

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК ПРАЦІВНИКАМ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

LEGAL ASPECTS OF SUPPLEMENTS AND ALLOWANCES FOR EMPLOYEES OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Дмитрук І.М., к.ю.н., доцент кафедри історії

Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

У статті підкреслюється правове значення доплат і надбавок на законодавчому рівні. Аналізується різниця між цими поняттями. Наводиться правова характеристика дефініції «інтенсивність праці». Визначається взаємозв'язок між цими поняттями в аспекті роботи працівників вищих навчальних закладів. Надаються пропозиції до чинного законодавства для того, щоб удосконалити правовідносини між роботодавцем та найманими працівниками.

Ключові слова: доплати, надбавки, інтенсивність праці, роботодавець, найманий працівник, вищий навчальний заклад, трудові правовідносини.

В статье подчеркивается правовое значение доплат и надбавок на законодательном уровне. Анализируются отличия этих понятий. Приводится правовая характеристика дефиниции «интенсивность труда». Определяется связь между этими понятиями в аспекте работы сотрудников высших учебных заведений. Вносятся предложения по действующему законодательству для того, чтобы усовершенствовать правовые отношения между работодателем и наемными работниками.

Ключевые слова: доплаты, надбавки, интенсивность труда, работодатель, наемный работник, высшее учебное заведение, трудовые правоотношения.

The article emphasizes the legal significance of the supplements and supplements in the field of education at the legislative level. For the teaching staff of each higher educational institution, the guarantee of such benefits becomes important, the difference between these concepts from each other and many other contentious issues. The difference between these concepts is analyzed.

Before the heads of educational institutions put a whole range of issues that did not occur before. One of these issues is financial strength. Decentralization has affected the educational space. She encouraged new decisions, which are not always perceived by the labor collective. Definitions of "surcharges" and "surcharges", their legal settlement and the difference of these concepts fall into such a plane. Each company independently determines in a collective agreement a list and procedure of calculation of allowances to be paid to employees. However, this statement can not be applied to surcharges.

The legal characteristic of the definition of "labor intensity" is conducted.

Determination of a list of professions (positions) is charged an additional payment in a collective agreement or other local regulatory document of the enterprise. The supplement will be paid for the intensity of work after taking into account the results of the professional activities of these employees.

Interdependence between these concepts in the aspect of work of higher education institutions employees is determined. Many of the employer's responsibilities are of a moral nature. Managers must have knowledge of law, economics, administration, finance, personnel management and ecology. There is a need for immediate changes to the labor legislation of Ukraine, which introduced appropriate legal mechanisms for imposing liability on the employer for non-compliance or violation of the laws of Ukraine.

Proposals are made to the current legislation in order to improve the legal relationship between the employer and the employees.

Key words: surcharges, allowances, labor intensity, employer, hired employee, higher educational institution, labor legal relations.

З набуттям чинності Законом України «Про вищу освіту» [1] сфера освітнього простору стала змінюватися відповідно до вимог часу, політичної ситуації в країні та глобалізаційних процесів.

Автономія університетів стала для вищих навчальних закладів справжнім випробуванням на виживання та витривалість.

Перед керівниками освітніх установ постав цілий спектр питань, які раніше ніколи не виникали. Одна з таких позицій – це фінансова спроможність. Освітнього простору впритул торкнулася децентралізація. Вона спонукала керівництво університетів до ухвалення нових рішень, які не завжди сприймаються трудовими колективами. У таку площину потрапили дефініції «доплати» та «надбавки», їх правове врегулювання та відмінність цих понять. Для професорсько-викладацького складу кожного вищого навчального закладу важливі гарантованість таких виплат, відмінність цих понять одне від одного та багато інших спірних питань, що пов'язані з ними. Актуальність даного питання визначається ще й тим, що воно має узагальнений характер та відображає ситуацію загалом у різних сферах діяльності. Адже неточність законодавчого тлумачення окреслених понять спричиняє неправильне праворозуміння та появу спірних ситуацій.

Проблемі правового врегулювання та розмежування понять «доплати» і «надбавки» у галузі освіти приділяється недостатня увага з боку науковців-юристів. Проте

за останні роки дослідження щодо оплати праці в різних сферах здійснили Т. Красюк, С. Синенко, В. Пастухов, Л. Петренко, Н. Хуторян. Необхідно зазначити, що комплексного аналізу не проводилося.

Відповідно до ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» [1], визначено такі гарантії науково-педагогічним, науковим, педагогічним та іншим працівникам закладів вищої освіти:

1) створюються належні умови для праці, підвищення кваліфікації, організації побуту, відпочинку та медичного обслуговування, зокрема викладачам з інвалідністю;

2) виплачуються в разі втрати роботи компенсації відповідно до законодавства.

Науково-педагогічним, науковим і педагогічним працівникам закладів вищої освіти встановлюються доплати за науковий ступінь доктора філософії та доктора наук у розмірах відповідно 15% та 25% посадового окладу, а також за вчене звання доцента і старшого дослідника – 25 відсотків посадового окладу, професора – 33 відсотки посадового окладу. Заклад вищої освіти може встановити більший розмір доплат за рахунок власних надходжень [1].

Проте в п. 3 цієї статті зазначено: «Керівник закладу вищої освіти відповідно до законодавства, статуту та колективного договору визначає порядок, встановлює розміри доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги та заохочення педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників закладів вищої освіти» [1].

Визначене формулювання дає можливість керівникам навчальних закладів трактувати цю норму як таку, що може зменшити розмір гарантованих доплат шляхом ухвалення відповідних норм у колективному договорі чи статуті університету, або встановити певні умови, виконання яких працівник зможе підтвердити своє право на такий розмір доплат. Метою рішення є економія коштів університету на наукових надбаннях його працівників та нівелювання гарантій, що встановлені законодавством.

Роботодавець є суб'єктом трудового права, що наділений спеціальним правовим статусом у трудових відносинах. Така позиція визначає його привілейоване становище порівняно з найманим працівником, хоча трудові правовідносини характеризуються наявністю принципу рівності сторін. Порівняно з адміністративним правом, де діє принцип відносин «влади – підпорядкування», не дає можливість найманому працівнику відчувати себе повністю захищеним. Така ситуація визначає пріоритет роботодавця захищати свої інтереси, незважаючи на інтереси найманих працівників.

Офіційне тлумачення норм Кодексу законів про працю, зокрема ст. 94 «Заробітна плата» [2], а саме п. 26, передбачає фіксовану доплату до посадового окладу за науковий ступінь кандидата (15%) чи доктора (25%) наук, почесне чи спортивне звання, якщо діяльність за профілем збігається з його науковим ступенем, почесним чи спортивним званням.

Доплати відрізняються від надбавок тим, що виплата доплат гарантується Законом «Про вищу освіту», вони мають компенсаційне значення.

Зокрема, під час установавання доплати за інтенсивність праці необхідно враховувати визначення поняття інтенсивності праці.

Інтенсивність праці – це напружена робота, що забезпечує найбільшу продуктивність.

Отже, під час визначення в колективному договорі або іншому локальному нормативному документі підприємства переліку професій (посад), за якими нараховуватиметься і виплачуватиметься доплата за інтенсивність праці, варто зважати на результати професійної діяльності цих працівників.

Проте інтенсивні умови праці передбачені в кожного працівника індивідуально в контракті (у вигляді індивідуальних зобов'язань) та виконанням одночасно наукової, педагогічної, методичної та виховної роботи в комплексі. У цьому і полягає особливість праці науково-педагогічних працівників. Вона вже є інтенсивною, оскільки поєднує і наукову, і педагогічну діяльність.

Надбавки ж мають стимулююче значення, встановлюються для того, щоби мотивувати працівника. Тобто основним призначенням надбавок є стимулювання працівників:

- до швидкого підвищення кваліфікації та рівня майстерності (за професійну майстерність, за знання та використання іноземних мов тощо);

- до тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері виробничої діяльності (надбавка за вислугу років).

Варто також врахувати те, що доплати та надбавки не повинні уособлюватися в конкретних результатах праці. Оскільки в трудовому законодавстві є поняття «премія», яка видається саме в такому разі. Кожне підприємство самостійно визначає в колективному договорі перелік і порядок нарахування надбавок, які виплачуватимуться працівникам. Проте це твердження не може бути застосовано до доплат.

Важливим аспектом є той факт, що надбавки встановлюються понад норму. Однак у зв'язку із запровадженням автономії вищих навчальних закладів роботодавці старанно підмінюють поняття надбавок і доплат. Вони використовують прогалини в трудовому законодавстві, де

чітко не визначено жодне із цих понять. Це призводить до колізії, коли прао на передбачені базовим Законом доплати потрібно щорічно доводити роботодавцю за встановленим переліком критеріїв, які він може впровадити в норми колективного договору.

Тобто формально роботодавець не скасовує гарантованих доплат. Проте виплачувати їх лише за наявності вченого звання чи наукового ступеня він не бажає. Тому потрібно власним коштом друкувати статті, видавати посібники та підручники, монографії лише для того, щоби підтвердити гарантовані базовим Законом доплати за вчене звання чи науковий ступінь.

Чинний наказ Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 р. № 557 [6] передбачає перелік доплат і надбавок, які можуть застосовуватися в навчальних закладах. Проте керівникам вишів автономія, яка надана їм Законом, дає можливість варіювати виплати в межах правового поля, встановлюючи додаткові критерії для доплат, за умови виконання яких вони зможуть виплачуватися.

Висновки. Багато з обов'язків роботодавця мають моральний характер. Згідно з п. 8 Загальних положень «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників», затвердженого наказом Мінпраці України від 29 грудня 2004 р. № 336 [3], керівники повинні володіти знаннями із права, економіки, адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту й екології. Необхідні негайні зміни до трудового законодавства України, які б ввели відповідні правові механізми для накладення відповідальності на роботодавця за недотримання чи порушення законів України.

Для керівника, який порушує законодавство про працю або не виконує зобов'язання за колективним договором, несприятливими наслідками є звільнення або зняття з посади, яку він обіймає, на вимогу профспілкового чи іншого органу, що за дорученням трудового колективу підписав колективний договір. Керівник, який не згодний із цією вимогою, має право оскаржити її в суді у двоцифровий строк (ст. 45 КЗпП) [2; 4, с. 190]. Однак у законодавстві відсутні дієві правові механізми, які дали б реальну можливість найманим працівникам захистити свої порушені права. Процес покладення відповідальності на роботодавця також законодавчо не врегульований достатньою мірою. Пропозиції найманих працівників та профспілки мають лише рекомендаційний характер для роботодавця.

Пропонуємо чітке визначення п. 3 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» в такій редакції: «Керівник закладу вищої освіти, відповідно до законодавства, статуту та колективного договору, визначає порядок виплати доплат, установлює розміри надбавок, премій, матеріальної допомоги та заохочення педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників закладів вищої освіти», для унеможливлення її трактування в іншому контексті.

У такому разі на керівників буде покладатися обов'язок лише визначення порядку виплати доплат, що не дозволить змінити їх розмір у бік зменшення або аргументувати науково-педагогічним працівникам їхню інтенсивність праці. Автор вважає, що зобов'язання, які покладені на працівників сфери вищої освіти в контракті, є достатньою підставою для того, щоби підтвердити інтенсивність праці та можливість доплат за вчене звання і науковий ступінь.

Зауважимо, що така ситуація є винятком. Проте вона існує і потребує більш детального наукового дослідження, а також чітких пропозицій з удосконалення національного законодавства.

Реформування потребує все трудове законодавство. Адже основний нормативно-правовий акт, що врегульовує такі важливі суспільні відносини, ухвалено ще за радянських часів. Тому він не може фактично відображати всі реальні правові норми, які є такими необхідними в наш час.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556–VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
2. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ Міністерства праці України від 29 грудня 2004 р. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04>.
4. Трудове право України у запитаннях та відповідях: навчально-довідковий посібник / за ред. В. Жернакова. 3-тє вид., зі змін. та доп. Харків : Одиссей, 2012. 280 с.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96вр (поточна редакція від 30 вересня 2016 р.). URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
6. Наказ Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 р. № 557. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>.

УДК 349.2:305–021.23

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

THE PROBLEM OF GENDER EQUALITY IN THE SPHERE OF LABOUR LAW

Стогній О.А., студентка II курсу
міжнародно-правового факультету

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Проаналізовано головні проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. Досліджено дискусійні питання гендерного рівноправ'я у процесі реалізації трудової функції. Обґрунтовано пропозиції стосовно покращення вітчизняного законодавства для забезпечення рівних умов праці чоловіків та жінок.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація жінок, працевлаштування, трудове законодавство.

Проанализированы главные проблемы гендерного равенства в сфере трудовых отношений в Украине. Исследованы дискуссионные вопросы гендерного равноправия в процессе реализации трудовой функции. Обоснованы предложения по улучшению отечественного законодательства для обеспечения равных условий труда мужчин и женщин.

Ключевые слова: гендерное равенство, дискриминация женщин, трудоустройство, трудовое законодательство.

This article deals with the problem of the gender inequality in the sphere of labor law in Ukraine. In this article the main issues concerning gender equality in the field of labor relations in Ukraine have been analyzed. The questions of gender equality in the process of realization of labor function have been researched. On the basis of the analysis concerning labor laws in force and scientific publications, conclusions of the necessity of guaranteeing equal chances for women and men in labor legal relations were made. Main lines and ways of eliminating discrimination in the sphere of labor legal relations are outlined. Due to the eurointegration of Ukraine the question of gender becomes prior for our country. Questions, concerning to conditions of gender relations in economic, social, legal and political spheres of Ukrainian society and also condition of society's consciousness, where gender stereotypes are still existing, preconceived relation and gender discrimination are considered in this article. The issues of freedom of work and social and economic guarantees for women in implementation their right to work have been arisen in the legal science and law, those problems have been discussed in this article. Solutions to the problem at the legislative level were offered. The position on the improvement of domestic legislation for ensuring equal employment of men and women has been established. The have been illuminated the problems of practical implementation of the legislation on gender equality.

Key words: gender equality, discrimination of women, employment, labor legislation.

Кожного дня дискримінація виявляється в різних формах, вона суперечить прагненням людей до свободи, рівності, братерства. Особливо проблематичною вона стає у сфері трудових відносин, оскільки стосується найважливіших із погляду задоволення фізичних та духовних потреб прав, серед них права на рівний доступ до праці, на рівну винагороду за працю, на рівні шанси в кар'єрному зростанні, на захист від безробіття й інші. Також це питання досить болуче, коли воно стосується забезпечення рівних прав жінок та чоловік, адже ми живемо у XXI ст., у час, коли кожного дня відбуваються якісь революційні зміни в науці, відкриваються нові планети, але оплата праці осіб іноді все одно залежить від їхнього гендеру. Ухвалення Україною стратегії європейського розвитку, спрямування вектора діяльності на впровадження та забезпечення загальнознайомих стандартів у галузі прав людини, у забезпеченні рівних прав жінок і чоловіків поставило наше суспільство на новий ступінь захисту прав людини, але все одно деякі нагальні питання залишилися. Питання забезпечення гендерної рівності у трудовій сфері залишається актуальним, тому воно потребує подальших наукових досліджень і розробок.

Питання щодо заборони дискримінації в реалізації права на працю досліджувалися такими вченими, як:

А. Лантух, В. Лапшина, Е. Лібанова, О. Луценко, Л. Лобанова, О. Макарова, І. Мироненко, С. Оксамитна, В. Онікієнко й ін. Проте, на нашу думку, дані потребують більш глибокого вивчення, саме у світлі доступу осіб до гідної праці та в умовах реформування трудового законодавства, його гармонізації із трудовими стандартами Європейського Союзу, з міжнародними стандартами праці.

Коли ми говоримо про дискримінацію, то варто зазначити, що цей термін походить від латинського слова *discriminatio* («розрізнення») і означає обмеження або позбавлення прав окремих категорій громадян за різними ознаками: расової або національної приналежності, статі, соціального походження, політичних поглядів тощо.

Узагалі дискримінація можлива у двох формах – пряма та непряма. Поняття прямої дискримінації за ознакою статі виникає тоді, коли безпосередньо в законах чи нормативно-правових актах закріплено різне ставлення до жінок і чоловіків, яке базується на явних відмінностях між чоловіками та жінками (наприклад, закони, що не дозволяють жінкам укладати які-небудь контракти). Непряма дискримінація можлива за такої умови, коли законодавство і практика виглядають, на перший погляд, гендерно нейтральними, проте в реальності наявні утиски