

уваллося дисциплінарне стягнення, яке на час виплати вищезазначеної винагороди не знято.

Необхідно відмітити, що в деяких локальних положеннях підстави позбавлення щорічної винагороди повністю або частково викладені в загальній формі, також бракує переліків виробничих упущень, за вчинення яких працівники можуть бути позбавлені премії. З метою недопущення суб'єктивізму й необґрунтованого позбавлення працівників щорічної винагороди вбачається доцільним у локальних положеннях закріплювати конкретні й чіткі формулювання цих підстав.

З нашого погляду, у всіх локальних положеннях треба встановити конкретні розміри зменшення цієї винагороди за всіма підставами залежно від характеру того чи іншого порушення, виробничого упущення й тяжкості їх наслідків.

Диференційований підхід до встановлення розміру щорічної винагороди залежно від особистого внеску кожного працівника в досягнення загальних підсумків роботи підприємства надає можливості заохочувати трудівників, які найбільше відзначилися, стимулювати ті конкретні форми їх трудової участі, що сприяють підвищенню ефективності виробництва, якості праці і зміцненню трудової дисципліни.

### **Література:**

1. О совершенствовании планирования и усиления экономического стимулирования промышленного производства: пост. ЦК КПРС и Совмина СССР от 04.10.1965 г., № 729 // СП СССР. – 1965. – № 19 – 20. – Ст. 153.

2. О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства: пост. ЦК КПСС и Совмина СССР от 10.08.1983 г. № 729 // Бюл. Госкомтруда СССР. – 1983. – № 11.

**Конопельцева О. О.,**

канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ**

Відсторонення працівника від роботи передбаченне у ст. 46 КЗпП України. За загальним правилом, що міститься в зазначеній

статті, власник або уповноважений ним орган має відсторонити працівника від роботи у наступних випадках: появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсутність в законодавстві визначення поняття «відсторонення від роботи» створює багато помилок на практиці, оскільки правильне вирішення питань, пов'язаних з цією процедурою має велике теоретичне і практичне значення.

Дослідженню окремих аспектів указаної проблеми приділяли увагу такі науковці, як К. П. Уржинський, В. О. Процевський, П. Р. Стависький. Однак, у юридичній літературі немає однозначної поглядів щодо дефініції зазначеного поняття. За загальним правилом, під відстороненням працівника від роботи розуміється тимчасове звільнення працівника від виконання його трудових обов'язків у випадку і порядку, передбачених законодавством.

Стависький П. Р. досліджуючи питання відсторонення працівника від роботи, визначив його як тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків, із призупиненням виплати заробітної плати з метою попередження шкідливих наслідків. На його думку, за правовою природою, відсторонення не є дисциплінарним стягненням, а є особливим примусовим запобіжним заходом.

Протилежну позицію займає В. О. Процевський, який не вбачає у відстороненні працівника від роботи примусового характеру, а розглядає його як проміжний, запобіжний захід, що має на меті – відвернення більшої шкоди за завдану таким відстороненням. Науковець пропонує під цим поняттям розуміти звільнення на певний термін від виконання трудової функції з призупиненням виплати заробітної плати, обумовлене, як правило, об'єктивними причинами та, яке застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків.

Метою цієї процедури є захист суспільних та особистих інтересів. Вона може мати тільки одну правову природу — тимчасове призупинення дії окремих умов трудового договору.

Умови зазначеного договору, що визначаються сторонами, поділяються на основні (за відсутності хоча б однієї з яких трудовий договір не може вважатися укладеним) і додаткові (які уточнюють, розвивають або доповнюють перші). До основних (необхід-

них) умов відносяться: (а) місце роботи (на конкретному підприємстві, установі, організації, розташованих у певній місцевості); (б) трудова функція (обов'язок виконувати її за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою); (в) оплата праці й дата початку роботи. Додатковими умовами при укладенні трудового договору є: (а) строк випробування при працевлаштуванні (ст. 26 КЗпП); (б) строк дії трудового договору (ст. 23 КЗпП); (в) тривалість робочого часу, якщо працівник працює неповний робочий день (ст. 56 КЗпП); (г) оплата витрат у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП); (д) надання житлової площі працівникові та ін.

При цьому необхідно зазначити, що саме необхідні умови трудового договору зазнають змін в момент відсторонення працівника від роботи. Оскільки ознаками відсторонення є: а) звільнення працюючого на певний термін від виконання трудової функції; б) призупинення виплати заробітної плати; в) відсторонення від роботи за поданням відповідних посадових осіб; г) відносини між працівником і роботодавцем не припиняються, а лише призупиняються.

Дійсно, однією з важливих й основних ознак відсторонення працівника від роботи є призупинення виплати заробітної плати. Проте законодавець дане теоретичне положення не тільки не врахував, а й навпаки, одним з варіантів при відстороненні передбачив збереження заробітної плати повністю або частково. Так, наприклад, заробітна зберігається повністю у разі усунення осіб, які хворіють на особливо небезпечні інфекційні захворювання або є носіями збудників цих захворювань (ст. 30 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 року). Оплата провадиться на підставі листка непрацездатності, довідки лікаря або лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) про визнання працівника тимчасово або постійно непридатним до професійної діяльності за станом здоров'я. Заробітна плата зберігається в розмірах двох третин тарифної ставки або посадового окладу (наприклад, на час простою не з вини працівника згідно зі ст. 113 КЗпП України).

Отже, відсторонення працівника від роботи не припиняє трудові правовідносини, оскільки ніяких змін умов трудового договору не відбувається. З огляду на викладене, про відсторонення можна говорити як про тимчасове призупинення трудових правовідносин. Пропонуємо в ст. 46 КЗпП України закріпити таку правову категорію, як відсторонення працівника від роботи, й визначити її таким чином: «Відсторонення від роботи — це увільнення пра-

цівника на певний строк від виконання трудової функції без збереження заробітної плати або з виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності за час його відсторонення, яке застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків».

**Красюк Т. В.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВІЗ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

Одним із напрямків співробітництва з ЄС Україна визначає культурно-освітню і науково-технічну інтеграцію, яка полягає в упровадженні європейських норм у освіті, науці і техніці, отже, національна система освіти повинна відповідати європейським стандартам. У цьому контексті виникла нагальна потреба йти в ногу з часом, із сучасними світовими тенденціями, які пов'язані з пошуком нових підходів у реформуванні та вдосконаленні вищої освіти в Україні та покращенні умов праці науково-педагогічних працівників. Тож, яким має бути сьогодні навчальний процес, обсяг навчального навантаження і оплата праці науково-педагогічних працівників, розширення академічних свобод, як краще використовувати міжнародний досвід – ці та інші питання, до яких варто постійно привертати увагу, розбудовуючи галузь національної освіти.

На даному етапі всі європейські держави, які приєдналися до Болонського процесу, вносять зміни до нормативно-правової бази вищої освіти і в освітнє законодавство в цілому. Заходи в рамках Болонського процесу переважно відбуваються за підтримки ЮНЕСКО, Ради Європи та Європейської комісії. Останніми роками прийнято цілу низку документів, що стосуються регулювання праці науково-педагогічних працівників. Серед основних, у яких безпосередньо йдеться про підвищення правового статусу науково-педагогічних працівників, можна назвати Конвенцію «Про визнання кваліфікацій, які відносяться до вищої освіти в європейському