

УДК 349.235

Т.В. Красюк

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Розглянуто окремі проблемні питання правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Сформульовано пропозиції та рекомендації по вдосконаленню як локального, так і централізованого правового регулювання у сфері оплати праці науково-педагогічних працівників.

Ключові слова. Оплата праці, науково-педагогічні працівники, вищі навчальні заклади.

Указом Президента України від 25.06.2013р. була схвалена Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, яка з позицій сучасного стану розвитку освіти визначила мету, стратегічні напрями та завдання, виконання яких неможливе без коригування відповідно до цього документа державної політики у сфері праці, зокрема оплати праці науково-педагогічних працівників вузів. Серед основних завдань стратегії розвитку є забезпечення економічних і соціальних гарантій науково-педагогічним працівникам для підвищення їх соціального статусу, престижу педагогічної праці, створення умов для професійного вдосконалення та творчості [1]. Незважаючи на те, що держава докладает своїх зусиль у вирішенні проблем, пов'язаних з оплатою праці науково-педагогічних працівників, правовий аспект цього питання і сьогодні залишається одним із складних і актуальних.

Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників досліджувалося в роботах таких вчених, як В.Л.Гейхман, Є.І.Войленко, В.М.Крапівін, Р.З. Лівшиц, Т.П.Мітіль, В.П.Пастухов, Л.Ф. Петренко, Н.М.Хуторян та інших, але більшість цих наукових розробок було здійснено ще за радянських часів, коли діяли відповідні тому часу правила оплати праці. Актуальність статті зумовлена відсутністю в Україні наукових досліджень з обраної теми.

Насамперед визначимо своє розуміння ключових термінів «оплата праці» і «заробітна плата». Констатуємо, що трудове законодавство ці поняття ототожнює, проте серед науковців не існує одностайності щодо цього питання. Наприклад, В.І. Прокопенко, А.Ю. Пашерстник вважають їх синонімами [2, с.327]. Подібної точки зору дотримуються Б.С. Стичинський, І.В. Зуб і В.Г.

Ротань, які стверджують що з погляду прав і обов'язків сторін трудового договору терміни «заробітна плата» та «оплата праці» – синоніми. Різниця між ними, на їх думку, полягає у тому, що термін «заробітна плата» (заробіток) акцентує увагу на об'єкті трудових правовідносин між сторонами, а термін «оплата праці» (роботи) вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний вчинити на підставі трудового договору, тобто оплатити роботу [3, с. 460]. Така аргументація на користь синонімії видається нам не дуже переконливою. Логічно обґрунтованою видається протилежна думка, згідно з якою поняття «оплата праці» і «заробітна плата» суттєво різняться між собою. Зокрема, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева стверджують, що термін «оплата праці» більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди [4, с. 189-190]. З таким трактуванням важко не погодитися. Тож, зважаючи на наведене судження, ці терміни не є синонімами.

Однією з головних умов трудового договору, який укладається з науково-педагогічними працівниками, є розмір заробітної плати. Р.З.Лівшиць справедливо відзначав, оскільки праця за своєю кваліфікацією, умовами, розумово-емоційною напруженістю і т. ін. неоднакова, то різною повинна бути і оплата праці – диференційована заробітна плата [5, с.39].

Система оплати праці науково-педагогічних працівників ВНЗ має свої особливості, притаманні саме цій категорії працівників. Її основу становить посадовий оклад, який сплачується за виконання в межах шестигодинного робочого дня визначеного обсягу всіх видів педагогічної, наукової, методичної й організаційної роботи, яка передбачена індивідуальним планом викладача. Іншими її складовими можуть бути: надбавки, премії, доплати. Специфіка оплати праці науково-педагогічних працівників залежить від таких факторів, як посада, кваліфікація, наявність вченого ступеня і вченого звання, стаж науково-педагогічної роботи. У такому підході відбивається принцип – більше отримує той, чия робота кваліфікованіша і якісно вища. Разом з тим, як справедливо зазначає В.П.Пастухов, що відсутність чітких критеріїв у затратах та оцінці праці викладачів вищої школи не дає можливості встановити їм заробітну плату, що безпосередньо залежала б від її кількості і якості [6].

У ст.64 Закону України «Про вищу освіту» йдеться про те, що фінансування вищих навчальних закладів державної форми власності здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, призначених для фінансування центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти, інших центральних органів виконавчої влади, які мають у своєму підпорядкуванні такі навчальні заклади. Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад можуть фінансувати вищі навчальні заклади державної форми власності відповідно до програм соціально-економічного розвитку регіонів. Фінансування за рахунок видатків Державного бюджету України підготовки фахівців з вищою

освітою за напрямками і спеціальностями відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів у вищих навчальних закладах державної форми власності здійснюється в обсягах, необхідних для забезпечення на кожні десять тисяч населення навчання не менше як ста студентів у вищих навчальних закладах першого і другого рівнів акредитації та ста вісімдесяти студентів у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації [7].

У ч.2 ст.23 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» 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 [8].

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 [9]. Розміри посадових окладів науково-педагогічним працівникам затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09. 2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» [10]. Зауважимо, що розмір заробітної плати науково-педагогічних працівників також регулюється наказом Міністерства освіти України від 02.04. 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[11]. Згідно з Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери в додатку 2 зазначеного 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. А конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати), відповідно до затверджених цим наказом схем тарифних розрядів встановлює керівник навчального закладу (ректор).

Крім посадового окладу, науково-педагогічним працівникам установлюються й інші види оплати праці: надбавки за вислугу років, 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 вищезгаданому наказі. Вони призначаються в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки, заробітної плати, тарифної ставки) за: високі досягнення у праці; виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність і напруженість роботи. 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 ці надбавки скасовуються або зменшуються за наказом ректора. Що стосується керівників вузів, то такі надбавки їм призначає вищестоящий орган.

У розглядуваному наказі Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» встановлено доплати за вчене звання: професора – у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати); доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем відповідає їх наявним ученим званням. Якщо зазначені працівники мають декілька вчених звань, доплата встановлюється за одним (вищим) званням. Тобто існує певне обмеження і воно, на нашу думку, не є обґрунтованим, у разі, якщо ці особи виконують свої обов'язки за двома спеціальностями, а отже, потребує коректного уточнення.

У науковій літературі вже висловлювалася думка про те, що в чинному законодавстві не існує чіткого розмежування таких понять як «надбавка», і «доплата», можливо, це викликано ще й тим, що Закон України «Про оплату праці» не містить їх визначення. Оперуючи цими поняттями, слід враховувати відмінності між ними. Надбавки відображають якість праці конкретного працівника, а тому мають стимулюючий характер. Доплати переважно пов'язані зі сферою трудової діяльності і мають компенсаційний характер, тобто вони виплачуються з метою компенсації підвищених витрат праці, у зв'язку з її інтенсивністю, особливими умовами застосування [12, с.385-386]. Заслуговує на увагу позиція Н.М.Хуторян, що доплати за вчене звання професора, доцента, старшого наукового співробітника, науковий ступінь доктора або кандидата наук, передбачені відповідними постановами Кабінету Міністрів України, слід віднести не до доплат, а до надбавок, оскільки набуття наукового ступеня або вченого звання свідчить про підвищення рівня кваліфікації науково-педагогічного працівника [13, с.350].

Зауважимо, що в законодавстві вжито термін «доплати», але в даному разі нам важливо акцентувати увагу не на термінологічній непослідовності, а на суперечностях, що містяться у вищезгаданому наказі, де визначено розмір доплат за науковий ступінь: доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) та кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Така доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника визначається керівниками навчальних закладів, установ освіти та наукових установ.

У практиці застосування цих надбавок виникає питання, яким чином слід підтверджувати відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника? На нашу думку, при вирішенні цього питання слід керуватися Переліком наукових спеціальностей, за яким здійснюється підготовка наукових кадрів, проводяться захисти дисертацій на здобуття наукових ступенів кандидата наук і доктора наук, присуджуються наукові ступені і присвоюються вчені звання, та паспортами відповідних спеціальностей, які затверджено в установленому порядку. Свого часу всі паспорти спеціальностей були затверджені Президією ВАК. У такому паспорті визначено формулу спеціальності і напрямки діяльності. Крім того, слід враховувати і обов'язки викладача, які визначені посадовою інструкцією. Обсяг обов'язків викладачів встановлюється відповідно до паспорта спеціальності, адже викладач здійснює науково-педагогічну діяльність відповідно до формули спеціальності та напрямків дослідження. У практиці вузів іноді трапляються випадки, коли кандидат філософських або соціологічних наук викладає іноземну мову. Звичайно, такі викладачі не мають права на отримання надбавок за науковий ступінь. Нерідко особа, яка обіймає у ВНЗ посаду вченого секретаря, має науковий ступінь кандидата або доктора наук. Разом з тим обов'язки вченого секретаря не збігаються з паспортом спеціальності, за яким працівник отримав диплом доктора наук, і в даному разі він не буде отримувати надбавку за науковий ступінь. Таке ставлення законодавця до цього питання слід визнати правильним, адже на науково-педагогічного працівника після присудження наукового ступеня і звання покладається певний обов'язок – не припиняти, а продовжувати свою діяльність відповідно до обраної спеціальності. Тож для отримання надбавки за науковий ступінь слід виконати цю вимогу.

Метод визначення стажу роботи для отримання надбавки за педагогічний стаж встановлюється «Порядком виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти», затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту» (далі – Порядок) [14].

Дія Порядку поширюється на працівників, які займають посади згідно з переліком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000р. № 963, і на яких поширюються умови оплати праці працівників навчальних закладів і установ освіти [15]. Цей перелік не містить науковців, які займали посади наукових працівників і перейшли на викладацьку роботу, через що їм не зараховується стаж роботи для отримання надбавки за вислугу років. І ми вважаємо це недоліком законодавства.

Відповідно до п.4 Порядку можливість включення відповідних періодів трудової діяльності працівника до педагогічного стажу, який дає право на

отримання надбавки за такий стаж, залежить від того, на яких умовах працював працівник: на умовах погодинної оплати праці чи за схемою посадових окладів.

Так, працівникам підприємств, установ, організацій, які крім основної роботи займалися викладацькою роботою у навчальних закладах обсягом не менше ніж 180 годин на навчальний рік, до стажу педагогічної роботи для виплати надбавки за вислугу років зараховуються місяці, протягом яких здійснювалась викладацька робота. Законодавство дозволяє науково-педагогічним працівникам виконувати роботу за сумісництвом як у вузі, так і за його межами.

Також у п. 4 Порядку зазначено, що працівникам підприємств, установ, організацій, які крім основної роботи працювали за сумісництвом на посадах науково-педагогічних або педагогічних працівників з обсягом роботи не менше ніж 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати), до стажу педагогічної роботи для виплати надбавки за вислугу років зараховується період роботи на цих посадах.

Сумнівною і певною мірою неетичною видається думка деяких фахівців про те, що надбавка за вислугу років – це надбавка за «відсиджування». Вважаємо, що такий вид надбавок стимулює науково-педагогічних працівників до активної тривалої праці та покращує їх матеріальний стан.

Оплата праці науково-педагогічних працівників, а саме система заохочення розглядається у багатьох ВНЗ без урахування затрат робочого часу та особливого характеру праці. Так, науково-педагогічні працівники, перебуваючи на посаді доцента, можуть виконувати різне навчальне навантаження, мати різну кількість аспірантів та здобувачів, підготувати чи видати протягом року різну кількість підручників і монографій і при цьому отримувати однакову заробітну плату. На наш погляд, очевидним є порушення кількісного критерію – витраченого робочого часу і розумових та фізичних зусиль. Таку "незбалансованість" в оплаті можна було б усунути застосуванням заохочувальних заходів.

У вищих навчальних закладах перевищення навчального навантаження не є надурочною роботою. На нашу думку, викладачів, які виконують у навчальному році навчальне навантаження більше ніж 900 годин, слід заохочувати шляхом виплати премії. Основою для заохочення осіб вищої кваліфікації, таких, як професорів та докторів наук, є обов'язок готувати наукових і науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації. Ці зобов'язання потрібно включити до контракту, тому що підготовка молодих науковців є одним із головних завдань вищої освіти. За умов успішного виконання зазначених завдань професори та доктори наук заслуговують на такі види заохочення, як премії. За невиконання зобов'язань стосовно підготовки молодих науковців можливе притягнення до дисциплінарної відповідальності. Вважаємо за доцільне преміювати завідувачів кафедр, які фактично виконують дві основні функції: науково-педагогічну роботу та роботу з організації та контролю навчальної, наукової, виховної й методичної діяльності кафедри.

Разом із тим, потрібно враховувати й те, що відповідно до Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери посаду завідувача кафедри (професора) віднесено до 20-21 розряду. А це означає, що держава вже заклала фінансові підстави для отримання підвищеної заробітної плати.

З огляду на зазначене вважаємо, що в локальних нормативних актах, пов'язаних з оплатою праці, можна встановити матеріальні заохочення за перевиконання навчального навантаження, за активну участь у методичній роботі, за підготовку нового курсу, який включено до робочого плану поточного року, за активне видання підручників, монографії, успішне наукове керівництво дисертаційними роботами, новаторство та використання інноваційних технологій, кураторство тощо. Однак не в кожному вищому навчальному закладі керівники прагнуть надавати матеріальну допомогу та витратити кошти на преміювання, оскільки ці кошти не передбачені бюджетним фінансуванням.

Аналіз локальних нормативно-правових актів, що стосуються оплати праці, вказує на те, що встановлення доплат і надбавок у різних ВНЗ не вирішує проблеми справедливої оцінки праці викладачів. Недолік локального регулювання полягає в тому, що науково-педагогічні працівники, виконуючи однакову трудову функцію, мають різний рівень матеріального забезпечення, оскільки часто спрацьовує суб'єктивний фактор. У зв'язку з цим виникає потреба не лише на рівні вузів, а й на рівні Міністерства освіти і науки України розробити рекомендації, які будуть визначати основні принципи локального регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, а саме Російської Федерації, хотілося б звернути увагу на такий вид доплати, що носить регулярний характер, як грошова компенсація на придбання книжок і періодичних видань. Зазначена компенсація виплачується як науково-педагогічним працівникам, що працюють на постійній основі, так і викладачам, які працюють за сумісництвом [16, с.376]. Для підвищення рівня наукової роботи у вузах та активізації творчої діяльності науково-педагогічних працівників пропонуємо встановити на законодавчому рівні, а саме в ст.57 Закону України «Про освіту», конкретний розмір компенсаційної виплати на придбання книжок і періодичних видань.

Врахування висвітлених у статті пропозицій сприятиме на наше переконання, удосконаленню правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників. Зазначені проблеми потребують як подальшого дослідження науковців, так і уваги законодавця.

Література:

1. Про національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалено Указом Президента України № 343/2013 від 25.06.2013р. // Уряд. кур'єр. – 2013. – №.117. – С 11-13.

2. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник: [2-ге вид., стер.] / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.

3. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський; кер. авт. кол. В. Г. Ротань – [8-ме вид., допов. та переробл.]. – К.: А.С.К., 2008. – 944 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право: підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К.: Знання, 2000. – 564 с.
5. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М.: “Наука”, 1972. – 271 с.
6. Пастухов В. П. Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы / В. П. Пастухов. – К.: Вища. шк., 1981. – 240 с.
7. Про вищу освіту: Закон України від 17. 01. 2002 р. № 2984-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №20. – Ст. 134.
8. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 13.12.1991 р. № 1977-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165.
9. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 р. № 1060-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – №34. – Ст. 491.
10. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: затв. наказом М-ва освіти і науки України від 26.09. 2005 р. № 557// Офіц. вісн. України. – 2005. – №40. – Ст. 2567.
11. Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів : затв. наказом М-ва освіти України від 02.04.1993 р. № 90 // Право і практика. – 2005. – № 21. – С.39.
12. Трудове право України: академ. курс: [підруч.] / А. Ю.Бабаскін, Ю. В.Баранюк та ін.; за заг. ред. Н. М.Хуторян. – К.: 2004. – С.385-386.
13. Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання надбавок і доплат науковим працівникам / Н. М. Хуторян. //Держава і право. – Вип.29 – 2005. – С.348-356.
14. Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001р. №78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", частини першої статті 25 Закону України "Про загальну середню освіту", частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України "Про позашкільну освіту"»// Офіц. вісн. України. – 2001. – №5. –Ст.184.
- 15.Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 // Офіц. вісн. України – 2000. – №24. – Ст.1015.
16. Завгородний А. В. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников в российских вузах: проблемы и суждения/ А. В.Завгородний. – СПб.: ООО «Университет. изд. консорциум "Юрид. кн."» Изд. Дом СПбГУ, 2010. – 472с.

Красюк Т.В. Правовое регулирование оплаты труда научно-педагогических работников высших учебных заведений.

Рассмотрены отдельные проблемные вопросы правового регулирования оплаты труда научно-педагогических работников высших учебных заведений. Сформулированы предложения и рекомендации по совершенствованию как локального, так и централизованного правового регулирования в сфере оплаты труда научно-педагогических работников.

Ключевые слова. Оплата труда, научно-педагогические работники, высшие учебные заведения.

Krasyuk T.V. The legal regulation of wages of the teaching staff in higher education.

The single problematic questions of legal regulation of compensation of scientific and pedagogical workers of higher educational institutions are considered. The author logically proves that the terms "compensation" and "salary" are not the synonyms. It is noted that the system of compensation of scientific and pedagogical employees of higher education institutions has the features which are inherent in this category of workers. Shortcomings of local regulation of compensation of scientific and pedagogical workers of higher educational institutions are considered. In this regard it is offered to develop recommendations to the Ministry of Education and Science of Ukraine which will define the basic principles of local regulation of compensation of teachers of the higher school. Besides, it is offered to make changes to the Law of Ukraine "About education" and to establish the concrete amount of compensation payments on acquisition of books and periodicals. Offers and recommendations about improvement both local and the centralized legal regulation in the sphere of compensation of scientific and pedagogical workers are formulated.

Key words. Payment of work, scientific and pedagogical workers, higher educational institutions.