

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ЗАОХОЧЕНЬ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА УСПІХИ В РОБОТІ

Доповідач: Горева Є.Ю., викладач кафедри права

Дуже важливим моментом у праці найманого працівника є оцінка його праці. Винагорода за працю є широким поняттям. Її складовими є заробітна плата і заохочення за працю. Як зазначає Н.М. Хуторян, якщо заробітна плата - це грошова винагорода за виконану роботу, то заохочення за працю - це публічне визнання заслуг працівника та надання йому переваг у зв'язку із досягнутими успіхами в роботі [1, с.463].

Згідно зі ст. 143¹ та ст.9¹ Кодексу законів про працю України за успіхи в роботі до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться у затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку /п.21/ передбачено перелік заходів заохочення, які можуть використовуватись на всіх підприємствах. Зокрема, до них віднесені: оголошення подяки; видача премії; нагородження цінним подарунком; нагородження Почесною грамотою; занесення до книги пошани, на Дошку пошани.

Відзначимо, що на практиці засоби стимулювання праці відзначаються не лише в правилах внутрішнього трудового розпорядку, а в будь-яких інших локальних актах (наприклад, у колективному договорі, положенні про стимулювання, тощо).

Підстави та порядок стимулювання сумлінної праці також можуть бути предметом договірною регулювання, що особливо важливо за умов ринкових перетворень у суспільстві. Так, при укладанні контракту, сторони мають право передбачити будь-які додаткові заходи заохочення в разі належного виконання працівником взятих на себе зобов'язань (наприклад, оплата санітарно-курортного відпочинку, додаткова грошова чи майнова винагорода, оплата проїзду під час відпустки та ін. /[2,с.355].

Чинне законодавство України передбачає такі основні види заохочень:

- за успіхи у роботі /ст.143 КЗпП/;
- за особливі трудові заслуги /ст.146 КЗпП/;
- переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки /ст.145 КЗпП/.

Перший вид заохочень може застосовуватись до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці та інші успіхи в роботі. Як правило, до цієї групи належать заходи заохочення морального та морально-матеріального характеру, які встановлюються на підприємстві, організації, установи ПВТР.

Другий вид заохочень - за особливі трудові заслуги - застосовується до працівників шляхом подання представлення вищій органі до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами та ін.

Певні особливості властиві третьому виду заохочень. Ідеться про пільги і переваги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки.

Таким працівникам надаються в першу чергу пільги в соціально-побутовій сфері (путівки на санаторно-курортне лікування, у будинки відпочинку та ін.) Також надаються переваги при просуванні по роботі [1, с. 465].

Відповідно до ст.57 Закону України "Про освіту" від 23 травня 1991 р. держава забезпечує педагогічним і науково-педагогічним працівникам належні умови праці, побуту, відпочинку, медичне обслуговування, підвищення кваліфікації, правовий, соціальний, професійний захист та ін.

Ст. 58 зазначеного закону передбачає заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Ст. 47 Закону України "Про вищу освіту" науково-педагогічними працівниками передбачає осіб, які за основним місцем роботи у ВНЗ III і IV акредитації професійно займаються педагогічною діяльністю у поєднанні з науковою та науково-технічною діяльністю.

У ст. 48 зазначеного закону наводиться перелік основних посад науково-педагогічних працівників, до яких зокрема, відносяться: асистент; викладач; старший викладач; директор бібліотеки; доцент; професор; завідуючий кафедрою; декан; проректор; ректор.

Аналізуючи правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про стимулювання наукових досліджень, колективні договори та ін. деяких вищих навчальних закладів України, ми прийшли до висновку, що у більшості ВНЗ у перелічених вище та інших локальних документах зазначаються заходи заохочення, які передбачені п.21 Типових ПВТР. (Національний технічний університет "Київський політехнічний інститут", розділ VIII, Криворізький державний педагогічний університет, розділ VI, Сумський державний університет, розділ VI I, правничий коледж Львівського національного університету ім. І.Франка розділ IV, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, автомобільно-дорожній інститут Донецького національного університету, п.п. 36, 37.

У колективному договорі Національного університету Львівська політехніка, в розділі 1.2 "Оплата праці та матеріальне заохочення працівників, зазначається, що за поданням керівників структурних підрозділів надавати науково-педагогічним працівникам університету грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, а також допомогу на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу. Передбачена також виплата премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи та ін.

У Луганському національному університеті імені Тараса Шевченка у січні 2010 р. затверджено положення про стимулювання наукових досліджень і матеріальну підтримку науково-педагогічних працівників. У розділі II «Матеріальне й моральне заохочення кафедр і викладачів» за результатами щорічного рейтингу наукових досягнень передбачається, що в основу рейтингу наукових досягнень покладено реальні показники, досягнуті кафедрами та окремими науково-педагогічними працівниками за календарний рік. В тому ж розділі передбачається, що за досягнення в підготовці докторів, кандидатів наук, за успіхи в науковій роботі зі студентами, магістратами, за підготовку та видання підручників, навчальних посібників з грифом МОН України виплачується премія в розмірі 1000 гривень.

В розділі III зазначеного положення передбачається матеріальна підтримка науково-педагогічних працівників, які виходять на захист докторських, кандидатських дисертацій, а в розділі IV - матеріальне стимулювання викладачів, які захистили кандидатські, докторські дисертації, та керівників і наукових консультантів.

Зазначеним положенням у Луганському національному університеті імені Тараса Шевченка передбачається процедура подання кандидатури науково-педагогічного працівника до системи стимулювання.

На відміну від положення про стимулювання наукових досліджень і матеріальну підтримку науково-педагогічних працівників, яке прийняте у Луганському національному університеті імені Тараса Шевченка, у Сумському державному університеті у квітні 2010 року було прийнято положення «Про додаткове преміювання докторів та кандидатів наук, що працюють в СумДУ, за досягнення у науковій роботі та підготовці науково-педагогічних кадрів / нова редакція /.

Як видно із самих назв положень про стимулювання та преміювання у Луганському національному університеті стимулювання наукових досліджень розповсюджується на всіх науково-педагогічних працівників, а у СумДУ – лише на докторів та кандидатів наук.

Наприклад, у ЛугДУ за підготовку та видання підручників і навчальних посібників з грифом МОН МС України науково-педагогічних працівникам виплачується премія в сумі 1000 грн.

У СумДУ за видання підручника за грифон МОН МС України виплачується доктору або кандидату наук премія, яка розраховується за відповідною формулою.

Щомісячна додаткова премія для докторів чи кандидата наук встановлюється на календарний рік за підсумками науково-дослідницької роботи у попередньому календарному році, а саме : за керування підготовкою докторантів та аспірантів, за виконання зареєстрованої НДР, публікацію від імені СумДУ статей у науково фахових журналах тощо.

Підсумовуючи вище викладене, слід зазначити, що поняття «заохочення» і «стимулювання» співвідносяться між собою як частина і ціле. Заохочення науково-педагогічних працівників є частиною стимулювання, окремий захід, здійснюваний в його межах. Стимулювання ефективної праці науково-педагогічних працівників - це система моральних і матеріальних заходів, пов'язаних з визнанням їх сумлінної ефективної праці.

Взаємозв'язок матеріального і морального стимулювання полягають у тому, що вони взаємозбагачують і підкріплюють один одного.

Моральне стимулювання ефективної праці науково-педагогічних працівників – це встановлені законами, підзаконними актами, локальними нормативно-правовими актами різноманітні форми морального заохочення добросовісної праці науково-педагогічних працівників.

Матеріальне стимулювання виражає відношення до добросовісної праці головним чином як засобу забезпечення матеріального рівня науково-педагогічних працівників.

На наш погляд, доцільним було б ввести в правилах внутрішнього трудового розпорядку, або в колективних договорах доплату науково-педагогічних працівників, які нагороджені Почесною грамотою, міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, встановлення доплату молодим спеціалістам, які мають дипломи з відзнакою і залишені працювати у ВНЗ, який вони закінчили, та навчаються в аспірантурі чи є здобувачами.

Література

1. Трудове право України: підруч. / [Бабаскін А. Ю, Баранюк Ю.В, Хупідрян Н.М. та ін.]. – К.: «Видавництво А.С.К.», 2004. – 608 с.

2. Трудове право України: підруч. / [Пилипенко П.Д., Буряк В.Я., Козак З.Я. та ін.]. – К.: «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536с.