

2) його мета полягає у з'ясуванні стану здоров'я і його ступеня, необхідного для виконання особою покладеної на неї трудової функції без погіршення в майбутньому;

3) коло працівників, яким потрібно проходити обов'язковий медичний огляд, окреслюється законодавством;

4) укладення трудового договору, його тривалість, зміна чи взагалі припинення можуть знаходитися в залежності від результатів медичного огляду працюючого, які: (а) дають можливість прийняти особу на роботу; (б) продовжувати її; (в) унеможливають продовження роботи за даною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

До медичних ознак розглядуваної процедури можна віднести: 1) установлення конкретного діагнозу щодо наявності захворювання або констатації його відсутності; 2) вплив виробничого процесу на рівень здоров'я працівникам; 3) вирішення питання стосовно можливості продовження, зміни чи припинення особою трудової діяльності; 4) профілактика захворювання його своєчасне виявлення і лікування з метою оздоровлення працюючого й недопущення поширення; 5) здійснення безпосереднього контролю за станом працюючого населення.

Отже, пропонуємо доповнити ст. 169 КЗпП України, а також ст. 278 проекту ТК України дефініцією «медичний огляд», яке розглядається як механізм фіксації стану здоров'я працівників, що є обов'язковим для проходження у закріплених законодавством випадках і в порядку, що проводиться ЛПЗ з метою встановлення ступеня відповідності стану здоров'я вимогам професії, спеціальності, кваліфікації й виявлення захворювань, результат якого впливатиме на виникнення трудового правовідношення, його розвиток чи припинення.

Красюк Т. В.,

канд. юрид. наук, ас. кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПЛАТИ НАДБАВОК ТА ДОПЛАТ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ

Оплата праці науково-педагогічних працівників і сьогодні залишається однією зі складних проблем правового регулюван-

ня. Це питання досліджували такі науковці, як, В. Л. Гейхман, Р. З. Лівшиц, Т. П. Мітіль, В. П. Пастухов, Л. Ф. Петренко, Н. М. Хуторян та інші, але й досі воно недостатньо розроблене наукою трудового права. Дана проблема набуває особливої актуальності у зв'язку з реформуванням вищої освіти в Україні, яке передбачає підвищення рівня освіти та активізацію наукової діяльності у ВНЗ. Про це свідчить її законотворча діяльність. Так, у Законі України «Про пріоритетні напрямки розвитку науки і техніки» від 11.07.2001р. № 2623 звернено увагу на збереження науково-технічного потенціалу та наукових шкіл, які будуть задіяні в реалізації пріоритетного напрямку. у свою чергу в ст. 2 Закону України «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні» від 08.09.2011р. №3715 зроблено акцент на тому, що пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні – це науково й економічно обґрунтовані та визначені відповідно до цього Закону напрями провадження інноваційної діяльності, спрямовані на забезпечення економічної безпеки держави, створення високотехнологічної конкурентоспроможної екологічно чистої продукції, надання високоякісних послуг та збільшення експортного потенціалу держави, з ефективним використанням вітчизняних та світових науково-технічних досягнень.

Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 07.06.2011р. № 535 затверджено перелік найважливіших тематичних напрямків наукових досліджень і розробок ВНЗ III-IV рівнів акредитації та наукових установ, який покладає обов'язок на всі такі заклади і наукові установи здійснювати наукові дослідження.

Оплата праці викладачів і науковців відбувається шляхом виплати відповідної заробітної плати, яка повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для ефективної творчої діяльності та підвищення престижу їх професії та стимулювати до залучення талановитої молоді до наукової та науково-педагогічної роботи.

У ч. 2 ст. 23 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» передбачено, що заробітна плата складається з посадових окладів (ставок), премій, доплат за наукові ступені, вчені звання, надбавки за стаж наукової (науково-педагогічної) роботи та інших надбавок, доплат та винагород за наукову (науково-педагогічну) діяльність, передбачених законодавством.

Відповідно до ч. 2 ст. 57 Закону України «Про освіту» держава забезпечує встановлення посадових окладів (ставок заробітної

плати) науково-педагогічним, педагогічним та іншим категоріям працівників навчальних закладів та установ освіти на основі Єдиної тарифної сітки в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Розміри посадових окладів науково-педагогічним працівникам затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09. 2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ». Зауважимо, що розмір заробітної плати науково-педагогічних працівників також регулюється наказом Міністерства освіти України від 2.04.1993 р. №90 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів» в частині, яка не суперечить вищезгаданому наказу № 557. Згідно з Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери в додатку 2 цього наказу встановлено такі тарифні розряди: ректор 23–24 розряди; директор філіалу 19–20 розряди; декан 20–22 розряди; завідувач кафедри (професор) 20–21 розряди; професор 20 розряд; доцент 19 розряд; старший викладач 17 розряд; викладач, асистент 16 розряд; викладач-стажист 15 розряд.

Крім посадового окладу, науково-педагогічним працівникам установлюються й інші види оплати праці: надбавки за вислугу років, за почесні звання, доплати за наукові ступені та вчені звання. Окремо слід звернути увагу на такі важливі форми стимулювання праці, як надбавки, про які йдеться у цьому наказі. Вони призначаються в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки, заробітної плати, тарифної ставки) за: високі досягнення у праці; виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність і напруженість роботи. Гранічний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ). у разі несвочасного виконання завдань, погіршення якості роботи й порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються за наказом ректора. Що стосується керівників вузів, то такі надбавки їм призначає вищестоящий орган.

У наказі Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів,

установ освіти та наукових установ» встановлено доплати за вчене звання: професора – у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати); доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем відповідає їх наявним ученим званням. Якщо зазначені працівники мають декілька вчених звань, доплата встановлюється за одним (вищим) званням. Тобто існує певне обмеження і воно, на нашу думку, не є обґрунтованим, у разі, якщо ці особи виконують свої обов'язки за двома спеціальностями, а отже потребує коректного уточнення.

Також у цьому наказі визначений розмір доплат за науковий ступінь: доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) та кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Така доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника визначається керівниками навчальних закладів, установ освіти та наукових установ.

У практиці застосування цих надбавок виникає питання, яким чином слід підтверджувати відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника? На нашу думку, при вирішенні цього питання слід керуватися Переліком наукових спеціальностей, за яким здійснюється підготовка наукових кадрів, проводяться захисти дисертацій на здобуття наукових ступенів кандидата наук і доктора наук, присуджуються наукові ступені і присвоюються вчені звання, та паспортами відповідних спеціальностей, які затверджено наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 14.09.2011 р. №1057 (зі змінами і доповненнями). Свого часу всі паспорти спеціальностей були затверджено Президією ВАК. у такому паспорті визначається формула спеціальності і напрямки діяльності. Крім того, слід ознайомитися з посадовою інструкцією викладача. Обсяг обов'язків викладачів встановлюється відповідно до паспорта спеціальності, адже викладач здійснює науково-педагогічну діяльність відповідно до формули спеціальності та напрямків дослідження. у практи-

ці вузів іноді трапляються випадки, коли кандидат філософських або соціологічних наук викладає іноземну мову. Звичайно, такі викладачі не мають права на отримання надбавок за науковий ступінь. Нерідко особа, яка займає у ВНЗ посаду вченого секретаря, має науковий ступінь кандидата або доктора наук. Разом з тим обов'язки вченого секретаря не збігаються з паспортом спеціальності за яким працівник отримав диплом доктора наук, і в даному разі він не буде отримувати надбавку за науковий ступінь. Таке ставлення законодавця до цього питання слід визнати правильним, адже на науково-педагогічного працівника після присудження наукового ступеня і звання покладається певний обов'язок – не припиняти, а продовжувати свою діяльність відповідно до паспорта спеціальності. Тож для отримання надбавки за науковий ступінь слід виконати цю вимогу.

Метод визначення стажу роботи для отримання надбавки за педагогічний стаж встановлюється «Порядком виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти», затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту» (далі – Порядок).

Дія Порядку поширюється на працівників, які займають посади згідно з переліком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963, і на яких поширюються умови оплати праці працівників навчальних закладів і установ освіти.

Відповідно до п. 4 Порядку можливість включення відповідних періодів трудової діяльності працівника до педагогічного стажу, який дає право на отримання надбавки за такий стаж, залежить від того, на яких умовах працював працівник: на умовах погодинної оплати праці чи за схемою посадових окладів.

Так, працівникам підприємств, установ, організацій, які крім основної роботи займалися викладацькою роботою у навчальних закладах обсягом не менше ніж 180 годин на навчальний рік, до стажу педагогічної роботи для виплати надбавки за вислугу років зараховуються місяці, протягом яких здійснювалась викладацька робота.

Також у п. 4 Порядку зазначено, що працівникам підприємств, установ, організацій, які крім основної роботи працювали за сумісництвом на посадах науково-педагогічних або педагогічних працівників з обсягом роботи не менше ніж 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати), до стажу педагогічної роботи для виплати надбавки за вислугу років зараховується період роботи на цих посадах.

Ми не можемо погодитися з думкою деяких фахівців про те, що надбавка за вислугу років – це надбавка за «відсиджування». Вважаємо, що такий вид надбавок стимулює науково-педагогічних працівників до активної тривалої праці та покращує їх матеріальний стан.

Висвітлені проблемні аспекти правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників, безумовно, потребують як поглибленого дослідження науковців, так і уваги законодавця.

Лук'яничков О. М.,

канд. юрид. наук, викладач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (м. Харків, Україна)

СПИВВІДНОШЕННЯ ЮРИДИЧНИХ КОНСТРУКЦІЙ «ОПЛАТА ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ» ТА «ВІДШКОДУВАННЯ УПУЩЕНОЇ ВИГОДИ»

Дослідження проектів Трудового кодексу України дозволило зробити висновок про те, що в жодному з них не простежувалося концепції матеріальної відповідальності сторін трудових відносин, яка б відповідала умовам сьогодення. Економічні реформи, проведені в державі, й зміна суспільно-політичної формації диктують необхідність перегляду й переоцінки цілого ряду як теоретичних, так і практичних положень щодо матеріальної відповідальності.

Одним з основних критеріїв розмежування матеріальної відповідальності у трудовому праві та майнової відповідальності у цивільному праві є те, що у трудовому праві упущена вигода не відшкодується. Така думка є вірною тільки у тому випадку, якщо порівнювати матеріальну відповідальність працівників та майнову відповідальність у цивільному праві, оскільки у ч. 4