

УДК: 349.2:378

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.68>

ПЕРЕРОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНОГО НАВАНТАЖЕННЯ У ВНЗ ПРОТЯГОМ НАВЧАЛЬНОГО РОКУ ЯК ПРАВОВА ПРОБЛЕМА

Шинделяр Д.М.,
*асистент кафедри цивільного, господарського права
та приватно-правових дисциплін
Чернівецького навчально-наукового юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID: 0009-0007-8994-6925*

Шинделяр Д.М. Перерозподіл навчального навантаження у ВНЗ протягом навчального року як правова проблема.

Стаття присвячена дослідженню правової проблеми перерозподілу навчального навантаження у закладах вищої освіти протягом навчального року. Автор звертає увагу на те, що навчальне навантаження є однією з ключових умов праці науково-педагогічних працівників, від якої залежить не лише організація освітнього процесу, а й якість підготовки майбутніх фахівців. У сучасних умовах трансформації вищої освіти, кадрового дефіциту та кризових викликів, зокрема пов'язаних з воєнним станом, питання перерозподілу навчального навантаження набуває особливої актуальності.

У роботі підкреслюється, що відсутність чітко прописаної процедури перерозподілу навантаження в нормативно-правових актах створює низку ризиків. Серед них правова невизначеність, можливість адміністративних зловживань, порушення трудових гарантій викладачів, а також соціально-психологічні наслідки у вигляді перевантаження та професійного вигорання. Розглянуто організаційні, правові та соціальні аспекти цієї проблеми, що в комплексі свідчать про її багатовимірний характер.

Увагу приділено судовій практиці, яка демонструє відсутність єдиного підходу у вирішенні спорів, пов'язаних зі зміною навчального навантаження. Виявлено, що суди часто намагаються балансувати між інтересами університетів, які потребують гнучкого управління освітнім процесом, та правами працівників, які повинні бути захищені від необґрунтованих рішень адміністрації. Водночас профспілкові організації, маючи правові інструменти впливу, лише частково реалізують свій потенціал у цій сфері.

Авторка робить висновок, що врегулювання даної проблеми можливе лише на основі комплексного підходу: поєднання трудових гарантій із реальними потребами автономії університетів, конкретизації процедур у локальних нормативних актах та розширення ролі колективних договорів. Наголошується на необхідності внесення змін до системи правового регулювання, спрямованих на забезпечення прозорості, справедливості та балансу інтересів усіх сторін освітнього процесу.

Практична значущість статті полягає у виробленні пропозицій, які можуть бути використані як для вдосконалення законодавчих норм, так і для розробки внутрішніх університетських положень, що безпосередньо регламентують процедуру перерозподілу навчального навантаження. Реалізація таких підходів сприятиме підвищенню правової визначеності, зміцненню соціального захисту викладачів та підвищенню ефективності організації освітнього процесу в умовах постійних змін і кризових викликів.

Ключові слова: трудові права, навчальне навантаження, заклад вищої освіти, правова проблема, автономія університету.

Shyndeliar D.M. Redistribution of teaching workload in Higher Education Institutions during the academic year as a legal issue.

The article is devoted to the study of the legal problem of redistributing teaching workload in higher education institutions during the academic year. The author emphasizes that teaching workload is one of the key conditions of employment for academic staff, as it directly affects not only the organization

of the educational process but also the quality of training for future specialists. In the current context of higher education transformation, staff shortages, and crisis challenges, particularly those associated with the state of martial law, the issue of workload redistribution has become increasingly relevant.

The study highlights that the absence of a clearly defined procedure for redistributing workload in regulatory acts creates a number of risks. Among them are legal uncertainty, the potential for administrative abuse, violations of labor rights guarantees for academic staff, as well as socio-psychological consequences such as overload and professional burnout. The article examines the organizational, legal, and social aspects of this issue, which collectively demonstrate its multidimensional character.

Particular attention is paid to judicial practice, which shows the absence of a unified approach to resolving disputes related to changes in workload. It is revealed that courts often attempt to balance the interests of universities, which require flexible management of the educational process, with the rights of employees, who must be protected from unreasonable administrative decisions. At the same time, trade unions, despite having legal instruments of influence, only partially realize their potential in this area.

The author concludes that solving this problem is possible only through a comprehensive approach: combining labor guarantees with the real needs of university autonomy, specifying procedures in local regulatory acts, and expanding the role of collective agreements. Emphasis is placed on the necessity of amending the system of legal regulation in order to ensure transparency, fairness, and a balance of interests among all participants in the educational process.

The practical significance of the article lies in the development of proposals that can be used both to improve legislative norms and to draft internal university regulations that directly govern the procedure of workload redistribution. The implementation of such approaches will contribute to enhancing legal certainty, strengthening the social protection of academic staff, and increasing the efficiency of organizing the educational process in conditions of constant change and crisis challenges.

Key words: labor rights, teaching workload, higher education institution, legal problem, university autonomy.

Аналіз тематичних публікацій. Проблематика навчального навантаження та організації праці науково-педагогічних працівників розглядалася у різних площинах від трудового права до психології педагогічної діяльності. У сфері трудового права та освітнього менеджменту ці питання досліджували Л. Юрчишена, Н. Шарата, А. Клімова, А. Немцева. Соціально-психологічний аспект надмірного навантаження та професійного вигорання викладачів аналізували Т. Гура та І. Асеева, тоді як проблему сумісництва й подвійної зайнятості розкривала К. Крічфалушій-Степанова. Таким чином, питання вивчалось у різних наукових площинах, проте без створення цілісного міждисциплінарного бачення.

Разом з тим варто відзначити, що переважна частина літератури, яка використовується у дослідженні теми навчального навантаження, має нормативно-правовий характер. Базу складають Кодекс законів про працю України, Закон України «Про вищу освіту», Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також низка підзаконних актів МОН та урядових постанов. Саме ці документи визначають рамкові підходи до регулювання праці викладачів та встановлюють граничні норми їхнього навчального навантаження.

Попри наявність такого нормативного підґрунтя, спеціальних наукових праць, присвячених саме правовій проблематиці перерозподілу навчального навантаження протягом навчального року, вкрай мало. Дослідження здебільшого або обмежуються аналізом загальних трудових гарантій, або зосереджуються на психологічних і соціальних наслідках перевантаження викладачів. Комплексний аналіз, який би поєднував правову оцінку з практичними аспектами освітньої діяльності, залишається недостатньо розробленим.

Сучасна наукова література лише частково охоплює питання перерозподілу навчального навантаження. Більшість джерел у цій сфері становлять нормативні акти, які формують базові правила, проте не вирішують усіх практичних проблем. Це зумовлює актуальність подальшого дослідження, спрямованого на вироблення механізмів гармонізації трудових гарантій викладачів та автономії закладів вищої освіти.

Мета статті полягає у всебічному дослідженні правової природи перерозподілу навчального навантаження у закладах вищої освіти протягом навчального року, виявленні ключових проблем, які виникають у цій сфері, та обґрунтуванні причин, чому це питання набуває характеру правової проблеми.

У центрі уваги перебуває з'ясування того, як перерозподіл навантаження впливає на трудові права науково-педагогічних працівників, які соціальні та організаційні наслідки він спричиняє, а також чому відсутність чіткої процедури породжує конфлікти між адміністрацією університетів та викладацьким складом.

Стаття має на меті проаналізувати наявні виклики, що виникають у зв'язку з перевантаженням викладачів, професійним вигоранням, подвійною зайнятістю та браком прозорих механізмів управління, а також визначити можливі шляхи вдосконалення правового регулювання та внутрішніх університетських практик.

Основним завданням є формування науково обґрунтованих підходів до врегулювання питання перерозподілу навчального навантаження, які б поєднували інтереси закладів вищої освіти з необхідністю дотримання трудових гарантій викладачів.

Наукова новизна статті полягає у визначенні перерозподілу навчального навантаження у закладах вищої освіти як окремої правової проблеми, що раніше розглядалася лише фрагментарно. У роботі узагальнено соціальні, психологічні та організаційні чинники, які посилюють правову невизначеність у цій сфері, та показано їхній вплив на дотримання трудових прав викладачів.

Новизна полягає також у запропонованому авторському підході до розмежування організаційних і правових аспектів проблеми: доведено, що саме відсутність чіткої процедури перерозподілу створює ризики зловживань і трудових конфліктів. У статті зроблено спробу сформулювати напрями вдосконалення регулювання, які б поєднували інтереси закладів вищої освіти з необхідністю гарантування правової визначеності для науково-педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу. Навчальне навантаження науково-педагогічних працівників визначається як одна з істотних умов їхньої праці. Відповідно Кодексу законів про працю України зміна істотних умов праці допускається лише за умови попередження працівника не пізніше ніж за два місяці [2]. Це положення поширюється і на випадки зміни обсягу чи структури навчального навантаження, оскільки вони закріплюються при укладенні трудового договору та затвердженні індивідуального плану викладача.

Проте практика доводить, що заклади вищої освіти вимушені вдаватися до перерозподілу навантаження протягом навчального року через різні обставини: звільнення працівників, введення нових навчальних дисциплін, зміни у структурі навчальних планів, тривалі відпустки чи хвороби викладачів. У багатьох випадках адміністрація ЗВО здійснює такий перерозподіл в оперативному порядку, що породжує правову колізію між потребами організації освітнього процесу та гарантіями трудових прав викладачів.

Особливої актуальності ця проблема набула в умовах воєнного стану. Як підкреслює А. Немцева, введення на території України особливого правового режиму воєнного стану стало своєрідним випробуванням для України на усіх інституційних рівнях. Водночас, відбувалась активізація процесів нормотворчості, зокрема і у напрямку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти [4, с. 81].

У цей період застосовуються спеціальні норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який передбачає право роботодавця змінювати істотні умови праці з повідомленням працівника до запровадження змін [6]. Це спрощує адміністративну процедуру, але одночасно створює додаткову правову невизначеність щодо обсягів і порядку перерозподілу навчального навантаження.

Правова природа перерозподілу навчального навантаження у ЗВО базується на поєднанні норм загального трудового законодавства та спеціальних актів у сфері вищої освіти. Проте відсутність деталізованої процедури у профільному законодавстві перетворює це явище на правову проблему, яка загострюється в умовах воєнного стану та інших кризових обставин.

Правова проблема перерозподілу навчального навантаження у закладах вищої освіти зумовлена не лише формальною відсутністю спеціальної процедури у законодавстві, але й низкою організаційних і соціальних факторів.

Чинні норми трудового законодавства не відповідають потребам гнучкого управління вищою освітою. Як свідчить практика, методи побудови організаційних структур у сфері управління ЗВО часто характеризувалися нормативною одноманітністю, що призводило до механічного перенесення типових рішень у нові умови. В науковій літературі існує думка, що останнім часом, застосовані у вищій освіті методи побудови організаційних структур відрізнялися нормативним характером, недостатньою різноманітністю, гіпертрофованим використанням типових рішень, що

призводило до механічного перенесення, застосованих у минулому, організаційних форм у нові умови [7, с. 404]. Унаслідок цього адміністрація університетів отримує широкі, але непрозорі можливості для одностороннього перегляду обсягів навчального навантаження.

Відсутність належних обмежень щодо допустимих обсягів перерозподілу призводить до надмірного перевантаження працівників. Це безпосередньо впливає на психологічний стан викладачів. Як слушно зазначають науковці, «професійне вигорання педагога виявляється на психофізіологічному, емоційному та поведінковому рівнях організації особистості. Наслідки професійної деформації проявляються індивідуально по-різному в кожного викладача, але загалом вони є типовими для працівників освіти» [1, с. 428]. Відсутність запобіжників на рівні нормативних актів перетворює перерозподіл на фактор ризику для дотримання права викладачів на безпечні та здорові умови праці.

Проблемним залишається питання сумісництва та подвійної зайнятості викладачів. Як влучно зазначає Крічфалушій-Степанова К. М. – в умовах низької заробітної плати певний відсоток науково-педагогічних працівників намагається одночасно з основною діяльністю виконувати трудові функції на додаткових роботах» [3, с. 40]. У таких умовах будь-яке додаткове навантаження у межах основного місця роботи може призводити до фактичного порушення норм тривалості робочого часу.

Існує колізія між автономією закладів вищої освіти та трудовими гарантіями викладачів. Закон України «Про вищу освіту» надає університетам право самостійно визначати організаційні форми освітнього процесу, однак не встановлює процедури погодження змін у навантаженні з працівниками [5]. У результаті баланс між інституційною автономією та захистом трудових прав залишається хитким.

Усе це свідчить, що відсутність спеціального правового механізму перерозподілу навчального навантаження створює множинні проблеми: від організаційних до соціально-психологічних. Тому питання потребує комплексного врегулювання на рівні трудового та освітнього законодавства з урахуванням міжнародних стандартів захисту трудових прав.

Питання перерозподілу навчального навантаження неодноразово ставало предметом судового розгляду у трудових спорах. Судова практика демонструє, що ключовим є дотримання процедурних вимог, передбачених щодо зміни істотних умов праці [2]. Якщо роботодавець змінює обсяг навчального навантаження без належного попередження, суди, як правило, визнають такі дії порушенням трудового законодавства.

У рішеннях судів простежується тенденція враховувати особливості освітньої сфери. При вирішенні спорів щодо законності перерозподілу навантаження суди досліджують не лише факт дотримання формальних процедур, але й підстави для зміни умов праці: кадровий дефіцит, реорганізацію освітнього процесу, скорочення фінансування. Це вказує на гнучкий підхід, що поєднує гарантії працівників і потреби університетів.

Важливу роль у захисті прав викладачів відіграють профспілкові організації. Вони мають право брати участь у погодженні колективних договорів, де можуть закріплюватися механізми розподілу й перерозподілу навчального навантаження. Відповідно до КЗпП, колективний договір може містити положення, що конкретизують права й обов'язки сторін у сфері організації праці [2]. Проте в більшості випадків ці можливості залишаються нереалізованими, адже університети обмежуються загальними формулюваннями без чіткої процедури погодження змін у навантаженні.

Судова практика також підтверджує, що в умовах дії спеціального законодавства застосовуються інші правила. Зокрема, відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», роботодавець має право змінювати істотні умови праці з повідомленням працівника до моменту запровадження змін [6]. Це підвищує ризик зловживань, але водночас забезпечує безперервність освітнього процесу.

Практика розгляду трудових спорів у сфері перерозподілу навантаження демонструє відсутність єдиного підходу. Судові органи визнають необхідність оперативності у сфері вищої освіти, але водночас акцентують на необхідності дотримання хоча б мінімальних процедурних гарантій працівників. Це свідчить про існування нормативної прогалини, яку варто врегулювати на законодавчому рівні.

Правова невизначеність у питанні перерозподілу навчального навантаження свідчить про необхідність системних змін у трудовому та освітньому законодавстві.

Доцільно деталізувати норми, що стосуються зміни істотних умов праці викладачів. КЗпП передбачає попередження працівників про зміну умов праці за два місяці [2], однак у контексті освітньої сфери цей строк не завжди корелює з оперативними потребами організації навчального процесу. Тому варто розробити спеціальну норму для закладів вищої освіти, яка б поєднувала трудові гарантії працівників із можливістю швидкого реагування адміністрації.

Слід внести зміни до Закону України «Про вищу освіту», зокрема у статті, що визначають автономію університетів, закріпивши процедуру погодження змін у навантаженні з працівниками [5]. Це дозволить уникнути правових колізій між автономією закладу та гарантіями трудових прав.

У період дії особливих правових режимів (воєнний стан, карантин) варто передбачити гнучкі механізми регулювання, що дозволяють швидко реагувати на зміни, але з одночасним запровадженням компенсаційних гарантій для працівників.

Шляхи вдосконалення правового регулювання у сфері перерозподілу навчального навантаження передбачають одночасне використання інструментів загального трудового права, спеціальних освітніх актів та локальних нормативних документів ЗВО. Такий підхід дозволить створити збалансовану систему, яка гарантуватиме як права викладачів, так і ефективність освітнього процесу.

Висновки. Питання перерозподілу навчального навантаження у закладах вищої освіти сьогодні має подвійний характер: воно є і організаційною, і правовою проблемою. З одного боку, КЗпП встановлює загальні вимоги щодо зміни істотних умов праці, але не враховує особливостей викладацької діяльності, яка тісно пов'язана з навчальними планами, графіками та непередбачуваними кадровими змінами. З іншого боку, ЗУ «Про вищу освіту» декларує автономію університетів, але залишає відкритим питання конкретних механізмів погодження таких змін із науково-педагогічними працівниками.

Ця правова «сірість» створює умови, коли адміністрація ЗВО може діяти на власний розсуд, що призводить до конфліктів, перевантаження та втрати довіри з боку викладачів. Особливо небезпечними такі прогалини стають у кризові періоди. Запровадження ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволило спростити процедури зміни істотних умов праці, проте водночас суттєво послабило гарантії працівників і загострило проблему правової невизначеності. Це безпосередньо впливає на мотивацію, психологічний стан і навіть професійне вигорання викладачів, що підтверджується сучасними дослідженнями.

Судова практика у цій сфері є неоднорідною: іноді суди стають на захист трудових прав, іноді визнають правомірними дії університетів, аргументуючи це суспільною важливістю забезпечення безперервності освітнього процесу. Така ситуація лише підтверджує наявність прогалини у законодавстві та потребу її врегулювання.

Подолати проблему можна лише завдяки комплексному підходу: слід закріпити у трудовому законодавстві спеціальні положення для освітньої сфери, які враховували б специфіку навчального процесу; у Законі «Про вищу освіту» потрібно чітко визначити обов'язок університетів погоджувати зміни у навантаженні з викладачами, встановивши гарантії від зловживань; варто активніше використовувати потенціал колективних договорів і внутрішніх положень університетів, роблячи процедури прозорими й зрозумілими для всіх учасників.

Тільки у такий спосіб можна досягти балансу між гнучкістю освітнього менеджменту та стабільністю трудових гарантій, що є ключовою умовою ефективності вищої освіти в сучасних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гура Т.В., Асеева І.В. Особливості професійного вигорання викладача закладу вищої освіти. Зб. наук. праць за матеріалами Міжнар. конф., Київ, 2024. С. 426–430.
2. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Крічфалушій-Степанова К.М. Робота науково-педагогічних працівників за межами нормальної тривалості робочого часу. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 1. С. 37–44. doi:10.32844/2618-1258.2021.1.7.
4. Немцева А.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах дії воєнного стану в Україні. *Київський часопис права*. 2022. № 3. С. 80–85.

5. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
7. Шарата Н. До питання організаційної структури управління інноваційно-педагогічною діяльністю у ВНЗ. *Збірник наукових праць УДПУ ім. П. Тичини*. 2015. Вип. 2. С. 402–414. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpu_2015_2_54).