

*А.С. Барський,
здобувач Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ

Встановлено, що працівники, які поєднують роботу з навчанням, користуються додатковими пільгами у сфері оплати праці. Доведена необхідність законодавчого закріплення порядку укладення, зміни та припинення учнівських договорів

Ключові слова: працівник, роботодавець, оплата праці, навчання, трудовий договір, учнівський договір

Відповідно до ст. 24 Конституції України [1] всім громадянам гарантуються рівні права у здобутті освіти і професійній підготовці. Держава гарантує загальнодоступність і безкоштовність дошкільної, середньої та вищої освіти.

Види пільг та їх обсяг для працівників, які навчаються, диференціюються залежно від (а) форми навчання (заочна, вечірня, екстернат), (б) виду навчального закладу (школа, вищий заклад освіти різних форм акредитації) та (в) курсу (класу) перебування. Щодо даної категорії законодавчо закріплений спеціальний порядок застосувань положень про оплату праці, робочий час і час відпочинку [2, с. 450].

С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко визначають заробітну плату, як винагороду, яка обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [3, с. 505].

Конвенція МОП №95 «Про захист заробітної праці» 1949 р. [4] навела схоже визначення в ст. 1, а саме: «Відповідно до мети цієї Конвенції термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано».

Питання оплати праці працівників, які поєднують роботу з навчанням регулюється, перш за все, Кодексом законів про працю України [5], Законом України «Про оплату праці» [6], постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій» від 28 червня 1997 р. [7].

Згідно цих нормативних актів за час виробничого навчання робітникам виплачується заробітна плата, розмір якої залежить від форми навчання,

специфіки професії, яка вивчається, та системи оплати праці, що діє на підприємстві за цими професіями. Строки навчання нових робітників, як правило, не перевищує одного року. По закінченню професійного навчання на виробництві робітникові надається робота, яка відповідає отриманій кваліфікації (розряду, класу, категорії).

Вищезгадана урядова постанова закріпила для даних працівників певні державні гарантії. Наприклад, збереження середньої заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання, роботодавець оплачує вартість проїзду працівника до місця навчання і назад, виплачує добові за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень. На час навчання працівники забезпечуються проживанням. У разі відсутності житла – їм відшкодовуються витрати, пов'язані з наймом житлового приміщення, що провадиться в порядку, встановленому законодавством для службових відряджень.

Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій визначає порядок оплати праці учнів за час їх навчання та робітників за час їх перекваліфікації або навчання інших професій, що провадиться підприємством, установою та організацією безпосередньо на виробництві. Воно регулює: а) оплату праці учнів у разі індивідуального навчання професій робітників з відрядною оплатою праці; б) оплату праці учнів у разі індивідуального навчання професій робітників з почасовою оплатою праці; в) плату праці учнів у разі навчання їх у бригадах; г) оплату праці робітників за час перекваліфікації або навчання їх виходячи з потреб виробництва інших професій; д) оплату праці учнів за час їх навчання професій робітників, зайнятих на підземних роботах.

Загалом же порядок оплати праці працівникам, які поєднують роботу з навчанням, в українському законодавстві чітко визначено і переведено у відсотки. Наприклад, оплата праці робітників за час перекваліфікації або навчання їх, виходячи з потреб виробництва інших професій провадиться: за перший місяць навчання в розмірі 100%, другий – 70%, за третій місяць – 40% їх середнього заробітку на попередньому місці роботи.

Крім того, певним категоріям робітникам з другого місяця навчання за виготовлену ними придатну продукцію може нараховуватись заробітна плата за діючими на підприємстві нормами та розцінками.

Вітчизняним законодавством передбачено також випадки навчання робітників других професій. В такому разі вони можуть бути звільнені від основної роботи на весь термін виробничого навчання і оплата їх праці в цьому разі провадиться за діючими нормами та розцінками з доплатою протягом не більш як двох місяців різниці між їх середнім заробітком за основним місцем роботи і заробітком за новим місцем роботи.

Щодо Російської Федерації, то вона продовжила дію так званого «учнівсько-го договору». Згідно Трудового кодексу РФ [8] роботодавець має право укладати з особою, що шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником цієї організації – учнівський договір на професійне навчання або перенавчання без відриву або з відривом від роботи.

Учнівський договір з працівником цієї організації є додатковим до трудового договору. Його визначається угодою сторін залежно від вимог, що пред'являються відповідними програмами навчання за даною професією, спеціальністю, кваліфікацією (в той час як в українському законодавстві термін навчання в більшості становить 1 рік). Учнівський договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, один з яких передається учневі, а інший зберігається в роботодавця.

Трудовий кодекс Російської Федерації у ст. 204 передбачає оплату праці учня: «Учням у період учнівства виплачується стипендія, розмір якої визначається учнівським договором і залежить від одержуваної професії, спеціальності, кваліфікації, але не може бути нижче встановленого федеральним законом мінімального розміру оплати праці. Робота, виконувана учнем на практичних заняттях, оплачується за встановленими розцінками». Розмір стипендії визначається угодою сторін залежно від одержуваної учнем професії, спеціальності, кваліфікації. У зв'язку з цим вважається, що стипендія повинна бути підвищена в тому випадку, якщо працівник навчається за професією, пов'язаною з виконанням важких робіт, робіт із шкідливими та(або) небезпечними й іншими особливими умовами праці. У будь-якому випадку її розмір не може бути нижчим встановленого законом мінімального розміру оплати праці.

При виконанні учнем на практичних заняттях різних видів робіт ці роботи оплачуються за встановленими розцінками.

Особам, які успішно завершили учнівство, при укладенні трудового договору з роботодавцем, за договором з яким вони проходили навчання, випробувальний термін не встановлюється. У разі, якщо учень після закінчення учнівства без поважних причин не виконує свої обов'язки за договором, у тому числі не приступає до роботи, він, на вимогу роботодавця, повертає останньому отриману за час учнівства стипендію, а також відшкодовує інші понесені роботодавцем витрати. Дане законодавче положення певною мірою слід розглядати як гарантію саме для роботодавця, який оплачував навчання, перекваліфікацію свого працівника і по закінченню цього строку має право вимагати від працівника виконання обов'язку з його сторони – праці на даному підприємстві а, у протилежному випадку, відшкодування завданої шкоди.

Умови учнівського договору, що суперечать Трудовому кодексу Російської Федерації, колективному договору, угодам, є недійсними і не застосовуються.

Уклавши учнівський договір, працівник вправі вимагати від свого роботодавця дотримання його умов, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний ці вимоги задовольнити і забезпечити умови для реалізації працівником своїх прав.

Розглядуваний договір є оплатним. За набуття знань і навичок, згодом використовуваних роботодавцем, платить не учень роботодавцю, а роботодавець виплачує учневі стипендію.

Практика показує, що багато роботодавців направляють своїх працівників у вищі і середні професійні навчальні заклади, виплачуючи за час їх навчання стипендії або навіть зберігаючи їм повністю або частково заробітну плату. У таких випадках ТК РФ не забороняє використовувати учнівський договір, так як це відповідає інтересам як працівника, так і роботодавця.

Якщо звернутись до проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 квітня 2012 р.) [9] можна розгледіти певні паралелі з російським ТК. Перш за все, варто сказати, що він передбачив наявність пільг працівникам, які поєднують роботу з навчанням в тому числі і у царині оплати праці. Наприклад, відповідно до ст. 319:

«1. Роботодавці мають право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ними в трудових відносинах, договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

2. Відповідно до договору на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який має бути порівняний з обов'язками, які взяв на себе роботодавець щодо оплати навчання, виплати стипендії тощо. Відмова працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення цього строку покладає на цього працівника або іншу особу обов'язок відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно до відпрацьованого строку на умовах, що визначаються договором».

Проект ТК передбачив оплату праці за період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця:

«За період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця працівник має право на заробітну плату, яка не може бути меншою 75 відсотків тарифної ставки (окладу) за найнижчим розрядом зі спеціальності, якій навчається працівник. До зазначеного мінімального розміру оплати праці включається і заробітна плата за виконану роботу під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві. Колективним і трудовим договором можуть передбачатися більш високі розміри заробітної плати в період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця».

Безсумнівним позитивом проекту Трудового кодексу України є те, що законодавець передбачив граничну межу, згідно із якою має проводитись оплата праці працівникам, які поєднують роботу з навчанням. При цьому, даний відсоток може збільшуватись враховуючи специфіку навчання та майбутньої роботи. Зменшенню він не підлягає, що, на мою думку, є своєрідною гарантією для працівника.

Норму щодо граничної межі виплати заробітної плати можна спостерігати і у ТК РФ.

Таким чином, працівники, які поєднують роботу з навчанням, користуються додатковими пільгами у сфері оплати праці порівняно із так би мовити «звичайними» працівників. Це пов'язано з їх більшою завантаженистю та згодом з більшою кваліфікацією. Нагальною необхідністю, зумовленою сучасними вимогами, є законодавче закріплення порядку укладення, зміни та припинення учнівських договорів.

Література:

1. Конституція України // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Трудове право України: підручн. / за ред. Ю.П. Дмитренко. – К.: Юриком Інтер, 2009. – 510 с.
3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручн. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2011. – 800 с.
4. Конвенції та рекомендації: ухвал. МОП: у 2-х т. – Т. I, II. – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – 1560 с.
5. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.
6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., №108/95 // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.
7. Про затвердження Положення про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: постанова Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 р. №695 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF>
8. Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеламаев Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Экзамен, 2002. – 896 с.
9. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

Барский А.С. Относительно оплаты труда работников, совмещающих работу с обучением

Установлено, что работники, совмещающие работу с обучением, пользуются дополнительными льготами в сфере оплаты труда. Доказана необходимость законодательного закрепления порядка заключения, изменения и прекращения ученических договоров

Ключевые слова: работник, работодатель, оплата труда, обучение, трудовой договор, ученический договор

Bars'kiy A.S. In relation to payment of labour of workers, combining work with teaching

It is set that workers, combining work with teaching, use additional privileges in the field of payment of labour. The necessity of the legislative fixing of order of conclusion, change and stopping of student's agreements is well-proven

Key words: worker, employer, payment of labour, teaching, labour contract, student's agreement

УДК 346.9

Р.О. Бслоусов,
*прокурор
відділу організації та методичного забезпечення
участі прокурорів у кримінальному
провадженні в суді прокуратури
Луганської області, юрист I класу,
аспірант кафедри господарського права СНУ ім. В.Даля*

**ОБМЕЖЕННЯ ЯК ПРАВОВА ГАРАНТІЯ
ПРИ СУДОВОМУ ЗАХИСТІ ІНТЕРЕСІВ ПАРТНЕРІВ**

Обґрунтовано актуальність визнання ненормативною поведінку суб'єктів державно-приватного партнерства у разі звернення їх у міжнародний комерційний арбітраж за захистом господарських прав та комерційних інтересів, пов'язаних з достроковим розірванням договорів партнерства.

Обмеження як правова гарантія судового захисту в господарському (арбітражному) судочинстві інтересів суб'єктів державно-приватного партнерства (далі-ДПП) мають своєю правовою основою норми матеріального та процесуального права, якими охоплюються особливості предмета договорів державно-приватного партнерства. Особливістю договірних угод партнерів про здійснення ними господарської діяльності і виконання господарських зобов'язань партнерства є безпосередня обумовленість вимогами про контрольовану на декількох рівнях реалізацію права публичної власності.

Превентивний контроль на централізованому рівні відбувається засобами включення суттєвих умов у договори концесії, оренди, угод про розділ продукції та інші договірні форми партнерства. Тому слід звертати увагу на засоби реалізації договірних зобов'язань, які не можна визнавати правомірними, якщо вони застосовуються партнерами таким чином, що не забезпечують інтересів суспільства, держави та територіальної громади.

Наприклад, характеризуючи намір сторін стосовно дострокового розірвання договору концесії № 4 від 21.03.2008, який було укладено терміном на 25 років між Луганською обласною радою та ТОВ "Луганськвода" мо-