

Питання про відсторонення від посади осіб, що призначаються Президентом України, вирішується Президентом України на підставі мотивованої постанови Генерального прокурора України. Відсторонення судді від посади у зв'язку з притягненням його до кримінальної відповідальності здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на підставі мотивованої постанови Генерального прокурора України.

За п. 2 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

З огляду на можливе виникнення права особи на відшкодування шкоди, завданої застосуванням відсторонення від роботи, видається доцільним його застосування за рішенням суду. При цьому презумпція невинуватості буде вимагати, щоб необхідність тимчасового відсторонення обвинуваченого від посади була викликана наявністю в матеріалах справи такої сукупності фактичних даних, яка свідчила б про те, що особа намагається, завдяки своєму службовому становищу, продовжити злочинну діяльність чи перешкоджати встановленню істини по справі, як то: знищити чи змінити зміст тих чи інших документів, вплинути на підлеглих, інших обвинувачених, свідків і потерпілих з метою отримати від них сприятливі показання.

**Красюк Т.В.,**

канд. юрид. наук, ас. кафедри трудового права  
Національного університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

## **СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Однією з головних умов трудового договору, який укладається з науково-педагогічними працівниками, є оплата праці. У «Рекомендаціях про статус викладацьких кадрів вищих навчальних

закладів», прийнятих 1997 року Генеральною конференцією ЮНЕСКО у Парижі, йдеться про те, що викладацьким кадрам слід сплачувати таку винагороду, яка б дозволяла їм присвятити себе в достатньому обсязі виконанню своїх обов'язків та приділяти необхідний час безперервному підвищенню кваліфікації й періодичному оновленню знань та навичок. У цьому документі наголошується на тому, що викладацьким кадрам потрібно надавати фінансові можливості, які будуть забезпечувати їх самих та їх сім'ї розумним рівнем життя, а також дозволяти вкладати кошти для продовження освіти або у культурну чи наукову діяльність, удосконалюючи таким чином свою професійну майстерність та підвищувати кваліфікаційний рівень. Це означає, що заробітна плата науково-педагогічного працівника повинна підвищувати його авторитет та престижність професії. Крім того, стимулювання викладацької праці впливає на соціально-психологічне самопочуття науково-педагогічного працівника, яке, безумовно, відображається як на моральному, так і на виховному впливі на студентів.

У сучасних умовах виникла ситуація, за якої багато викладачів вузів вимушені працювати в декількох навчальних закладах. Це по-різному впливає на якість викладання, на жаль, не завжди позитивно. На нашу думку, заробітна плата науково-педагогічних працівників повинна бути адекватною, щоб вони могли працювати в одному ВНЗ, не змушуючи шукати додаткового заробітку. Таке правило стосується і керівних працівників, у тому числі ректорів. Про це свідчить заява, з якою звернувся один із ректорів ВНЗ України про можливість виконувати обов'язки ректора і завідувати кафедрою у двох навчальних закладах. У «Положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій», затвердженому наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року N 43 йдеться про те, що керівники державних вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, їх заступники можуть отримувати оплату за завідування кафедрою з погодинного розрахунку в обсязі 100 годин у навчальному році. Ця робота не є сумісництвом і допускається в робочий час без утримання заробітної плати. Заступник начальника відділу праці та нормативно-інформаційного забезпечення МОН м. Львів О. Ткаченко, проаналізу-

вавши обов'язки ректора, роз'яснила, що одночасне виконання обов'язків ректора ВНЗ та завідування водночас двома кафедрами у вищих навчальних закладах є недоцільним і вкрай неефективним. Представниця Міністерства обґрунтувала свою відповідь тим, що робота на посаді ректора передбачає дуже щільний графік роботи, а обов'язки завідувача кафедри як керівника досить великі (зокрема, забезпечення навчально-виховного процесу для студентів усіх форм навчання, організація і контроль навчально-виховної діяльності викладачів кафедри, забезпечення високої трудової дисципліни всіх співробітників кафедри, представлення кафедри на нарадах, радах факультету, університету, в деканатах, у підрозділах університету тощо). Слід зважати й на значне коло обов'язків ректора ВНЗ, передбачених статтею 32 Закону України «Про вищу освіту».

Деякі відомчі органи, наприклад, Міністерство охорони здоров'я України, розробили кваліфікаційну характеристику ректора вищого державного медичного закладу освіти (далі ВМЗО), у якій передбачено й інші обов'язки. Серед них є такі: керівництво патріотичним вихованням молодих спеціалістів у дусі громадянської гідності й поваги до своєї батьківщини незалежної України; організація контролю за станом здоров'я студентів, магістрів, інтернів, клінічних ординаторів, аспірантів та співпрацівників ВМЗО; мобілізація професорсько-викладацьких кадрів для підготовки підручників, посібників та інших навчально-методичних розробок; організація необхідних заходів щодо підтримки в належному стані системи цивільної оборони та дій колективу в екстремальних умовах тощо. Крім того, у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики № 336 від 29 грудня 2004р., у загальних положеннях передбачені обов'язки для всіх керівників, у тому числі й ректорів ВНЗ. Наприклад: упроваджувати заходи щодо професійного розвитку персоналу з метою досягнення високих економічних результатів; удосконалювати форми мотивації праці працівників відповідно до їх професійних та ділових якостей, складності та умов праці, результатів господарської діяльності підприємств, установ, організацій; застосовувати світовий досвід і передову вітчизняну практику організації виробництва (робіт). Отже, зважаючи на широке коло обов'язків і ректорів, і завідувачів кафедри, виконання яких потребує багато часу, інтелектуального

і фізичного напруження, думка О.Ткаченко, з нашого погляду, вбачається виваженою й аргументованою. З цього випливає такий висновок: оплата праці науково-педагогічних працівників повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для ефективної творчої діяльності та підвищення престижу їх професії і стимулювати для залучення талановитої молоді до наукової та науково-педагогічної роботи. Слід враховувати й те, що достойна заробітна плата забезпечить у майбутньому науково-педагогічному працівнику належну пенсію та стимулюватиме систематичне оновлення викладацьких кадрів.

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 вересня 2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ». Слід звернути увагу на те, що розмір заробітної плати науково-педагогічних працівників також регулюється наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993р. №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. На основі Єдиної тарифної сітки 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, надбавки 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 вищезгада-

ному наказі. Вони призначаються у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки, заробітної плати, тарифної ставки): за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), за складність і напруженість у роботі. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ). У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи й порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються за наказом ректора. Що стосується ректорів, то такі надбавки їм призначає вищестоящий орган. У наказі Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» зазначено обмеження, яке полягає в тому, що доплата за вчене звання професорам та доцентам за наявності двох або більше звань встановлюється за одним (вищим) званням. На нашу думку, це обмеження не є обґрунтованим, у разі, якщо ці особи виконують свої обов'язки за двома спеціальностями, і потребує коректного уточнення.

Останніми роками склалась практика, відповідно до якої надбавки зараховують до якогось міфічного елемента, як мінімального окладу. У науці трудового права विकристалізувалося інше поняття окладу, який визначається як розмір заробітної плати, яку працівник отримує щомісячно. І тому оклад включає в себе і доплату за науковий ступінь, і за стаж роботи. Тож, питання про оклад науково-педагогічного працівника слід чітко розглядати як це зроблено у ч.2 ст. 23 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність». У ній 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. З цього випливає, що немає підстав не включати до окладу доплати та надбавки.

Законодавство дозволяє регулювати трудові відносини на локальному рівні. Цю можливість необхідно використовувати під час розробки та прийняття колективного договору, положення про оплату праці та преміювання працівників. В умовах, що наразі

склалися, коли типового положення про преміювання не існує, кожен ВНЗ має право самостійно розробляти такі положення.

Аналіз нормативно-правових актів свідчить, що у вузах діє штатно-окладна система оплати праці. За такої системи не враховуються відмінності в навчальному навантаженні викладачів. Науково-педагогічні працівники, перебуваючи на однакових посадах, проте виконуючи різне навчальне навантаження, отримують однакову заробітну плату. Для усунення такої несправедливості вважаємо за доцільне розробити на рівні ВНЗ систему преміювання, у якій одним із показників для премії був би і обсяг навчального навантаження викладачів.

Унаслідок недосконалих матеріальних стимулів у працівників вищої школи знижуються мотиви до творчості, розробки інновацій, про що свідчить згортання наукової роботи. У Державній цільовій науково-технічній та соціальній програмі «Наука в університетах» на 2008-2012 роки, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1155, підкреслено, що взаємодія освіти і науки є комплексним процесом, у якому університети традиційно відіграють провідну роль. Щоб підвищити рівень наукової роботи у вузах, яка є невід'ємною складовою трудової функції науково-педагогічного працівника, їх керівникам слід вживати заходів щодо активізації творчої діяльності викладачів. Такі дії якнайкраще відповідали б Рекомендації ЮНЕСКО «Про статус науково-дослідних працівників», прийнятої 20 листопада 1974р., де зроблено акцент на необхідності стимулювання творчих здібностей. З огляду на зазначене вважаємо, що в локальних нормативних актах, пов'язаних з оплатою праці, можна встановити різні доплати та надбавки науково-педагогічним працівникам, за успішне виконання наукової роботи, перевиконання навчального навантаження, новаторство та використання інноваційних технологій, кураторство тощо.

Певну роль у стимулюванні праці науково-педагогічних працівників відіграють державні премії та нагороди. Законом України № 169-V «Про внесення змін до Закону України «Про державні нагороди України», який було прийнято 21 вересня 2006р., встановлена Державна премія України в галузі освіти, яка присуджується громадянам України за видатні досягнення в галузі освіти. У номінації «вища освіта» вона присуджується за видатні досягнення в діяльності, що відкривають нові напрями в розвитку

педагогіки вищої школи, науково-теоретичні, прикладні здобутки в модернізації змісту вищої освіти, педагогічну майстерність у впровадженні новітніх розробок в освітню діяльність, а також за значний внесок у наукове забезпечення процесу інтеграції вітчизняної вищої освіти в європейський та світовий простір.

Залишається невирішеним питання стосовно виплати науково-педагогічним працівникам винагороди за сумлінну та тривалу працю. Статтею 57 Закону України «Про освіту» виплата щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків передбачена лише для педагогічних працівників. Науково-педагогічні працівники такого права позбавлені. Таким чином, працюючим у тому самому вищому навчальному закладі, одним працівникам педагогічним (методистам, завідувачам навчальними лабораторіями, вихователям гуртожитків, майстрам виробничого навчання, керівникам навчальних відділів та їх заступникам) винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків виплачується, а іншим (найбільш кваліфікованим) професорам, доцентам, старшим викладачам, викладачам, асистентам, працівникам, що посідають науково-педагогічні посади, такої винагороди не передбачено. Такий підхід до оплати праці професорсько-викладацького складу, який безпосередньо забезпечує навчально-виховний процес та здійснює підготовку фахівців, викликає справедливі невдоволення з боку його членів.

Не можна не звернути увагу на позитивний момент щодо оплати праці викладачів вузів: Міністерство освіти і науки, молоді та спорту зобов'язалося визначити форми заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників до створення електронних підручників, навчальних посібників, тренінгових комп'ютерних програм, навчальних відеофільмів, аудіозаписів та інших матеріалів для розміщення в мережі Інтернет. Про це чітко зазначено в Галузевій Угоді між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту та ЦК Профспілки освіти і науки на 2011-2015рр. Так, це одна із можливостей поліпшити їхнє матеріальне становище і наблизитися хоч ще на крок до виконання Рекомендацій ЮНЕСКО.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що питання про стимулювання праці науково-педагогічних працівників потребує вдосконалення як на законодавчому, так і на локальному рівнях.