

# ЦИВІЛЬНЕ, ПІДПРИЄМНИЦЬКЕ, ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.78.21140

УДК 349.2(045)

**С. В. Вишневецька,**  
доктор юридичних наук, професор,  
головний редактор фахового видання «Наукові праці Київського авіаційного інституту»  
Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»

**В. М. Вишневецький,**  
кандидат юридичних наук, доцент  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8322-6683>

## ДО ПИТАННЯ ПРО ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Державний університет «Київський авіаційний інститут»  
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна  
E-mails: [svitlana.vyshnovetska@npp.kai.edu.ua](mailto:svitlana.vyshnovetska@npp.kai.edu.ua), [vadym.vyshnovetskyi@npp.kai.edu.ua](mailto:vadym.vyshnovetskyi@npp.kai.edu.ua)

***Метою** статті є визначення особливостей трудової функції науково-педагогічних працівників. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, пізнавально-аналітичний, а також методи систематизації та узагальнень. **Результати:** визначено, що трудова функція науково-педагогічних працівників є багатofункціональною і складною. Неоднорідність трудової функції науково-педагогічних працівників позначається й на особливості їх робочого часу, який охоплює не лише час самого навчального процесу, а й підготовку до занять (коли необхідно систематизувати науковий і дидактичний матеріал, наповнити ним методичку викладання дисципліни), науково-дослідну діяльність, перепідготовку і підвищення кваліфікації, що значно перевищує нормовану межу тривалості робочого часу для цієї категорії працівників. Облік цих видів діяльності зведений до мінімуму. Отже, незважаючи на законодавче обмеження максимальної тривалості робочого часу науково-педагогічного працівників, насправді вони вимушені, якщо хочуть бути конкурентоздатними, працювати максимально. **Обговорення:** відстоюється позиція, що потребує вдосконалення нормування праці науково-педагогічних працівників. Специфіка трудової функції науково-педагогічних працівників зумовлена тим, що праця вимірюється не лише часом, а виконанням конкретного обсягу роботи, що визначається індивідуальним планом. Тому ці параметри (час і обсяг роботи) повинні перебувати в оптимальному співвідношенні.*

***Ключові слова:** трудові відносини; науково-педагогічні працівники; трудова функція; нормування праці; робочий час; професійний розвиток; наукова робота; викладацька робота; підвищення кваліфікації.*

**Постановка проблеми та її актуальність.** Удосконалення системи вищої освіти, рівень розвитку освіти і науки належать до пріоритетних завдань нашої держави. На всіх історичних етапах у будь-якій країні саме сфера вищої освіти є одним із основних драйверів соціально-економічного розвитку, інструментом досягнення стратегічних цілей не лише загальнодержавного, а й глобального значення. Сфера вищої освіти активно реформується, що, безперечно, позначається на трудових відносинах нау-

ково-педагогічних працівників, які потребують постійного професійного розвитку, адже якість надання освітніх послуг закладів вищої освіти безпосередньо залежить від професійного рівня і ефективності роботи науково-педагогічних працівників. Саме від того, наскільки рівень кваліфікації науково-педагогічних працівників та їхні ділові якості відповідають займаним ними посадам, залежить результат роботи кожного окремого працівника й успішність діяльності організації в цілому. Людський капітал, незва-

жаючи на активну цифровізацію всіх процесів суспільного життя, залишається найвищою цінністю в трудових відносинах. Особливості трудової функції науково-педагогічних працівників, поєднання в ній наукової та викладацької роботи, наявність у ній творчого елемента, який не просто ефективно впровадити – все це визначає актуальність досліджуваної теми.

**Аналіз досліджень і публікацій з проблеми.** Останнім часом до цієї теми звертається цілий ряд дослідників. Зокрема, важливість виконання наукової роботи викладачами ЗВО досліджувала Т. В. Красюк. Питання реалізації науково-педагогічними працівниками права займатися професійною діяльністю вивчала Н. Я. Заболотна. І. В. Саленко досліджувала правове регулювання академічної доброчесності як інституційного обов'язку науково-педагогічних працівників. Порівняльно-правовому аналізу професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах присвячено дослідження І. П. Жигалкіна та Ю. А. Чуприни. Н. М. Вапнярчук аналізувала складові мотивації для науково-педагогічних працівників. С. І. Шимон та О. А. Лупало досліджували юридичні аспекти забезпечення відповідності академічної кваліфікації науково-педагогічного працівника. Нами вже також аналізувались трудові відносини науково-педагогічних працівників, визначались їх особливості в умовах вищої освіти нового покоління, в результаті чого було з'ясовано, що особливістю трудової функції науково-педагогічних працівників є поєднання в ній наукової й освітньої діяльності, педагогічної етики й етики вченого [1, с. 425].

Проте, залишається низка невирішених проблем у правовому регулюванні трудових відносин науково-педагогічних працівників, зважаючи на особливість їх трудової функції, чому, власне, й присвячується ця стаття.

**Метою** статті є визначення особливостей трудової функції науково-педагогічних працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Реформи вищої школи позначаються на трудових відносинах науково-педагогічних працівників у сфері їх організації, нормування і мотивації праці.

У частині 1 статті 53 Закону України «Про вищу освіту» визначено: «Науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти проводять на-

вчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність» [2]. Специфіка трудових відносин науково-педагогічних працівників зумовлена специфікою їх праці. Праця науково-педагогічних працівників є центральною ланкою в освітній системі вищої школи. Вона є розумовою, творчою, висококваліфікованою, пов'язаною з психоемоційним і інтелектуальним навантаженням. Оскільки в сучасних умовах освіта характеризується розвитком інноваційних процесів, що орієнтовані на пошук актуальних і перспективних форм їх функціонування, праця має бути й інноваційною. Відповідно трудова функція науково-педагогічних працівників є багатофункціональною і складною. Поєднання наукової і викладацької роботи в трудовій функції науково-педагогічного працівника є закономірним, адже наука нерозривно пов'язана з освітою, яка, своєю чергою, відтворює нові кадри для науки. Академічна професія передбачає і проведення досліджень, і публікаційну активність, і викладання, і виконання експертних завдань тощо.

Цілком поділяємо позицію Т. В. Красюк, яка стверджує: «Не можна бути кваліфікованим викладачем закладу вищої освіти і не займатися науковою роботою. Це суперечить і тим завданням, які мають виконувати сучасні українські ЗВО, як осередки не тільки з підготовки висококласних фахівців, а й як науково-дослідницькі центри» [3, с. 242].

На жаль, сформулась думка, що в науково-педагогічних працівників ЗВО ненормований робочий день і тому не існує обмежень у тривалості їх робочого дня. Зважаючи на це, потребує вдосконалення правове регулювання трудової функції науково-педагогічних працівників та нормування їх праці. Для всіх науково-педагогічних працівників частиною 1 статті 56 Закону України «Про вищу освіту» визначено вид робочого часу: «Робочий час науково-педагогічних і педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу)» [2]. У частині 2 цієї статті конкретизується: «Робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Норми часу навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи визначаються закладом вищої освіти» [2].

Виконання різних видів робіт призводить до того, що під час планування робіт в індивідуа-

льному плані науково-педагогічні працівники щоб не вийти за межі норми робочого часу змушені зменшувати кількість годин, що відводяться на наукову, навчально-методичну та іншу роботу. Всі ці види робіт не поміщаються в межі 36-годинного робочого тижня, що передбачає роботу у вихідні дні, у позаробочий час.

Таким чином, неоднорідність трудової функції науково-педагогічних працівників позначається й на особливості їх робочого часу, який охоплює не лише час самого навчального процесу, а й підготовку до занять (коли необхідно систематизувати науковий і дидактичний матеріал, наповнити ним методичку викладання дисципліни), науково-дослідну діяльність, перепідготовку і підвищення кваліфікації, що значно перевищує нормовану межу тривалості робочого часу для цієї категорії працівників. Облік цих видів діяльності зведений до мінімуму. Отже, незважаючи на законодавче обмеження максимальної тривалості робочого часу науково-педагогічних працівників, насправді вони вимушені, якщо хочуть бути конкурентоздатними, працювати максимально. Водночас фактичний робочий час науково-педагогічних працівників, що перевищує максимальну тривалість робочого часу, не підпадає ні під визначення надурочної роботи, ні під визначення ненормованого робочого дня, і, відповідно, не оплачується.

Для продуктивного використання робочого часу традиційно робочий день науково-педагогічних працівників умовно поділяється на дві частини: ці частини прийнято називати першою і другою половиною дня. Нормування видів робіт, які відносяться до другої половини робочого дня, викликає багато питань.

Навчальна робота є неоднорідною, але загалом може бути запланована, виконана і облікована згідно з точними нормами розрахунку годин. Саме ця складова трудової функції є відносно врегульованою. Навчально-методична робота, як і науково-дослідна, підлягає плануванню на підставі приблизної кількості годин, а фактичне її виконання пов'язане, як правило, з конкретним результатом (написанням наукової статті, монографії, навчально-методичного посібника тощо). Така робота належить до творчого виду робіт, виконання якої вимагає особливої підготовки. Специфіка виконання (відбір, обробка і осмислення матеріалу, його узагальнення, формулювання висновків, написання тексту тощо) не передбачає перебування науково-педагогічного працівника в чітко визначеному

місці (наприклад, на кафедрі). Виконання її спрямовано на певний результат, а воно може бути продуктивним лише тоді, коли відсутні будь-які обмеження її реалізації (часом, місцем, обставинами). Виконання такого роду робіт не пов'язано з розкладом навчальних занять ЗВО, тому, наприклад, науково-дослідна робота, як правило, виконується поза місцем роботи.

Сьогодні одним із ключових показників кваліфікації і якості роботи науково-педагогічного працівника сучасного ЗВО є не стільки науковий ступінь, вчене звання і якість викладацької роботи, скільки академічна репутація і результативність науково-дослідної роботи.

В сучасних умовах викладанню відводиться другорядна роль. Більшою значимістю наділяють наукові показники результативності порівняно з показниками викладацької діяльності. Зарубіжні дослідники також відзначають відчутне зростання затрат часу на дослідження на шкоду викладанню [4].

Законом України «Про внесення змін до законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти» абзац третій частини другої цієї статті було викладено в такій редакції: «Не менше 30 відсотків робочого часу науково-педагогічного працівника на навчальний рік становить наукова робота. Максимальний обсяг навчальної роботи на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 30 відсотків робочого часу, а педагогічного працівника – 60 відсотків робочого часу на навчальний рік» [5]. Отже, як і в зарубіжних ЗВО, акцент зроблено на науково-дослідну роботу. При цьому ефективність наукової діяльності науково-педагогічних працівників оцінюється, серед іншого, за кількістю публікацій у високорейтингових журналах, що індексуються міжнародними й національними системами наукового цитування. Проблема є надмірна бюрократизація кожного кроку викладача вищої школи, збільшення обсягу звітності за науково-дослідну діяльність.

В сучасних умовах до наявних проблем у сфері нормування додаються додаткові виклики, зумовлені процесом цифровізації. Цифровізація пов'язана не лише з впровадженням нових інформаційних технологій у навчальний процес, трансформацією принципів організації освіти і реалізацією нових освітніх програм і стандартів, а й призводить до трансформації принципів і напрямів діяльності науково-педагогічних працівників, змінює характер комунікацій між ни-

ми. Цифровізація вищої школи дозволила наповнити різноманіттям форми здійснення трудової діяльності, підвищити її мобільність. Водночас впровадження нових форматів роботи неминуче викликає інтенсифікацію праці науково-педагогічних працівників і неоптимальний розподіл часу між різними видами робіт (підготовка і проведення занять, розробка навчальних і методичних матеріалів, проведення досліджень тощо). В таких умовах діяльність науково-педагогічних працівників характеризується високим інтелектуальним навантаженням і відрізняється підвищеним рівнем психоемоційної напруги. Систематичне порушення балансу робочого часу і часу відпочинку також можна вважати однією з особливостей сучасної системи трудових відносин у сфері вищої освіти.

Отже, ці різносторонні напрями діяльності науково-педагогічних працівників потребують значних часових затрат і різностороннього досвіду. Для того, щоб ефективно використовувати робочий час під час здійснення всіх видів роботи науково-педагогічного працівника в рамках трудової функції (особливо під час проведення науково-дослідної, навчально-методичної роботи), необхідний високий ступінь його самоорганізації. Встановлення нормативів (критеріїв діяльності) повинно супроводжуватись обґрунтуванням, розрахунками і прогнозуванням, визначенням правових і соціальних наслідків їх впровадження.

Також варто зауважити, що трудова функція науково-педагогічних працівників передбачає не лише творчу складову, а й емоційно-стресову. Це зумовлено роботою з молоддю, яка має свої індивідуальні особливості й очікування якої часто не відповідають повною мірою тому, що вона отримує. Робота науково-педагогічних працівників – це один із найбільш інтелектуально й емоційно напружених видів професійної діяльності.

Специфікою трудових відносин науково-педагогічних працівників вищої школи є необхідність постійного підтвердження свого рівня кваліфікації, який має відповідати сучасним викликам і вимогам.

І. П. Жигалкіна та Ю. А. Чуприна слушно зауважують: «В сучасних умовах глобалізації освітнього простору, цифровізації наукової діяльності та трансформації системи вищої освіти особливого значення набуває питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників як ключового чинника забезпечення якос-

ті освіти, наукових досліджень і академічної добросовісності» [6, с. 178].

Відповідно до пункту 9 ч. 1 ст. 57 Закону України «Про вищу освіту», науково-педагогічні працівники мають право на підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років [2]. Водночас у п. 2 ч. 1 ст. 58 цього Закону закріплено, що науково-педагогічні працівники зобов'язані підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію [2]. В сучасних умовах розвитку ринку праці це є об'єктивною необхідністю. Підвищення кваліфікації передбачає постійне оновлення теоретичних і практичних знань згідно з вимогами державних освітніх стандартів.

Під кваліфікацією розуміють величину, що відображає рівень професійної підготовки працівника, встановлюється на підставі професійних стандартів або кваліфікаційних характеристик. Адже відповідно до ч. 7 ст. 4-2 КЗпП України, вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками [7].

У частині 3 статті 4-1 КЗпП України визначено: «Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом» [7].

Процедура, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації визначаються Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 [8].

Цікавим є підхід С. І. Шимон та О. А. Лупало, які зауважують: «Академічна кваліфікація науково-педагогічного працівника (викладача закладу вищої освіти) включає освітню кваліфікацію та професійну кваліфікацію. Освітня кваліфікація відображена у відомостях про освіту, науковий ступінь та вчене звання, а професійна кваліфікація – у досвіді професійної діяльності та показниках професійної й наукової активності викладача закладу вищої освіти. Вимога про відповідність академічної кваліфікації викладача закладу вищої освіти освітнім компо-

нентам, які він забезпечує, є частиною законодавчої вимоги про відповідність претендента на посаду науково-педагогічного працівника профілю кафедри, а її недотримання унеможливує правозгідне зайняття особою відповідної посади науково-педагогічного працівника» [9, с. 136].

**Висновки.** Підсумовуючи вищевикладене, можемо констатувати, що реформування сфери вищої освіти позначається на змісті трудових відносин науково-педагогічних працівників. В освітній діяльності персона науково-педагогічного працівника, його індивідуальні досягнення мають надзвичайно важливе значення. Викладацька складова трудової функції передбачає передачу знань, а також формування кадрового капіталу майбутнього країни, наукова – створення знань і інновацій, що передбачає не лише наукову творчість, а й використання нових досягнень науки і техніки для постійного вдосконалення підготовки здобувачів вищої освіти.

Специфіка трудової функції науково-педагогічних працівників зумовлена тим, що праця вимірюється не лише часом, а виконанням конкретного обсягу роботи, що визначається індивідуальним планом. Тому ці параметри (час і обсяг роботи) повинні перебувати в оптимальному співвідношенні.

Особливість трудової функції науково-педагогічних працівників зумовлює потребу в безперервності їх професійного розвитку. Діяльність науково-педагогічних працівників характеризується високим інтелектуальним навантаженням і відрізняється підвищеним рівнем психоемоційної напруги. Вирішення завдань з пошуку шляхів підвищення ефективності організації освітнього процесу та якості освіти вимагає від науково-педагогічного працівника постійного вдосконалення методики викладання навчальних дисциплін, його адаптивності. В умовах інтенсифікації праці науково-педагогічних працівників одним із актуальних завдань, що стоять перед сучасною освітою, є вирішення проблеми низького рівня мотивації здобувачів вищої освіти до активної пізнавальної діяльності.

### Література

1. Вишновецька С.В., Вишновецький В.М. Особливості трудових відносин науково-педагогічних працівників. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 02. Частина 1. С. 425–431. URL: <https://app->

[journal.in.ua/wp-content/uploads/2026/04/APP\\_02\\_2026\\_part-1.pdf](https://journal.in.ua/wp-content/uploads/2026/04/APP_02_2026_part-1.pdf).

2. Про вищу освіту: Закон України від 01 лип. 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18> (дата звернення: 10.03.2026).

3. Красюк Т.В. Важливість виконання наукової роботи викладачами ЗВО в контексті змін у Законі України «Про вищу освіту». *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.- практич. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.)* / уклад. О.Г. Серета, О.М. Ярошенко, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Серети. Харків, 2024. С. 241–246.

4. Gottlieb E.E., Keith B. (1997). The academic research-teaching nexus in eight advanced industrialized countries. *Higher Education*, vol. 34, no 3, pp. 397-420. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1003028023964>.

5. Про внесення змін до законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти: Закон України від 06 черв. 2024 р. № 3791-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3791-20> (дата звернення: 10.03.2026).

6. Жигалкін І.П., Чуприна Ю.А. Порівняльно-правовий аналіз регулювання професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Право*. 2025. Випуск 92: частина 2. С. 177–184. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/350389/337544>.

7. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1571> (дата звернення: 10.03.2026).

8. Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 21 серп. 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n10> (дата звернення: 10.03.2026).

9. Шимон С.І., Лупало О.А. Юридичні аспекти забезпечення академічної відповідності кваліфікації науково-педагогічного працівника. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Право*. 2024. Випуск 85: частина 2. С. 132–137. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/315296/306111>.

**References**

1. Vyshnovetska S.V., Vyshnovetskyi V.M. Osoblyvosti trudovykh vidnosyn naukovopedahohichnykh pratsivnykiv. *Analitichno-porivnialne pravoznavstvo*. 2026. № 02. Chastyna 1. S. 425–431. URL: [https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2026/04/APP\\_02\\_2026\\_part-1.pdf](https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2026/04/APP_02_2026_part-1.pdf).
2. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18> (data zvernennya: 10.03.2026).
3. Krasiuk T.V. Vazhlyvist vykonannia naukovoï roboty vykladachamy ZVO v konteksti zmin u Zakoni Ukrainy «Pro vyshchu osvitu». *Aktualni problemy trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia: tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasnykiv XIV Mizhnar. nauk.- prakt. konf., prysviach. 220-richchiu Nats. yuryd. un-tu im. Yaroslava Mudroho (m. Kharkiv, 11 zhovt. 2024 r.) / uklad. O.H. Sereda, O.M. Yaroshenko, O.V. Soloviov; za red. O.H. Seredy. Kharkiv, 2024. S. 241–246.*
4. Gottlieb E.E., Keith B. (1997). The academic research-teaching nexus in eight advanced industrialized countries. *Higher Education*, vol. 34, no 3, pp. 397–420. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1003028023964>.
5. Pro vnesennia zmin do zakoniv Ukrainy shchodo pidtrymky naukovoï roboty v zakladakh vyshchoi osvity: Zakon Ukrainy vid 06.06.2024 № 3791-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3791-20> (data zvernennya: 10.03.2026).
6. Zhyhalkin I.P., Chupryna Yu.A. Porivnialno-pravovy analiz rehuliuвання profesiinoho rozvytku pedahohichnykh ta naukovopedahohichnykh pratsivnykiv u zarubizhnykh krainakh. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Serii Pravo*. 2025. Vypusk 92: chastyna 2. S. 177–184. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/350389/337544>.
7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1571> (data zvernennya: 10.03.2026).
8. Pro zatverdzhennia Poriadku pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovopedahohichnykh pratsivnykiv: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21 serpnia 2019 r. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n10> (data zvernennya: 10.03.2026).
9. Shymon S.I., Lupalo O.A. Yurydychni aspekty zabezpechennia akademichnoi vidpovidnosti kvalifikatsii naukovopedahohichnoho pratsivnyka. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Serii Pravo*. 2024. Vypusk 85: chastyna 2. S. 132–137. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/315296/306111>.

**Svitlana Vyshnovetska**

Doctor of Law, Professor

Chief Editor of the professional publication «Scientific works of Kyiv Aviation Institute.

Series «Law Journal «Air and Space Law»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

**Vadym Vyshnovetskyi**

Candidate of Law, Associate Professor

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8322-6683>

**ON THE PECULIARITIES OF THE LABOUR FUNCTION  
OF ACADEMIC AND TEACHING STAFF**

State University «Kyiv Aviation Institute»

Liubomyra Husara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine

E-mails: [svitlana.vyshnovetska@npp.kai.edu.ua](mailto:svitlana.vyshnovetska@npp.kai.edu.ua), [vadym.vyshnovetskyi@npp.kai.edu.ua](mailto:vadym.vyshnovetskyi@npp.kai.edu.ua)

*The purpose of the article is to determine the peculiarities of the labour function of academic and teaching staff. Research methods: documentary analysis and synthesis, cognitive-analytical method, as well as methods of systematization and generalization. Results: it has been established that the labour function of*

*academic and teaching staff is multifaceted and complex. The heterogeneity of their labour function is also reflected in the peculiarities of their working time, which includes not only the time of the educational process itself, but also preparation for classes (which requires systematizing scientific and didactic material and incorporating it into teaching methodology), research activities, retraining and professional development. This significantly exceeds the standard limits of working time established for this category of employees. The recording of these types of activities is minimized. Thus, despite the statutory limitation of the maximum working time for academic and teaching staff, in practice they are compelled – if they wish to remain competitive – to work at maximum capacity. **Discussion:** the view is put forward that the standardisation of working hours for academic and teaching staff requires improvement. The specific nature of the work of academic and teaching staff is determined by the fact that work is measured not only by time but also by the completion of a specific volume of work, as defined by an individual plan. Therefore, these parameters (time and volume of work) must be in an optimal balance.*

*It is noted that the diverse areas of activity of academic and teaching staff require significant time investment and a wide range of experience. In order to use working time efficiently while performing all types of work within the labour function (especially research and teaching-methodological activities), a high level of self-organization is required. The establishment of standards (performance criteria) should be accompanied by proper justification, calculations and forecasting, as well as an assessment of the legal and social consequences of their implementation.*

**Keywords:** *labour relations; academic and teaching staff; labour function; labour standardization; working time; professional development; research activity; teaching activity; advanced training.*

*Дата першого надходження статті до видання: 11.03.2026*

*Дата прийняття статті до друку після рецензування: 03.04.2026*

*Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.04.2026*

© Вишновецька С.В., Вишновецький В.М., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Світлана Вишновецька є головним редактором фахового видання «Наукові праці Київського авіаційного інституту. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право», тому не брала участі у рецензуванні та прийнятті рішення щодо публікації цієї статті.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; у рішенні про публікацію результатів.

Svitlana Vyshnovetska is the Chief Editor of the professional publication «Scientific works of Kyiv Aviation Institute. Series «Law Journal «Air and Space Law», and therefore she did not participate in the review and decision-making process regarding the publication of this article.

The authors declare no conflict of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in writing of the manuscript; in the decision to publish the results.