

9. Рішення Конституційного Суду України від 29.10.1998 № 14-рп у справі про спілку, що діє на підприємстві // Офіційний вісник України. — 1998. — № 45. — Ст. 56.
10. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. — Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. — 704.
11. Закон України «Про Конституційний Суд України» // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 49. — Ст.272.

Запорожец М.П. Конституционный Суд Украины как субъект нормативно-правового регулирования труда. — Статья.

Проведено комплексное исследование полномочий Конституционного Суда Украины, как единственного органа конституционной юрисдикции в государстве. Обоснован вывод о нормативно-правовой природе решений Конституционного Суда, которые направлены на регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений. Сформулировано определение понятия «субъекты нормативно-правового регулирования труда». Выделены специфические особенности актов Конституционного Суда Украины, которые позволяют отнести Конституционный Суд Украины к субъектам нормативно-правового регулирования труда. Внесены предложения по законодательному наделению Конституционного Суда Украины статусом субъекта нормативно-правового регулирования труда.

Ключевые слова: Конституционный суд, субъект нормативно-правового регулирования, акты Конституционного суда, конституционная юрисдикция, нормы прямого действия, высшая юридическая сила.

Zaporozhets M.P. The Constitutional Court of Ukraine as a subject of the legal regulation of labour. — Article.

The comprehensive analysis of the Constitutional Court of Ukraine, as the sole body of constitutional jurisdiction in the state is made. The conclusion of the normative-legal nature of the decisions of the Constitutional Court of Ukraine, which are aimed to regulate labour, is justified. The definition of the concept of «the subject of the legal regulation of labour» is formulated. Specific characteristics of acts of the Constitutional Court of Ukraine, which allow to relate the Constitutional Court of Ukraine to the subjects of legal regulation of labour, are identified. Propositions for legislative fixing the Constitutional Court's of Ukraine status as a subject of the legal regulation of labour are made.

Keywords: Constitutional Court, the subject of legal regulation of labour, the acts of the Constitutional Court, constitutional jurisdiction, the rules of direct action, the supreme legal force.

УДК 349.232:331.215.1:340.132.23

Капліна Г.А.

к.ю.н., доц, каф. правознавства Східноукраїнський національний університет імені Володимира Дала

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕННЯ ТА МОТИВАЦІ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДОСЛІДНИЦЬКИХ САМОВРЯДНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

У статті обґрунтовується необхідність створення дієвого мотиваційного механізму оплати праці науково-педагогічних працівників, який би зміг ефективно спонукати до більш плідної праці, пов'язаної з впровадженням різноманітних інновацій. Встановлено, що при розробці систем стимулювання оплати праці у сфері творчої наукової діяльності необхідно подолати протиріччя між короткочасною зацікавленістю і довгостроковою доцільністю. Запропоновані нові підходи до підвищення мотивації та заохочення бюджетних працівників на прикладі дослідницьких самоврядних університетів.

Ключові слова: творча праця, мотивація та заохочення творчої праці, оплата творчої праці науково-педагогічних працівників, надбавки та доплати працівників дослідницьких університетів.

Наприкінці ХХ ст. світова економіка зазнала кардинальних змін, внаслідок яких могутність країн визначається не лише мільйонами тонн виплавленої сталі або кількістю здобутої нафти, а, передусім, здобутками творчої праці, пов'язаної з розробкою новітніх технологій, науковим знанням, кваліфікацією кадрів. Підвищення економічного потенціалу України можливе тільки за умов переходу до економіки, що базується на знаннях, або до інтелектуальної економіки. Сьогодні домінуюча кількість суб'єктів творчої праці, зусиллями яких можливий такий перехід, сконцентрована в бюджетних галузях, які дотуються або фінансуються з державного бюджету. Це, насамперед, науковці, педагогічні працівники, лікарі, працівники культури. Дуже важливим й актуальним питанням є підвищення стимулів праці саме цієї категорії працівників, тому що правове регулювання та статус працівника вищих навчальних закладів не повною мірою відповідають сучасним потребам розвитку країни, запитам особистості, суспільства й держави.

Метою даної публікації є розробка підходів до створення дієвого мотиваційного механізму оплати праці, який би зміг ефективно спонукати бюджетних працівників до більш плідної праці, пов'язаної з впровадженням різноманітних інновацій.

Зазначимо, що поряд з розвитком ринкових умов в Україні повинен формуватися ринок наукових знань. Розвиток такого ринку потребує врахування специфіки результатів наукової творчої діяльності, яка, на нашу думку, відображена в наступних міркуваннях. Так, загальновідомо, що оплата праці повинна враховувати ринкову категорію «ціна або вартість праці». Стосовно твор-

чої, наукової праці принципово неможливе використання вартісної форми ціни для встановлення розміру заробітної плати. Однак таке положення не виключає оцінок результатів цієї діяльності. Таке оцінювання стає можливим, оскільки застосування результатів цієї діяльності у сфері матеріального виробництва дозволяє заощадити працю, знизити витрати виробництва, поліпшити характеристики продукції, тобто створити ліпші умови в ринковій конкуренції. І саме ця обставина дозволяє виробникам наукової продукції включитися а систему ринкових відносин. Зростає престиж їх праці, в першу чергу висококваліфікованої праці наукових працівників, без якої неможливе вирішення актуальних питань підвищення економічної ефективності українського виробництва.

Сьогодні ми в системі вищої освіти спостерігаємо утвердження дослідницько-інноваційного типу розвитку, переосмислення ціннісних орієнтирів і стратегій людського буття. Це вимагає адекватної модернізації освітньої системи як провідного чинника соціально-культурного відтворення, успішної життєдіяльності людини, її подальшого вдосконалення. У зв'язку з цим підвищується значення наукового дослідження стану і прогнозування тенденцій, обґрунтування і проєктування практичних заходів, досягнення суспільного консенсусу на людиноцентризованій основі щодо реформування сфери освіти та правового регулювання мотивації творчої праці працівників освіти.

Специфіка творчої праці виявляється в тому, що її результати мають довгостроковий, перспективний характер, на відміну від праці в виробничій сфері, результати якої матеріальні та короткочасні. Тому при розробці систем стимулювання оплати праці у сфері творчої наукової діяльності необхідно подолати протиріччя між короткочасною зацікавленістю і довгостроковою доцільністю. Наприклад, працю науково-педагогічного працівника на протязі короткого часу оцінити важко, тому що її очікуваний результат — виховання освічених фахівців — є довгостроковим. При цьому слід постійно пам'ятати, що головним в цьому процесі є творчий потенціал людини-працівника, на активізацію якого в першу чергу має бути спрямоване стимулювання.

Як відмічали Л.К. Безчасний та Г.В.Монастирська, стимул, як і мотив, розглядається як спонукальна причина поведінки, але, на відміну від мотиву, таке спонукування викликане зовнішніми чинниками: матеріальними й моральними стимулами [1, с.63]. Стимули відіграють роль інструментів, які зумовлюють дію певних мотивів; використання стимулів і є процесом стимулювання. Найпоширенішою формою є матеріальне стимулювання та оплата праці. Багато дослідників, зокрема біхевіористи, вважають, що саме оплата праці є мотивуючим чинником і стимулює підвищення продуктивності праці: по-перше, за умови, що заробітній платі надають велике значення, по-друге, — за наявності чіткого зв'язку між рівнем заробітної плати і продуктивністю праці.

Правове регулювання оплати праці працівників бюджетних галузей можна поділити на два види: регулювання за Єдиною тарифною сіткою та іншими Законами і підзаконними актами. Умови оплати праці творчої наукової діяльності базуються на Єдиній тарифній сітці і визначені постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників уста-

нов, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». До 2002 року така категорія нашої інтелігенції, як лікарі, учителі, науковці, працівники культури, взагалі перебувала у держави в пасербицях. За твердженням М.В.Семикіної, у кризове для країни десятиріччя, починаючи з 1991 р., ситуація щодо оплати праці погіршилася у зв'язку із згортанням фінансування науки, при цьому чисельність працівників, зайнятих науковою та науково-технічною діяльністю, зменшилася у 2,6 раз, кількість винахідників та раціоналізаторів — у 23 рази [2, с.236].

Не можна стверджувати, що творча праця зовсім не оплачувалась, але їхні посадові оклади зовсім не відображали вкладу цих високоосвічених спеціалістів у розвиток суспільства. До того ж, і сподіватись їм щодо поліпшення свого матеріального забезпечення не було на кого, як на ту ж таки державу. Регулювання оплати праці, яке сьогодні ґрунтується на вищезгаданій Сітці, уперше «розвело» заробітки цих працівників відповідно до їхньої освіти, посади та кваліфікації, що позначилось не тільки на доходах людей, а й на їхньому моральному стані й продуктивності праці.

Але й існує сьогодні положення в оплаті праці творчих працівників не є досконалим. Залишається гостро відчутним дефіцит у фінансуванні наукової сфери, незатребуваність виробництвом досягнень науки і техніки, падіння престижу праці науковця, інженера, винахідника. Тому слід правовими засобами вдосконалити мотиваційний механізм оплати.

Справедливою нам видається думка Н.П. Гончарової про те, що концептуальні підходи стосовно головних напрямів удосконалення оплати праці бюджетників повинні передбачати низку заходів щодо формування передумов активізації творчої діяльності в Україні, зокрема: розробку та вдосконалення нормативно-правового забезпечення, механізмів її стимулювання, системи інституціональних перетворень для адекватного правового регулювання, захисту результатів творчої праці у вигляді інтелектуальної власності, створення системи підтримки творчої діяльності працівників бюджетної сфери [3, с.115].

Специфіка наукової праці вимагає з боку творчої особистості значних інтелектуальних та психологічних зусиль для самоствердження та самореалізації, постійного оновлення знань, тому інноватори потребують обов'язкової підтримки з боку держави, залучення продуманої та несуперечливої системи стимулів для творчої роботи. Водночас визнання неординарної ролі саме внутрішньої мотивації у результативності творчої праці підкреслює, що спонукальна сила лише одних матеріальних чинників може виявитися недостатньою, потрібне гнучке поєднання матеріальних і моральних чинників (у т.ч. етнопсихологічних; з акцентом на регіональні особливості національного трудового менталітету, трудові традиції), застосування в системі стимулювання індивідуальних оцінок праці, виокремлення та заохочення особистих досягнень працівників.

Особливої уваги заслуговує, на нашу думку, заохочення багатоплановості, різноаспектності в праці бюджетників. Творча праця притаманна тільки творчим особистостям. Такі працівники, як правило, є неординарними, талановитими, такими, що працюють за різними напрямками науки, культури. Держава ж сьогодні оцінює працю цих працівників тільки за одними напрямом, не звертаючи уваги на те, що видатний вчений може бути й одночасно письменником, по-

етом, скульптором, тобто Митцем. При цьому зовсім не береться до уваги така праця. Хоча результат праці науково-педагогічного працівника для суспільства значно підвищується, якщо така людина поряд з основними обов'язками з навчання студентів технічного або гуманітарного спрямування, ще й впливом свого мистецтва виховує їх духовно. Нам вважається, що в такому поєднанні видів діяльності працівника бюджетної сфери держава зацікавлена, бо в такому випадку громадянське суспільство отримує після навчання не тільки фахівця-випускника, але й громадянина, який є духовною особистістю. Цілком логічно, що в такому розвитку зацікавлене все суспільство та держава, і творча праця, яка є широкою, різноплановою, повинна бути оплачена відповідно.

Раніше ми вже вказували на доцільність введення надбавок за наявність двох та більше вищих освіт. Продовжуючи цю тезу, доцільним було би встановлення для працівників бюджетної сфери надбавок, які відображали те, що працівник за межами основного робочого часу займається творчою працею не на умовах сумісництва. Причому ця праця характеризує працівника як дійсно творчу особистість і підвищує результат його основної праці. Такий підхід, якщо він буде втілений в систему оплати праці, надасть стимулу для розвитку творчих здібностей працівників, і при цьому, що є головним для суспільства, значно збагатить погляди на творчу, інноваційну працю, її об'єкти і суб'єкти, і, відповідно, методи регулювання та мотивації в ринкових умовах.

Творча праця в умовах конкуренції, характерної для ринкової економіки, має розглядатися як інноваційна, прогресивна. Виходячи з цього, можна очікувати, що спонукання до творчості у всіх бюджетних сферах трудової діяльності поступово стане невід'ємною складовою мотиваційного механізму, орієнтованого на розвиток конкурентоспроможної праці в Україні.

Процес формування мотивів і стимулів творчої праці, на нашу думку, повністю підпорядковується загальній схемі трудової мотивації, проте він не може не мати своєї специфіки, адже така праця передбачає прояв творчості, самостійності. Внутрішню мотивацію творців, авторів нових ідей, проєктів, частіше визначає зміст і значущість роботи: якщо творча праця цікавить людину, дозволяє реалізувати творчий потенціал, відповідає провідним ціннісним орієнтирам, то це вже само собою стає могутнім важелем активізації трудової діяльності, важливою передумовою результативної, новачійної праці. На нашу думку, творча активність працівника часто стає результатом його внутрішнього вибору, хоча, зрештою, на нього суттєво впливає зовнішнє середовище.

Питанням внутрішньої мотивації працівників, на відміну від зовнішньої, у вітчизняних наукових джерелах приділяється недостатньо уваги, хоча мотивація працівника здатна мати велику збуджувальну силу. Так, спостереження американських експертів довели, що стан, при якому прагнення до результативної творчої праці, творчих досягнень виходить від самого працівника, а не від «зовнішнього роздратувача» (наприклад, грошової премії) визнається найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці фахівців у сфері нововведень [4]. Пояснення цього криється у феномені інноваційної праці, точніше її творчій компоненті: пошук нестандартних рішень, розумова активність важко піддається раціональному зовнішньому впливу.

Внутрішня мотивація працівника до творчої праці може бути обумовлена багатьма різноманітними причинами. Це може бути прагнення до пізнання і створення нового, невідомого раніше (суто пізнавальні і творчі потреби); інтерес до науки і мистецтва; намагання отримати визнання як творчої особистості або навіть досягти певного соціального статусу (одержання наукового ступеня, звання); прагнення до творчої самореалізації; честолюбство, бажання виділитися серед колег, досягти популярності, завдяки такому роду діяльності одержати певну посаду, окремі матеріальні блага, нові соціальні гарантії, можливість подальшого професійного та творчого зростання тощо.

Аналіз оплати творчої праці свідчить, що заробітна плата науковців залежить здебільше від їх стажу і відпрацьованого часу, ніж від конкретних результатів роботи. Так, Безчасний Л.К. вказує, що в науково-дослідних установах НАН України результати праці (в їх якості слугували матеріальні носії наукових знань — друковані видання) зовсім не пов'язані з оплатою праці (середньомісячна заробітна плата) [1, с.64]. Ми згодні з Л.К. Безчасним в тому, що не існує кореляції оплати праці науковців і таких результатів їх праці, як кількість публікацій. І вважаємо, що для вдосконалення оплати праці потрібно встановити зв'язок між цими показниками — середньомісячна заробітна плата і наявна кількість наукових публікацій в друкованих або електронних засобах.

Система оплати праці в науковій сфері включає поряд із тарифною оплатою також компенсаційні й стимулюючі виплати. Перші носять обов'язковий характер, установлені законодавчо. Види й розміри других установлюються самими організаціями. Це, в основному, доплати й надбавки до посадових окладів і тарифних ставок, оскільки такі види стимулюючих виплат, як премії, працівникам науки (крім робітників) сплачуються з економії фонду заробітної плати, яка, практично, в наукових установах відсутня. Серед таких — надбавки за науковий стаж, які сплачуються в діапазоні 10-30 відсотків. Вони сплачуються автоматично, незалежно від будь-яких якісних показників роботи і стимулюють тих науковців, які пропрацювали в науковій сфері більше 10 років (в такому разі надбавка дорівнює 20%) — здебільшого тих, «кому за тридцять». Останній «здобуток» наукової громадськості — поліпшення пенсійного забезпечення — стимулює вже тих, кому за 40 років, бо раніше про пенсію не замислюються.

Матеріальне заохочення в наукових установах значною мірою спрямовано на стимулювання вчених, які займають вищі посади і є старшими за віком. Отже, загострюється проблема старіння в науковій сфері, яка, наприклад, для НАН України є край актуальною: середній вік кандидатів наук тут досяг 56,3 роки, докторів наук — 60 років, академіків — 70,4. А дієвих матеріальних стимулів для молодих науковців практично немає: після захисту дисертації вони, як правило, знаходять більш вигідну роботу. При таких демографічних тенденціях в цій сфері через певний час нікому буде продовжувати наукові дослідження. До того ж абсолютні показники свідчать про постійний відплив кадрів з академічної науки.

Політика держави в області оплати праці бюджетників, у тому числі й працівників науки, практично зводиться до періодичної індексації їхніх посадових окладів і тарифних ставок, причому ця індексація проводиться шляхом напередміреного «підтягування» заробітної плати працівників окремих галузей і категорій.

Ми вважаємо, що необхідно розробити уніфіковану систему оплати праці, єдину для всіх галузей, що фінансуються з бюджету. У тому числі йдеться про необхідність вдосконалення ЄТС або про реалізацію закладених у ній принципів. При цьому мотиваційні моделі будуть ефективні тільки за умови детального обліку кваліфікації, трудового внеску, якості і кількості праці й інших особливостей конкретних працівників. Тому для кожної галузі можуть бути розроблені власні, індивідуальні тарифні системи, що максимально врахують галузеві аспекти. При цьому державне регулювання полягає в тому, що держава задає роботодавцю загальні умови, принципи організації заробітної плати і вимагає від нього їх дотримання.

На нашу думку, реформування системи стимулювання в сфері науки, як і системи стимулювання взагалі, має відбуватися поступово, ітерація за ітерацією. Доцільним буде вдосконалення існуючої системи оплати праці, зі встановленням економічно обґрунтованих міжгалузевих співвідношень, щоб заробітна плата працівників бюджетної сфери була порівнянна із заробітною платою їхніх колег в інших галузях економіки. При цьому визначення кількісних різниць у складності праці має особливе значення, тому що вони — об'єктивна основа, орієнтир при встановленні діапазону схем посадових окладів і тарифних ставок.

Безумовно, для науковця інтерес до змісту праці — найбільш сильний мотиватор, що домінує над чинником оплати праці. За результатами опитування російських дослідників, вчені, що працюють в елітних академічних інститутах; на питання про те, чому вони не йдуть із науки, відзначали реальну можливість продовжити дослідження, у той час як у 1993-1994 рр. більшість, що відповідали, відзначали неможливість змінювати життєву орієнтацію. Тому при мотивації до наукової діяльності необхідно використовувати комплексну мотивацію — чинник вільного часу шляхом перерозподілу робочого часу, чинник свободи прийняття рішень і т.д. Рівень мотивації знижується й інтерес до роботи втрачається унаслідок обмеження не тільки економічних стимулів, а й соціальних інтересів.

Аналіз ситуації у сфері науково-технічної діяльності показує, що оскільки старий мотиваційний механізм володіє деяким інерційним запасом, то у наукового співтовариства ще є можливість самозбереження, поки не буде розроблений і впроваджений новий мотиваційний механізм до науково-технічної діяльності. Головна задача держави в цій сфері — створення відповідних умов для ефективної наукової праці. При цьому необхідно, у першу чергу, забезпечити адекватні умови для ведучих дослідницьких колективів і створити привабливі умови для наукової молоді.

Вважаємо, що талановиті, творчі люди потребують делікатного ставлення, тому має бути розроблена до деталей реально діюча система матеріальних і моральних спонукань і стимулів, у першу чергу механізм внутрішнього стимулювання в бюджетній сфері, ступінь участі працівників у формуванні і реалізації творчих планів, способи оцінки творчої ініціативи в процесі індивідуального і колективного заохочення, можливості подальшого підвищення кваліфікації і просування по службі, участь у семінарах, науково-практичних конференціях, умови фіксування та оформлення творчих праць, винаходів, а також публікацій творів.

Мотивація науково-педагогічних працівників як галузь науково-практичної діяльності потребує не тільки опрацювання загальної методології цієї діяльності, а й розроблення конкретних методів, засобів, механізмів, інструментів, за допомогою яких активізується трудова діяльність, досягається максимально можливе використання трудового потенціалу. Ми згодні з думкою Ляшенко А.Х., що вищим є інтелект працівника та рівень його професійної підготовки, повнішим уявлення про навколишнє середовище, то різноманітнішими є потреби цієї людини, її інтереси та мотиваційні настанови [5].

Багато уваги треба приділяти в сучасних умовах заохоченням педагогічних працівників самоврядницьких дослідницьких університетів. Ми вважаємо, що система заохочень у цих ВНЗ не є досконалою. І треба зазначити, що матеріальне заохочення є для педагогічних працівників більш суттєвим, ніж нематеріальне, виходячи з мізерних посадових окладів. Наприклад, важливим критерієм дослідницької діяльності є участь студентів у науковій роботі. Необхідно сприяти посиленню мотивації студентської молоді до участі у науково-дослідній роботі, розробити і впровадити нові технології пошуку та підтримки талановитої студентської молоді. Це може бути формування системи заохочень обдарованих студентів і науково-педагогічних працівників, студенти яких стали переможцями міжнародних студентських змагань.

Згідно з Положенням про дослідницький університет, університет має право підвищувати в межах бюджетного фінансування розмір оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників університету шляхом встановлення подвійних посадових окладів і ставок заробітної плати, у тому числі погодинної [6]. На жаль, фінансовий стан країни не дозволяє підвищити заробітну плату педагогічних працівників настільки, щоб заохочення нематеріального стану мали більш престижний статус. Вважаємо за доцільне впорядкувати систему заохочень, виходячи з особливостей праці педагогічних працівників, і внести більше пунктів матеріальних заохочень. Адже всі педагогічні працівники працюють за індивідуальною методикою. Наприклад, за ведення наукових робіт, педагоги повинні отримувати 30 відсотків від посадового окладу. Ті педагогічні працівники, які приймають участь у конференціях та пишуть наукові твори, теж повинні отримувати матеріальну винагороду у вигляді 50 відсотків від посадового окладу. Ті працівники, які мають дві і більше вищих освіти, повинні мати перевагу при просуванні у службі та вищий оклад. Ще можна внести таке положення, якщо у групах, в яких викладає педагогічний працівник, з його предмету у 70 відсотків учнів протягом року або семестру відмінні оцінки, це являється підставою для матеріального нагородження. І в такому випадку можна сказати, що педагог працює сумлінно.

Важливим методом заохочення, на нашу думку, є участь у міжнародному співробітництві. Так, стаття 64 Закону України «Про освіту» визначає положення щодо міжнародного співробітництва у державній системі освіти. Але норма цієї статті не містить положення щодо заохочення працівників. Ми вважаємо, що якби всі навчальні заклади співпрацювали з міжнародними організаціями, це б сприяло інноваційному розвитку дисциплін, які викладаються, більше наукових творів було б написано на іноземній мові, був би колосальний

обмін досвідом між зарубіжними колегами. Також потребують розвитку положення, що працівники, які володіють іноземними мовами мають можливість, наприклад, раз у 3 роки проходити підвищення кваліфікації або стажування за кордоном за фінансової підтримки Міністерства освіти і науки України. Це було б важливим засобом заохочення і підвищення кваліфікації та престижності науково-педагогічного працівника.

Література

1. Безчасний Л.К., Монастирська Г.В. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3-4. — С. 61-63.
2. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3-4. — с. 234-236.
3. Гончарова Н.П. Концептуальні підходи к інноваційному розвитку промисленості // Стратегія економічного розвитку України: Наук. збірник. — К.: Київський національний економічний університет, 2001. — С. 115-117.
4. Management Review. — 1987. — Jan. — P. 15.
5. Ляшенко А.Х. Историчний аспект формування мотивації праці. // Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал. — 2007. — №7. — С. 82-85.
6. Постанова КМУ від 17 лютого 2010 р. N 163 Про затвердження Положення про дослідницький університет // Офіційний вісник України від 05.03.2010- 2010 р., № 13, стор. 29, ст. 612.

Калпина Г.А. Правовое регулирование поощрения и мотивации труда научно-педагогических работников исследовательских автономных университетов. — Статья.

В статье обосновывается необходимость создания действенного мотивационного механизма оплаты труда научно педагогических работников, который смог бы эффективно побуждать к более плодотворному труду, внедрению образовательных инноваций. Установлено, что при разработке систем стимулирования оплаты труда в сфере творческой научной деятельности необходимо преодолеть противоречие между кратковременной заинтересованностью и долгосрочной целесообразностью. Предложены новые подходы к повышению мотивации и поощрению бюджетных работников на примере исследовательских автономных университетов.

Ключевые слова: творческий труд, мотивация и поощрение творческого труда, оплата творческого труда, научно педагогических работников, надбавки и доплаты работников исследовательских университетов.

Kaplina G. The legal regulation encouragements and motivations of labour of scientific-pedagogical workers at research autonomous universities. — the article. — Article.

In the article is grounded necessity of creation of effective motivational mechanism of payment of labour scientifically of pedagogical workers, which would be able effectively to induce to more fruitful labour, introduction of educational innovations. It is set that at development of the systems of stimulation of payment of labour in the field of creative scientific activity it is necessary to overcome contradiction between the brief personal interest and long-term expedience. The new going is offered near the increase of motivation and encouragement of budgetary workers on the example of research autonomous universities.

Keywords: creative labour, motivation and encouragement of creative labour, payment of creative labour, scientifically pedagogical workers, raise and additional charge of workers of research universities.

УДК 349.222

Котова Л.В.

к.ю.н., доц. каф. правознавства Східноукраїнський національний університет імені Володимира Дала

ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ «ПРАЦІВНИК» В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

У статті проведено аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо визначення поняття та змісту правової категорії «працівник». Визначено ознаки працівника як суб'єкта трудового права у сучасних умовах, співвіднесені поняття «працівник» і «найманий працівник» та виділені види працівників у трудовому праві. Розроблено конкретні пропозиції до нового Трудового кодексу України щодо визначення поняття «працівник» як оптимального базового терміна для узагальнення всіх працюючих на умовах трудового договору.

Ключеві слова: працівник, найманий працівник, працівники «подібні» найманим.

Розвиток ринкових відносин у суспільстві і демократизація трудових правовідносин зумовили потребу по-новому поглянути на нормативне регулювання становища працівника як суб'єкта трудового права. Саме сьогодні, коли у центрі уваги трудового права знаходиться людина та її особистість, питання правового становища працівника у процесі прийняття нового Трудового кодексу України є особливо актуальними. Трудовий кодекс має не тільки узагальнювати і систематизувати вже накопичений нормативний матеріал, але й стати основним законодавчим актом у сфері трудового права, побудованим на принципово нових засадах, важливою складовою якого будуть положення, що регламентуватимуть правовий статус працівника.

Проблемам правового становища працівника у трудовому праві в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як Б.К. Берічев, В.С. Венедіктов,