УДК 349.2:378

Горева Є. Ю.
викладач кафедри права
Сумського державного університету

Окремі питання щодо установлення індивідуального режиму праці для науково-педагогічних працівників у зв'язку з прийняттям Закону України "Про засади запобігання та протидії корупції"

В умовах реформування вищої освіти в Україні особливого значення набувають питання правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, які держава повинна вирішувати шляхом підвищення якості підготовки науково-педагогічних працівників, створення належних умов для їх ефективної праці.

У сучасних умовах існує актуальна проблема дослідження питань щодо особливостей правового регулювання праці науково-педагогічних працівників-сумісників у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції».

Проблемам правового регулювання умов трудового договору за сумісництвом на умовах ненормованого робочого часу щодо гнучкого режиму робочого часу приділяли увагу вчені-юристи Прокопенко В.І., Гінзбург Л.Я., Терез І.І., Варенич Н.В., Венедиктова В.М., Воеводенко Н.К. та ін.

Разом з тим у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» ці питання, на нашу думку, вимагають подальших досліджень з метою систематизації, стабільності, недопущення дублювання окремих норм, суперечностей як в трудовому, так і інших галузях законодавства України, що так чи інакше регулюють працю найманих працівників, у тому числі і науково-педагогічних працівників.

Відповідно до ст. 48 Закону України «Про вищу освіту» основними посадами науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації є асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор, завідувач кафедри, декан, проректор, ректор та деякі інші категорії працівників.

Досліджуючи питання щодо умов трудового договору за сумісництвом науково-педагогічних працівників, на нашу думку, слід звернути увагу на саме поняття «педагог».

У словнику російської мови Ожегова С.І. наводиться наступне визначення: «педагог» - це особа, яка займається викладацькою і виховною роботою [1, с. 454]. У тлумачному словнику української мови слово «педагог» розтлумачено як особа, яка займається викладацькою або виховною роботою, яка розробляє проблеми педагогіки [2, с. 313].

Конкретна назва посади педагога залежить від типу навчальної установи та її акредитаційного рівня.

Як визначає Савченко А.А., педагогічні працівники вищих навчальних закладів, об'єднані змістом терміна «науково-педагогічний склад», особливості правового регулювання праці яких зумовлені деякими обставинами: особливою роллю педагога в житті суспільства, специфікою його трудової діяльності, яка зв'язана з нервовими перенавантаженнями і підвищеними трудовитратами (що включає працю в неробочий час), необхідність підвищення престижу викладацької роботи і навчального закладу шляхом постійного підвищення науково-педагогічним складом свого ідейно-теоретичного професійного рівня [3, с. 58].

Викладач вищого навчального закладу виступає перед студентами представником сучасних наукових знань, з його допомогою майбутній фахівець пізнає всю глибину, конкретний зміст і значимість своєї професії та спеціальності.

Значний внесок у розкриття сучасності фаху здійснюють саме висококваліфіковані спеціалісти народного господарства України, органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, судових та правоохоронних органів та ін., які мають наукові ступені та вчені звання та яких залучають до проведення занять у навчальних закладах третього та четвертого рівнів акредитації на умовах сумісництва.

Заняття проводять також ректори, проректори, декани та інші посадові особи вищих навчальних закладів, які виконують науково-організаційну роботу.

Зазначені вище фахівці, які залучаються до проведення занять так і ті, що працюють на постійній основі, як свідчить практика та власні спостереження, як правило , проводять заняття під час свого основного робочого часу згідно з розкладом занять, за винятком ке-

рівництва, аспірантів, захистом курсових робіт та ін.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245, п. 1 установлено, що робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації у вільний від основної роботи час.

У п. 4 зазначеної постанови звертається увага на те, що не мають права працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

У п. 2 ст. 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції», уведення в дію якого двічі відкладалося, зазначається, що особам, зазначеним у пунктах 1-3 частини першої статті цього Закону забороняється займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, що здійснюється в позаробочий час) безпосередньо або через інших осіб, якщо інше не передбачено законом. Суб'єктами відповідальності за корупційні порушення є особи, уповноважені на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, професійні судді, посадові особи інших органів державної влади, особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, зв'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків. Перелік суб'єктів відповідальності за корупційні правопорушення не вичерпний.

З вищевикладеного постає питання – яким же чином і в який час проводити заняття зі студентами, особами, які підпадають під перелік суб'єктів відповідальності за корупційні порушення?

Чи проводити педагогічну роботу з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік, як те передбачають відповідно пункти 3 та 5 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, чи проводити заняття зі студентами-заочниками, студентами вечірньої,

дистанційної форм навчання, здійснювати керівництво переддипломною практикою, чи керівництво і приймання (захист) курсових, контрольних робіт?

А як тоді бути з вимогами пункту 3. 3. 1. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 23 листопада 1993 року № 173, в якому зазначено, що лекції проводяться лекторами-професорами і доцентами викладачами вищого навчального закладу, а також провідними науковцями або спеціалістами, запрошеними для читання лекцій? Перш ніж дати відповідь на поставлені питання, слід, на нашу думку проаналізувати окремі відхилення від нормальної тривалості робочого часу, до яких відносяться сумісництво, надурочні роботи, ненормований робочий час тощо. Трудове законодавство достатньо уваги приділяє питанням сумісництва. У статті 75 проекту Трудового кодексу України сумісництво визначається як виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи.

Цей проект не передбачає особливостей сумісництва для науково-педагогічних працівників.

Виходячи із змісту цієї ж статті можна виділити і види сумісництва. Зокрема, робота за сумісництвом може виконуватися працівником як за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), так і в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво).

Досить актуальною є проблема розмежування внутрішнього сумісництва і надурочних робіт.

Стаття 97 Трудового кодексу Російської Федерації передбачає, що робота за межами нормальної тривалості робочого часу може проводитися як з ініціативи працівника (сумісництво) так і з ініціативи роботодавця (надурочні роботи). Саме завдяки такому підходу можна успішно відмежувати внутрішнє сумісництво від надурочних робіт та інших робіт понад норму робочого часу.

Ненормований робочий час припускає також відхилення від установленої тривалості робочого часу в бік збільшення лише для виконання безпосередніх обов'язків працівника. Слід погодитися з Прокопенком В.І., який указує, що ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу керівників, спеціалістів, державних службовців, праця яких за характером виконуваних ними трудових функцій не завжди може бути обмеженою нормальною тривалістю

робочого дня, не піддається точному обліку внаслідок специфічного режиму роботи, а також осіб, робочий час яких у зв'язку з особливостями організації їх праці розподіляється ними на свій розсуд [4, с. 294].

Ненормований робочий день означає «працю, необмежену часом» [5, с. 291].

У Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року №7, передбачено, що ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який установлений для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці в такому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Отже, до працівників з ненормованим робочим часом відносять не тільки осіб, які працюють понад норму нормального робочого часу, а й осіб, які виконують свої службові обов'язки в нормальний робочий час, але працюють з особливою інтенсивністю, напруженістю, відповідальністю.

Часто сумісництво розглядають як особливу правову форму організації праці. Роботу за сумісництвом вважають додатковою можливістю підвищення матеріального рівня працівника, а також залученням додаткової робочої сили в конкретній або в іншій галузі народного господарства, установи, організації. Прикладом цього є, залучення висококваліфікованих працівників народного господарства, органів державної виконавчої влади та ін., які мають наукові ступені та вчені звання, до науково-педагогічної роботи. Сумісництво є однією з форм вторинної зайнятості працівників.

Проте з практичної точки зору найцікавішим є визначення сумісництва як відхилення від нормальної тривалості робочого часу [6, с. 379]. Детально це питання дослідила Венедиктова В.М., яка зазначає, що поряд із загальним поняття робочого часу (його нормальної тривалості) чинне законодавство називає й інші його різновиди. Тому з метою узагальнення є сенс іменувати їх відхилення від нормальної тривалості робочого часу. До них належать неповний

та ненормований робочий час, надурочні роботи, праця за сумісництвом тощо[7, с. 9].

Воеводенко М.К., досліджуючи правове регулювання праці таких працівників робить висновок, що ненормований робочий день – це умова праці, яка відповідним її характером, або можливістю переробітку осіб, облік часу яких ускладнений [8, с. 8].

У ст. 154 проекту Трудового кодексу лише зазначається, що робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник за вказівкою роботодавця або без такої епізодично зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Як бачимо, визначення поняття «ненормований робочий час», так і не знайшло свого законодавчого закріплення у проекті Трудового кодексу.

Як вже зазначалось вище, для науковців слід створювати належні умови для їх ефективної праці. На нашу думку, для науково-педагогічних працівників слід запроваджувати гнучкий режим робочого часу. Режим робочого часу – це порядок розподілу тривалості робочого часу, на різних етапах календарного часу для належного протікання трудового процесу та забезпечення вільного часу працюючим.

На думку Венедиктова В.С., установлення раціонального режиму праці та відпочинку – це засіб підвищення ефективного використання робочого часу, тому що дозволяє створювати більшу кількість продукції при менших фізичних витратах людини, яка виконує цю роботу. Тому сутність норм права, які визначають можливі варіанти режимів праці та відпочинку, сьогодні слід розглядати як прояв поглядів, які склалися у суспільстві про найбільш доцільні форми календарного установлення тривалості робочого часу. Режим робочого часу повинен бути таким, який би відповів як інтересам виробництва, так і працівника [9, с. 61].

Гнучкий режим робочого часу – це така форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня [10, с. 173].

При цьому треба відпрацювати повністю установлену законом сумарну кількість робочих годин протягом прийнятого облікового періоду. На нашу думку, застосування гнучкого режиму для осіб, які є суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення, спри

ятиме найбільш доцільній організації праці, підвищеннюі дисципліни ефективності та забезпеченню поєднання суспільних і особистих інтересів працівників.

У деяких зарубіжних країнах допускаються індивідуалізовані режими праці, приміром у Франції, де до кодексу праці увійшла допустимість індивідуалізації режиму праці. Це допускається у законодавстві Бельгії, Німеччині, Фінляндії.

Підсумовуючи вищевикладене, на нашу думку, слід в законодавчому порядку запровадити індивідуальний режим робочого часу з закріпленням права працівникам, у тому числі і науково-педагогічним, які виконують організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські обов'язки самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких установлений строк.

Пропонуємо також, враховуючи специфіку правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, розробити і затвердити Положення про умови роботи за сумісництвом у вищих навчальних закладах третіх і четвертих рівнів акредитації. Крім того, на нашу думку, є доцільним внесення змін і доповнень до структури та змісту проекту нового Трудового кодексу України, а саме: у книзі «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» поряд із главами «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками», «Особливості праці молоді» та ін., передбачити главу «Особливості регулювання праці осіб, які працюють за сумісництвом», в якій окремими нормами врегулювати працю сумісників науково-педагогічних працівників.

На нашу думку, доцільним було б в нормативно-правових актах для працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації, які виконують науково-організаційну роботу, висококваліфікованим спеціалістам народного господарства органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, судових та правоохоронних органів та ін., які залучаються до проведення занять встановити адміністративний день у вихідний день (суботу).

Література

1. Ожегов С.И. Словарь русского языка./под ред. проф. Н.Ю.Шведовой, 12-е узд., стереотип. – М.: «Русский язык» - 1978. – 454 с.

2. Іванченко А. Тлумачний словник української мови. – Х.: Фоліо. – 2007. – 313 с.

3. Савченко А.А. К проблеме реализации права на труд научно-педагогическими работниками высших учебных заведений Украины./ Матеріали науково-практичної конференції «Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні. – Українська асоціація фахівців трудового права. Харківський економіко-правовий університет. – Х.: 5-6 червня 2009р.

4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.

5. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. – М.: Наука, 1966.-302 с.

6. Терез І.І. Перспективи правового регулювання сумісництва в Україні // Матеріали науково-практичної конференції «Трудове право України в контексті Європейської інтеграції. Українська асоціація фахівців трудового права. Харківський національний університет внутрішніх справ. – Х.: 2006.- с.377-380.

7. Венедиктова В.М., Х.- 2006. - 379 с.

Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 1998.- 480 с.

8. Воеводенко Н.К. Правовое регулирование труда работников с ненормированым рабочим днем. Автореферат дис. канд. юрид. наук: 12.00.05/ МГУ. – М.: 1976. - 20 с.

9. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. /Особенная часть/: Учеб. пособ. для курсантов и слушатилей высш. учеб. завед. МВД Украины. – Симферополь: Эльиньо, 2005. - 200 с.

10. Яковлєва Г.О. Щодо робочого часу наукових працівників. Матеріали науково-практичної конференції «Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин. Українська асоціація фахівців трудового права. Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці. – Чернігів, 31 травня – 2 червня 2007р.