

Кононенко В. А.
асистент кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ III-IV РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ

Указом Президента України від 25.06.2013 р. була схвалена Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, яка на основі сучасного стану розвитку освіти визначає мету, стратегічні напрями та основні завдання, на виконання яких має бути спрямована реалізація державної політики у сфері освіти. Розроблення Національної стратегії зумовлено необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір.

Основними завданнями Національної стратегії, поряд з іншими визначені такі: забезпечення економічних та соціальних гарантій педагогічним, науково-педагогічним та іншим працівникам системи освіти, підвищення їх соціального статусу, престижу педагогічної професії, створення умов для професійного вдосконалення і творчості; розроблення ефективного механізму фінансово-економічного забезпечення освіти, належної оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників; розширення автономії вищих навчальних закладів.

Напрямом реалізації Національної стратегії є формування нормативно-правової бази у сфері освіти, яка має бути спрямована на визначення правових, організаційних фінансових засад інноваційного розвитку системи національної освіти в контексті глобалізаційних тенденцій і викликів часу. Насамперед актуальним є питання щодо розроблення та прийняття Закону України «Про післядипломну освіту», нових редакцій Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту».

Оновлення нормативно-правової бази, крім інших важливих питань, вимагає розроблення та запровадження системи стимулювання системи якісної педагогічної праці на підставі об'єктивної

її оцінки з урахуванням вимог кваліфікаційних характеристик педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Головною причиною зниження творчої активності працівників ВНЗ є відсутність необхідних матеріальних стимулів і гарантій соціального захисту, недосконала система оцінки результатів професійної діяльності та заохочень до творчості. Подальша орієнтація на вкрай низьку оплату праці, що не відповідає складності та рівню інтелектуалізації, є несумісною з практичною реалізацією сучасних вимог до вищої школи щодо утвердження в ній інноваційного характеру праці, піднесення її ролі та статусу у суспільстві.

Праця науково-педагогічних працівників залежить від мотивації їх діяльності, в тому числі і від матеріального стимулювання та матеріальної зацікавленості у результаті своєї роботи. Зрозуміло, що для реалізації планів з підвищення якості освіти, перш за все необхідна професійна й цілеспрямована кадрова політика вузу. Керівництву вищого навчального закладу варто приділяти достатню увагу підвищенню ефективності праці науково-педагогічних працівників, що можливе за рахунок належної мотивації та матеріального стимулювання.

Система мотивації праці науково-педагогічних працівників має свої особливості, які зумовлені творчим характером праці. Творча праця має розглядатися як різновид інтелектуальної діяльності людини, спрямованої на створення нових ідей та нарощування знань. Частка творчості у праці науково-педагогічного працівника залежить не стільки від професійних ознак, функціональних обов'язків, скільки від його готовності та можливостей застосовувати свої творчі здібності в процесі трудової діяльності. За умови конкуренції на ринку освітніх послуг роль творчого потенціалу колективу працівників вищої школи об'єктивно підвищується.

Для науковця одним з вирішальних мотивів й умовою його діяльності стає самооцінка, визнання його творчих, наукових досягнень, але першочергове місце в системі інтелектуального, творчого й трудового потенціалу належить заробітній платі, вона стає стимулюючим засобом оскільки створює матеріальну зацікавленість, підвищення рівня його освіти й професійної майстерності, сприяє зосередженню науково-педагогічного працівника на трудовому процесі саме в цьому навчальному закладі, а не на пошуках нової роботи чи додаткових джерел фінансування.

Можна погодитися з слушною думкою Р. І. Кондратьєва про те, що визначати матеріальні стимули через матеріальні блага було б неправильно, в зв'язку з тим, що при цьому можна дійти помилкового висновку, що ефективність матеріального стимулювання праці знаходиться у прямій залежності від матеріальних благ, які отримує працівник. Тим паче не можна ставити в залежність якість праці науково-педагогічного працівника від отриманих ним матеріальних благ, бо існує відмінність між матеріальним стимулом і винагородою за працю. Як зазначають деякі науковці винагорода за працю це те, що можна видати та отримати, стимул ніколи не видається та ніколи не отримується. Тобто, матеріальні стимули це об'єктивно існуючий комплекс внутрішніх переконань і мотивів працівника до отримання тих чи інших матеріальних благ, який сприяє покращенню якості праці. Матеріальне стимулювання, це система організаційно-правових заходів по запровадженню матеріальних стимулів і їх реалізація в процесі трудової діяльності працівників.

Діючи нормативно-правові акти – Закон України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про науково-технічну діяльність» передбачають умови матеріального стимулювання науково-педагогічних вищих навчальних закладів, а саме – підвищення посадових окладів за наукові степені і вчені звання, виплату надбавки за вислугу років, надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, виплату допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки. Вищий навчальний заклад відповідно до статуту визначає форму і систему доплат, надбавок, премій та інших умов матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників, запроваджує нові форми організації праці з метою забезпечення максимального використання інтелектуального потенціалу науково-педагогічного працівників.

Ст. 214 проекту Трудового кодексу № 2902 від 22.04.2013 р. передбачає, що колективним договором, а якщо такий не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), встановлюються системи стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати, надбавки тощо) та визначаються права роботодавця щодо зменшення розміру або скасування доплат, надбавок, премій тощо. Зазначені системи можуть устанавлюватися також трудовим договором.

Ефективність матеріального стимулювання залежить не тільки від економічно обґрунованого розподілу коштів матеріального заохоченням, але і у значній мірі від того, наскільки правильно були розроблені та застосовані положення про преміювання. Як зазначає Р.І. Кондратьєв, під «правильним» слід розуміти не тільки економічно вірне рішення, але і чітку, прозору та не дво-значність юридичних формулювань, які визначають взаємні права та обов'язки керівника та працівників підприємства з приводу встановлення показників та умов преміювання, а також застосування останніх в конкретних трудових правовідносинах. Положення про преміювання включає в себе норми, які встановлюють підстави та виплати премій, які передбачені системою оплати праці. Ці премії, на відміну від разових виплат, : а) виплачуються на підставі заздалегідь встановленим показникам та умовам преміювання; б) обумовлені в кількісним відношенні; в) розповсюджуються тільки на коло працівників, який обумовлений в преміальному положенні; г) не виплачується зовсім, або розмір може знижений тільки на підставах передбачених в положенні; д) можуть бути об'єктом правопритязань з боку працівника.

На сьогоднішній день склалася така ситуація, що деякі вищі навчальні заклади самостійно розробляють та приймають локальні нормативні акти – Положення про матеріальне стимулювання науково-педагогічних працівників. Так, на наш погляд дуже цікавим є досвід Вінницького національного аграрного університету в якому було прийняте та затверджене Положення про рейтингову оцінку діяльності науково-педагогічних працівників (НПП), кафедр і факультетів (інститутів). Цим положенням визначається, що рейтинговий показник – це кількісний показник результатів якості роботи науково-педагогічного працівників, кафедр, факультетів, що формується за основними и напрямками діяльності. Результати рейтингу застосовуються при вирішенні питань матеріального стимулювання. Оцінка науково-педагогічної діяльності викладачів ведеться за наступними напрямками: загальна характеристика, адміністративні посади викладача; наукова робота; методична робота; робота зі студентами; участь у громадській діяльності; штрафні санкції (до речі до штрафних санкцій відносяться – запізнення без поважних причин; зрив заняття без поважних причин; винесення попередження наказом ректора; оголошення догани наказом ректора).

Наприклад, в тимчасовому положенні про матеріальне стимулювання науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників, докторантів і аспірантів Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, до критеріїв для преміювання та встановлення надбавок відносяться: захист докторської дисертації; підготовку висококваліфікованих кадрів; опублікування наукових статей у вітчизняних та закордонних наукових виданнях; підготовку навчально-методичних та наукових розробок; здобуття премій та нагород переможців міжнародних та всеукраїнських виставок та ярмарок; здобуття міжнародних навчальних або наукових грантів; підготовка студентів, аспірантів – переможців та призерів всеукраїнських олімпіад та конкурсів.

Положенням про стимулювання наукових досліджень і матеріальну підтримку науково-педагогічних працівників Луганського національного університету передбачено матеріальне й моральне заохочення кафедр і викладачів за результатами щорічного рейтингу наукових досягнень. в основу рейтингу наукових досягнень покладено реальні показники, досягнуті кафедрами та окремими науково-педагогічними працівниками за календарний рік, підсумки якого підбиваються щорічно в кінці календарного року й ухваляються Вченою радою. Крім того, університетом здійснюється матеріальна підтримка науково-педагогічних працівників, які виходять на захист кандидатських і докторських дисертацій – університет забезпечує послуги з друкування остаточного варіанта дисертації, розмноження тексту дисертації, друкування автореферату, друкування монографії здобувачів наукового ступеня доктора наук.

Всі наведені приклади діючих або проектів положень свідчать, про те, що керівники ВНЗ не мають чіткої уяви про локальний нормативний акт, який повинен регулювати матеріальне стимулювання праці науково-педагогічних працівників. ВНЗ запроваджують різноманітні рейтинги, встановлюють вимоги та критерії на свій розсуд, крім того деякі ВНЗ вводять штрафні санкції, які можуть стати підставою для зменшення або відмови у виплаті всіх видів заохочення, невизначено хто розробляє ці положення, чи обговорюється вони на зборах трудового колективу та вченої ради, який порядок прийняття цього положення.

Джерелом фінансування преміальних виплат в вищих навчальних закладах є фонд економії заробітної плати по загально-

му та спеціальному фонду. Тобто кошти на матеріальне стимулювання науково-педагогічних працівників не включаються до фонду матеріального забезпечення вищого навчального закладу при формуванні бюджетних видатків на рік. Виплати провадяться по факту – є економія заробітної плати за квартал чи за рік – преміальні виплати можуть бути проведені, немає економії – премії не виплачуються.

Вважаємо за необхідне внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» та передбачити в державному або місцевих бюджетах при формуванні бюджетних видатків державних вищих навчальних закладів на наступний рік коштів на матеріальне стимулювання науково-педагогічних працівників які повинні бути не менше 5 відсотків від фонду оплати праці.

Міністерству освіти і науки на виконання основних завдань, які визначені Національною стратегією, щодо забезпечення економічних та соціальних гарантій науково-педагогічним та іншим працівникам системи освіти, підвищення їх соціального статусу, престижу педагогічної професії, створення умов для професійного вдосконалення і творчості; розроблення ефективного механізму фінансово-економічного забезпечення освіти, належної оплати праці науково-педагогічних працівників; недопущення порушень при виплаті премій та матеріальної допомоги необхідно розробити Типове положення про матеріальне стимулювання науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів.

Як вбачається, положення про матеріальне стимулювання науково-педагогічних працівників має стати додатком до Колективного договору між ректором вищого навчального закладу і профспілковим комітетом первинної профспілкової організації. Положення необхідно розробляти, обговорювати та приймати відповідно до норм діючого законодавства. При розробці цього положення слід визначити коло осіб на яких воно поширюється; показники і умови преміювання; конкретний розмір премій для деяких категорій працівників; порядок і терміни виплати премій – за результатом виконаної роботи, за підсумками навчального року, наприкінці терміну дії контракту чи трудового договору; підстави для позбавлення, зменшення та пониження преміальних виплат та термінів обмежень (разова, на квартал або на рік); порядок оскарження спорів стосовно преміювання. Крім того, резонно поділити преміювання на індивідуальне та колективне. Перший від – це винагорода конкретного працівника залежно від особистого внеску,

другий – полягає у виплаті винагороди за підсумками роботи кафедри, колективу науково-педагогічних працівників, факультету.

Крім того, вважаємо доречним внести у положення про матеріальне стимулювання положення відповідно до якого може надаватися матеріальна допомога науково-педагогічним працівникам при друкуванні авторефератів, монографій або фінансування участі у міжнародних конференціях, допомоги при друкуванні статей, тез доповідей у міжнародних збірниках, що було б дійсно підтримкою наукової діяльності та входило би до системи матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників в цілому.

Система матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників покликана створити психологічно комфортні умови праці, заохочувати розвиток здорової конкуренції науково-педагогічних працівників, застосувати в системі мотивації індивідуальні оцінки праці, а не зменшувати встановлені винагороди та виплати, або використовувати матеріальне стимулювання як метод покарання або матеріального важеля щодо працівників з менш результативними показниками діяльності.

Мартинюк В. Д.,
ас. кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Одеса, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Професійні вміння, знання та навички особа отримує в процесі професійної підготовки та безпосередньо під час виконання своїх трудових обов'язків. з часом виробничі відносини ускладнюються та вимагають від працівника оперативного та правильного реагування на зміни в організації трудового процесу. Оновлення застарілих знань та професійний розвиток працівника можливо забезпечити за допомогою самоосвіти та шляхом підвищення кваліфікації у професійно – технічних та вищих навчальних закладах, у спеціально створених центрах та безпосередньо на підприємствах, установах, організаціях різних форм власності. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня