмеження започатковані ще у 1999 році Положенням про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів (далі – Положення № 309), яке з 01.01.2019 втратило чинність у повному обсязі, але впродовж 20 років ним надавалося право аспірантам і докторантам працювати лише за сумісництвом [7, п. п. 8 п. 15]. Щодо несправомірності таких обмежень трудових прав аспірантів і докторантів ще у 1999 році сформулював правову позицію Пленум Верховного Суду України. Відповідно до неї робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах [8, п. 14]. Таку правову позицію використовували у своїх численних роз'ясненнях Міністерство праці та соціальної політики України, зокрема від 12.03.2007 № 66/06/07 «Щодо окремих питань трудових відносин» та від 26.10.2005 № 09-503 «Про запис у трудову книжку», Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю від 20.08.2003 № 013-1229-22 тощо. Проте Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України листом від 27.02.2012 звертало увагу, що аспіранти мають право на роботу за сумісництвом відповідно до законодавства України [9], що було підставою для оформлення трудових відносин із аспірантами і докторантами на таких умовах.

Відповідно до чинного Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) (далі – Порядок № 261), аспіранти (ад'юнкти) і докторанти користуються правами здобувачів вищої освіти, визначеними Законом України «Про вищу освіту» [10, п. 14]. Такою юридичною конструкцією на підзаконному рівні підтверджено конституційне право аспіранта (докторанта), а також інших здобувачів вищої освіти (далі – ЗВО) займатися трудовою діяльністю без будь-яких обмежень, що, на нашу думку, сприяє їм поєднувати навчання з роботою без обмеження тривалості робочого дня. Для реалізації такого права практично відсутні правові перешкоди у студентів денної форми навчання, що підтверджує Мінсоцполітики України. Воно вказує, зокрема, що «трудовим законодавством не передбачено обмежень щодо поєднання студентами вищів роботи і навчання», у тому числі тих, які навчаються за денною (очною) формою навчання. Тому підприємство має право приймати на роботу таких працівників, у тому числі й на умовах повного робочого дня» [11].

Деяко складнішим видається механізм правового регулювання працевлаштування аспірантів чи докторантів ЗВО. Оновлений постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1050 «Порядок призначення і виплати стипендій» (далі – Порядок № 882) містить положення, відповідно до якого «... аспіранти, докторанти мають право на роботу у режимі неповного робочого дня (але не більш як на 0,5 ставки за займаною посадою). При цьому академічна стипендія, призначена відповідно до цього Порядку, виплачується у повному обсязі» [12, абз. 3, п. 19]. Така редакція цього абзацу, на нашу думку, має дискусійний характер, оскільки вона не узгоджується із Законом України «Про вищу освіту», конфліктує із Порядком № 261, порушує гарантований КЗпП України

принцип рівності й можливостей особи на працю. З іншого боку, введення такого положення нашою думкою, що втрата чинності нормативного акту, який встановлював право аспірантів і докторантів на роботу лише за сумісництвом [7], без достатнього правового обґрунтування фактично замінено обмеженим правом аспірантів і докторантів працювати на умовах неповного робочого дня у межах тих же 0,5 ставки за займаною посадою, що й при роботі за сумісництвом. Таке нормативне обмеження не тільки суперечить законодавчо визначеним правам аспірантів (докторантів) на поєднання навчання з роботою у вільний від навчання час, але й видається дискримінаційним для зазначеної категорії здобувачів вищої освіти, які на законних підставах пройшли конкурсний відбір для навчання в аспірантурі (докторантурі) за денною формою навчання і отримали право на отримання академічної стипендії. З огляду на зазначені та інші підзаконні акти у сфері освіти, ЗВО по-різному урегульовують ці питання у відповідних локальних нормативних актах.

Більшість ЗВО, зокрема Черкаський державний технологічний університет, Національний університет «Львівська політехніка», у власних положеннях про стипендіальне забезпечення здобувачів вищої освіти ввели норму щодо можливості аспіранта (докторанта) працювати на умовах неповного робочого дня у межах 0,5 ставки за займаною посадою, зазначаючи при цьому про право аспіранта на академічну стипендію у повному розмірі [13, п. 3.9; 14, п. 3.5]. Безперечно, названі ЗВО загалом правомірно відтворили вимоги абз. 3 п. 19. Порядку № 882. Водночас інші ЗВО виваженіше, з урахуванням вимог профільних законів, підійшли до підготовки локальних актів щодо можливостей поєднання навчання і роботи здобувачів вищої освіти. Так, Положенням про організацію освітнього процесу у Київському національному університеті

імені Тараса Шевченка унормовано, що права та обов'язки здобувачів освіти визначаються Конституцією України, Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту», іншими нормативними актами України у галузі освіти [15, п. 9.1]. У Хмельницькому національному університеті однією з підстав переведення на індивідуальний графік виконання студентом навчального плану у разі неможливості відвідування занять за розкладом, визначено можливість поєднання навчання студентів денної форми навчання на старших курсах з роботою [16, п. 7.1]. Таким змістом локальних актів встановлено правову можливість здобувача вищої освіти окремо взятого ЗВО поєднувати навчання у ньому із трудовою діяльністю на загальних умовах, передбачених чинним законодавством про працю, що повністю узгоджується із законодавством України про освіту. Відсутність таких положень у локальних нормативних актах окремих ЗВО не означає, що студенти цих закладів позбавлені права на працю, оскільки воно закріплено законодавством про вищу освіту.

Зазначимо, що переведення студента на індивідуальний графік виконання навчального плану не звільняє його від обов'язку виконувати вимоги освітньої (наукової) програми (індивідуального навчального плану (за наявності), дотримуючись академічної доброчесності, та досягати визначених для відповідного рівня вищої освіти результатів навчання [1, п.3 ч. 1 ст. 63]. Невиконання цих обов'язків особою, яка навчається у ЗВО, жодним чином не можна пояснювати її трудовою діяльністю, оскільки це самостійний вибір особи, яка несе особисту відповідальність за невиконання навчального плану або трудових обов'язків за обраним місцем роботи.

Суттєво не змінилася позиція ЗВО при формуванні правил прийому до аспірантури чи докторантури у щодо визначення переліку докумен-

тів, необхідних для вступу на навчання. Порядком № 261 визначено мінімальний перелік документів, необхідних для вступу до аспірантури, а ЗВО надано право самостійно визначати додатковий перелік документів, обов'язкових для допуску до вступних випробувань [10, п. 19]. Подібним чином сформовані вимоги щодо переліку документів, які подаються вступником, і в Умовах прийому на навчання до ЗВО України в 2018 році (далі – Умови № 1378) [17, п. 8]. Натомість, окремі ЗВО, виходячи за межі наданого їм права встановлювати додатковий перелік документів, обов'язкових для допуску до вступних випробувань, вимагаючи від осіб трудову книжку уже після завершення вступних випробувань і зарахування на навчання аспірантів (докторантів), та й ще із записом про звільнення з роботи.

Так, Правилами прийому до Хмельницького національного університету в 2018 році вимагалось впродовж десяти днів після зарахування до аспірантури подавати трудову книжку (за наявності) із записом про звільнення з останнього місця роботи [18, Додаток 8, п. 5.4]. Подібна вимога міститься й у Правилах прийому до аспірантури та докторантури Національного університету «Львівська політехніка» [19, Додаток 6.1, п. 9], Житомирського державного технологічного університету [20, Додаток 9 п. 4.3] тощо. На нашу думку, внесенням таких вимог до правил прийому ЗВО ставлять за мету документального підтвердження факту навчання з відривом від виробництва, що дає додаткові підстави для призначення академічної стипендії аспіранту (докторанту). Але, запровадженням такої норми ЗВО допускають ряд порушень чинного законодавства.

По-перше, ні Порядком № 261, ні Умовами № 1378 не передбачено подання вступником чи аспірантом (докторантом) трудової книжки. Водночас ЗВО надається право визначати додатковий перелік докумен-

тів, обов'язкових для допуску до вступних випробувань [10, п. 19], яким апріорі не може бути трудова книжка. По-друге, ЗВО такою локальною нормою порушує конституційне право особи на працю, а відповідно й вимоги частини 1 статті 62 Закону України «Про вищу освіту» щодо права здобувача вищої освіти на трудову діяльність у позанавчальний час. Зважаючи, що трудові відносини мають особистий характер і містять у собі двосторонні трудові відносини між роботодавцем і працівником, то ініціатива припинення чи зміни трудових відносини може належати лише працівнику. Це може бути, зокрема, заява про звільнення з роботи за ч.1 ст. 38 КЗпП України (власне бажання), у зв'язку зі вступом до навчального закладу. Ця норма зобов'язує роботодавця розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Вступ працівника до аспірантури (докторантури) не може бути підставою для його переведення, з ініціативи роботодавця, на умови роботи неповного робочого часу, оскільки такі дії кваліфікуються як зміна істотних умов праці та потребують завчасної згоди працівника [5, ст. 32]. Вимагаючи від аспіранта (докторанта) трудову книжку із записом про звільнення з роботи, ЗВО позбавляє таку особу права переведення, за його бажанням, на неповний робочий день, що передбачено Порядком № 882.

З іншого боку, ЗВО не зобов'язані зберігати трудові книжки здобувачів вищої освіти. Відповідно до статті 48 КЗпП України, трудова книжка ведеться на працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації, а також на студентів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників (далі – Інструкція № 58) визначено, що до трудових книжок за місцем роботи вносяться окремим рядком із посиланням на дату, номер та найменування відповідних документів записи

про час навчання у вищих навчальних закладах та про перебування в аспірантурі і клінічній ординатурі, крім випадків, зазначених у п. 2.16 цієї Інструкції [21, п. 2.19]. Пункт 2.16 визначає, що для студентів чи аспірантів, які мають трудові книжки, записи про час навчання на денних відділеннях вносять навчальні заклади. З цього випливає, що трудова книжка аспіранта (докторанта), який поєднує навчання з трудовою діяльністю, зберігається за місцем його роботи, де, на підставі витягу з наказу про зарахування до аспірантури (докторантури), може вноситися запис про навчання. У разі необхідності роботодавець видає працівникам на їх прохання завірені виписки з трудових книжок відомостей про роботу [21, п. 2.7]. Таким чином у ЗВО відсутні правові підстави вимагати в особи, зарахованої на навчання до аспірантури (докторантури), трудову книжку, а тим більше ставити питання про звільнення з роботи.

З огляду на такі спірні питання щодо поєднання здобувачем вищої освіти навчання і роботи нині уже формується певна судова практика. Так, у 2017 році ОСОБА_1, яка навчалася в аспірантурі та без її згоди була переведена роботодавцем на 0,5 ставки, звернулася до суду з адміністративним позовом до Кабінету Міністрів України про визнання неправомірним і скасування абз. 3 п. 19 постанови № 1050 від 28.12. 2016 «Деякі питання стипендіального забезпечення», яким обмежується право роботи аспіранта на 0,5 ставки за займаною посадою. Окружний адміністративний суд м. Києва відмовив у задоволенні позову, зважаючи на відсутність належних і допустимих доказів про те, що навчання на денній формі не збігається з робочим часом установи, в якій працює позивач. [22].

Київський апеляційний адміністративний суд залишив без задоволення апеляційну скаргу ОСОБИ_1, а рішення Окружного адміністратив-

ного суду м. Києва без змін. У мотивувальній частині суд підкреслив, що предметом правового регулювання Порядку є призначення і виплата академічних та соціальних стипендій, а змістом абз. 3 п. 19 Порядку встановлюються умови виплати у повному обсязі академічної стипендії. Зазначені обставини, у своїй сукупності вказують на те, «що Порядок, у тому числі його абзац 3 пункту 19, не регулює правовідносини між роботодавцем та особою, яка навчається у вищому навчальному закладі за державним (регіональним) замовленням, не обмежує право на працю таких осіб у позаробочий час і не впливає на права та інтереси позивача саме як працівника» [23].

Відмова у задоволенні адміністративного позову не позбавила ОСОБУ_1 права на цивільний позов до установи за місцем роботи про поновлення на роботі на повну ставку і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. За таким позовом Шевченківський районний суд м. Києва рішенням від 11.10 2018 поновив ОСОБУ_1 на роботі на повну ставку і стягнув з відповідача заробітну плату за час вимушеного прогулу [24]. Зауважимо, що постановляючи рішення про поновлення на роботі, районний суд взяв до уваги і вище згадану правову позицію Київського апеляційного адміністративного суду. Мотивуючи своє рішення районний суд також зазначив, що «Порядок, у тому числі його абзац 3 пункту 19, не регулює правовідносини між роботодавцем та особою, яка навчається у вищому навчальному закладі за державним (регіональним) замовленням, не обмежує право на працю таких осіб у позаробочий час і не впливає на права та інтереси позивача саме як працівника» [24].

Викладене вище дає підстави для висновків. Можна визнати, що абзац 3 пункту 19 Порядку № 882 встановлює умову, за якою аспірант (докторант) має право на академічну стипендію у визначеному розмірі. Однак

у такій редакції сформована умова видається некоректною, навіть дискримінаційною, такою, що суперечить відповідним положенням законодавства про освіту та про працю, конституційному праву особи на працю загалом. Не можна погодитися і з тими положеннями локальних актів окремих ЗВО, якими вимагається від аспірантів (докторантів) трудова книжка. У такий спосіб аспіранти (докторанти) прямо або опосередковано схилиються до звільнення з роботи.

Для усунення таких колізій, на нашу думку, варто переглянути окремі положення підзаконних актів і внести окремі зміни та доповнення. Пропонуємо абзац 3 пункту 19 Порядку № 882 викласти у такій редакції: «Право на академічну стипендію мають ординатори, асистенти-стажисти, докторанти (аспіранти), які можуть поєднувати навчання з роботою на умовах неповного робочого часу». Сутність неповного робочого часу [5, ч. 1 ст. 56] на відміну від неповного робочого дня полягає у тому, що він може встановлюватися за угодою сторін шляхом зміни тривалості щоденної роботи, кількості робочих днів протягом тижня, встановлення гнучкого режиму робочого часу (вечірній, нічний час, змінний характер роботи тощо). Право вибору таких форм організації праці, прий-

ятної для поєднання її з навчанням, належить сторонам трудових відносин, тобто працівнику, який вступив на навчання, і роботодавцю. За таких умов ЗВО не буде втручатися у трудові відносини здобувача вищої освіти, а лише пропонуватиме йому узгодити графік роботи і розклад навчальних занять.

Крім цього, у щорічних умовах прийому на навчання до закладів вищої освіти України, що розробляються МОН України, вбачається доцільним надавати право ЗВО при зарахуванні вступників на навчання до аспірантури (докторантури) за денною формою навчання та вирішення питання щодо призначення академічної стипендії пропонувати працюючим особам надати документи, що підтверджують графік (режим) їхньої роботи. Такими документами можуть бути витяги з наказів про прийняття на роботу, зміну умов праці тощо, але не трудова книжка працівника.

У своєму дослідженні автори намагалися порушити ключові питання, які можуть і повинні викликати подальші дискусії щодо можливостей поєднання навчання і роботи здобувачів вищої освіти. Звичайно, в межах однієї статті вичерпно дослідити таку проблему неможливо, а тому вирішення таких питань потребує подальшого ґрунтовного дослідження.

Список використаних джерел

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (Редакція від 01.01.2019) / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (Редакція від 30.09.20160) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
3. Мокрицька Н. Про сутність проголошеного у Конституції України права на працю / Н.Мокрицька // Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2010. Вип. 51. С. 247-254.
4. Прилипко С. М. Право на працю в системі прав людини / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Право України. 2014. № 6. С. 102–110.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-08 ВР (Редакція від 11.10.2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу // <http://zakon4.rada.gov>
6. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145- VIII / ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

7. *Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів*: постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 1999 р. № 309 (втрата чинності 01.01.2019) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/309-99-p>.

8. *Про практику застосування судами законодавства про оплату праці*: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 року № 13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>

9. *Щодо права аспіранта працювати та отримувати академічну стипендію*: лист Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 27.02.2012 № 10/4-107 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0107736-12>

10. *Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах)*: постанова Кабінету Міністрів від 23 березня 2016 № 261 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016>

11. *Про прийняття на роботу студентів та додаткову відпустку для прибиральників*: лист Мінсоцполітики України від 25.07.2014 р. № 301/13/116-14 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://law.dt-kt.com/lyst-ministerstva-sotsialnoyi-polityky-ukrayiny-pro-pryinyattya-na-robotu>

12. *Порядок призначення і виплати стипендій*: постанова Кабінету Міністрів України від 12 липня 2004 р. № 882 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1050) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npras/249638784>

13. *Положення про стипендіальне забезпечення у Черкаському державному технологічному університеті*: затверджено вченою радою ЧДТУ протокол № 4 від 23.10.2017 [Електронний ресурс]. Режим доступу <https://chdtu.edu.ua/normative/regulations/item/8891-polozhennya-pro-stypendialne>

14. *Положення про стипендіальне забезпечення студентів, аспірантів, докторантів Національного університету «Львівська політехніка»*: затверджено ректором університету 31.12.2017 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2017/4542/polozhennya_stypendiya.

15. *Положення про організацію освітнього процесу у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка*: затверджено Вченою радою університету 07.05.2018, введено в дію наказом від 717-32 від 31.08.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/official/Organization-of-the-educational-process.pdf>

16. *Положення про організацію освітнього процесу у Хмельницькому національному університеті*: затверджено Вченою радою Хмельницького національного університету 29.01. 2015 р. протокол № 7: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.khnu.km.ua/>

17. *Умови прийому на навчання до закладів вищої освіти України в 2018 році*: наказ Міністерства освіти і науки України від 13.10.2017 № 1378: [Електронний ресурс]. Режим доступу [// zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1397-17/](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1397-17/).

18. *Додаток 8 до Правил прийому до Хмельницького національного університету в 2018 році*: [Електронний ресурс]. Режим доступу [// http://prk.khnu.km.ua/wpcontent/uploads/sites/17/2018/07/PVP2018_dodatok_8](http://prk.khnu.km.ua/wpcontent/uploads/sites/17/2018/07/PVP2018_dodatok_8).

19. *Додаток 6 до Правил прийому на навчання до Національного університету «Львівська політехніка» в 2018 році*: Правила прийому до аспірантури та докторантури Національного університету «Львівська політехніка» в 2018 році [Електронний ресурс]. Режим доступу [// http://www.lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/172/dodatok_6.pdf](http://www.lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/172/dodatok_6.pdf)

20. *Додаток 9 до Правил прийому до ЖДТУ в 2018 році*. Правила прийому до аспірантури Житомирського державного технологічного університету [Електронний

ресурс]. Режим доступу <https://vstup.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/01/dodatok-9.pdf>

21. *Про порядок ведення трудових книжок працівників*: Інструкція, затверджена наказом Міністерством праці України, Міністерством юстиції України, Міністерством соціального захисту України від 29.07.1993 р. № 58 (редакція від 27.07.2018) [Електронний ресурс]. Режим доступу // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

22. *Рішення* окружного адміністративного суду м. Києва від 01.03.2018, справа № 826/6537/17 (реєстр. № 72517417): [Електронний ресурс]. Режим доступу // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Page/1>

23. *Постанова* Київського апеляційного адміністративного суду від 03.05.2018, справа № 826/6537/17 (реєстр. № 73900540): [Електронний ресурс]. Режим доступу // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Page/1>

24. *Рішення* Шевченківського районного суду м. Києва від 11.10.2018, справа № 761/18268/18 (реєстр. № 77876644): [Електронний ресурс]. Режим доступу // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Page/1>.

Гук Б. М., Корновенко С. В. Теоретико-правові та практичні проблеми правового регулювання права на працю аспірантів і докторантів

У статті порушені питання правового регулювання поєднання навчання і роботи здобувачів вищої освіти. Досліджуються правові можливості права на працю аспірантів і докторантів. Аналізуються теоретико-правові та практичні проблеми трудових відносин аспірантів і докторантів. Сформовані пропозиції щодо усунення правових колізій у нормативних актах, що регулюють право на працю здобувачів вищої освіти.

Ключові слова: заклад вищої освіти; аспірант; докторант; право на працю; обмеження трудових прав.

Гук Б. М., Корновенко С. В. Теоретико-правовые и практические проблемы правового регулирования права на труд аспирантов и докторантов

В статье затронуты вопросы правового регулирования сочетания учебы и работы соискателей высшего образования. Исследуются правовые возможности права на труд аспирантов и докторантов. Анализируются теоретико-правовые и практические проблемы трудовых отношений аспирантов и докторантов. Сформированы предложения по устранению правовых коллизий в нормативных актах, регулирующих право на труд соискателей высшего образования

Ключевые слова: учреждение высшего образования; аспирант; докторант; право на труд; ограничения трудовых прав.

Huk B., Kornovenko S. Theoretical-and-legal and practical problems of legal regulation of the right to work of postgraduate students and doctoral students

The article deals with the issues of legal regulation of the combination of education and work of higher education graduates. The legal possibilities of the right to work of postgraduate students and doctoral students are researched. Theoretical-and-legal and practical problems of labor relations of postgraduate students and doctoral students are analyzed. The suggestions for elimination of legal conflicts in the normative acts regulating the right to work of higher education applicants are formed.

Key words: establishment of higher education; postgraduate student; doctoral student; the right to work; limitation of labor rights.