DOI: 10.32844/2222-5374-2020-106-4-1.31

УДК: 349.2

Крічфалушій-Степанова К. М.,*викладач кафедри безпеки життєдіяльності та права Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*

ВІДПУСТКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПОРЯДОК ЇХ НАДАННЯ

Актуальність статті полягає в тому, що Україна є демократичною державою, яка встановлює в якості основоположної засади верховенство прав та свобод людини і громадянина. Основний Закон нашої держави регламентує межі дозволеної поведінки усіх суб'єктів права, а також закріплює гарантії дотримання та реалізації їх законних інтересів. Ефективність юридичних гарантій у трудовому праві залежить від теоретичного обґрунтування й аргументування їх вибору і закріплення у трудовому законодавстві з подальшим застосуванням на практиці. У статті обґрунтовано зміст та значення відпусток науково-педагогічних працівників та запропоновано напрями удосконалення порядку їх надання. Встановлено, що право на відпочинок науково-педагогічних працівників прямо пов'язано із якістю освітніх послуг та розвитком вітчизняної науки. Досягнення позитивних результатів неможливе без реалізації трудового, наукового, інтелектуального потенціалу науково-педагогічних працівників, а тому їхній час відпочинку, як правовий засіб відновлення працездатності, потребує переосмислення та удосконалення відповідно до нових вимог до освіти та науки в Україні. Висвітлено умови для надання щорічної основної відпустки науково-педагогічних, що діють в Україні. Висвітлено особливості надання основної відпустки протягом навчального року в разі необхідності санаторно-курортного лікування науково-педагогічних працівників. Окреслено порядок надання творчої відпустки та запропоновані шляхи удосконалення її правового регулювання. Доведено раціональність застосування норми про виплату грошової компенсації за невикористану частину щорічної основної відпустки для науково-педагогічних працівників, за наявності підтвердження фактичного виконання роботи у відповідний період, який співпадає з канікулярним періодом навчального року, що унеможливорює скористатися правом на щорічну основну відпустку у визначений нормами чинного законодавства період і використати її повну тривалість 56 днів в поточному році. Запропоновано положення до проекту Трудового кодексу України в частині відпусток науково-педагогічних працівників та порядку їх надання.

Ключові слова: *правове регулювання, час відпочинку, відпустка, трудовий кодекс, колективний договір, науково-педагогічні працівники.*

Актуальність теми. *Україна є демократичною державою, яка встановлює в якості основоположної засади верховенство прав та свобод людини і громадянина. Основний Закон нашої держави регламентує межі дозволеної поведінки усіх суб'єктів права, а також закріплює гарантії*

дотримання та реалізації їх законних інтересів. Ефективність юридичних гарантій у трудовому праві залежить від теоретичного обґрунтування й аргументування їх вибору і закріплення у трудовому законодавстві з подальшим застосуванням на практиці. Трудове законодавство України не тільки містить широкую систему трудових прав громадян, але й забезпечує їх фактичне здійснення працівниками в процесі їхньої трудової діяльності [1, с. 23]. Принагідно відзначити, що наше законодавство дуже мінливе в умовах становлення ринкової економіки, адже право на працю і його гарантії постійно наповнюється новим змістом, істотно впливають на продуктивність та якість праці. Безумовно, в контексті розвитку ринкових відносин звертає на себе увагу стан правового регулювання часу відпочинку науково-педагогічних працівників в сучасних умовах. Окремо слід відзначити право науково-педагогічних працівників на відпустку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання нормативно-правового забезпечення часу відпочинку було предметом наукових досліджень Васильєва А.С., Красюк Т.В., Лисюченка В.П., Пилипенка П.Д., Слободянюка В.Г., Юсупова В.А. та багатьох інших науковців. Але, приймаючи до уваги складність досліджуваної проблеми вона ще залишається дуже актуальною. Крім того, саме питання правового регулювання часу відпочинку науково-педагогічних працівників у багатьох питаннях має дискусійний характер.

Мета статті. Мета дослідження полягає у розкритті змісту та значення відпусток науково-педагогічних працівників та удосконалення порядку їх надання.

Виклад основного матеріалу дослідження. За законодавством України право на відпустку мають громадяни України, які перебувають у трудових правовідносинах із підприємствами, установами, організаціями не залежно від форми власності та виду діяльності. Згідно зі ст.4 Закону України «Про відпустки» установлюються такі види відпусток: 1) щорічна відпустка (основна і додаткова); 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 4) відпустка для підготовки та участі в змаганнях; 4) соціальні відпустки – відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; 5) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; 6) відпустки без збереження заробітної плати. Крім вказаного переліку законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток [2].

Національне законодавство передбачає особливості надання щорічних відпусток окремим категоріям працівників. Так, керівним, науково-педагогічним та педагогічним працівникам передбачено спеціальний порядок надання щорічної відпустки. Про порядок надання щорічної основної відпустки вказаним категоріям працівників йдеться й у ч. 6. ст. 6. Закону України «Про відпустки» керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів, виконання цієї норми визначене у порядку,

затвердженому постановою Кабінету Міністрів України №346 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» (далі – Порядок) [3].

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Графік надання відпусток науково-педагогічним працівникам складається з урахуванням можливості проведення регулярних консультацій для здобувачів освіти, складання іспитів якими перенесено на осінь.

Принагідно відзначити, що відповідно до пункту 2 Порядку керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів у разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором. У колективному договорі можуть бути конкретизовані окремі положення щодо надання такої відпустки [3]. За умови передбачення в ньому положення щодо обов'язковості її надання адміністрація зобов'язана забезпечити виконання цієї домовленості сторін колективного договору. Якщо ж у колективному договорі зазначено, що відпустка у зв'язку з санаторно-курортним лікуванням або у зв'язку з іншими обставинами може надаватися, то питання її надання в конкретному випадку вирішується за погодженням керівника навчального закладу та працівника залежно від обставин, що склалися в навчальному закладі.

Таким чином, при оформленні щорічної основної відпустки педагогічним і науково-педагогічним працівникам необхідно враховувати норми як загального законодавства про надання визначені у положеннях Кодексу законів про працю України відпусток та акцентувати увагу на спеціальні нормативні приписи, що розроблені та закріплені на законодавчому рівні з урахуванням специфічних умов роботи науково-педагогічних працівників, що зумовлює особливий порядок надання щорічних основних відпусток указаним категоріям працівників.

Відповідно для науково-педагогічних передбачено наступні умови для надання щорічної основної відпустки:

- для навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості, визначеної у додатку до Порядку у перший рік роботи у цьому закладі надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Слід звернути увагу, що для надання такому працівнику щорічної основної відпустки тривалістю, визначеною пропорційно відпрацьованому часу у перший рік роботи, як це передбачено для інших працівників, немає правових підстав [5]. Тобто у цьому випадку працює виключно спеціальний припис, наведений у п. 2 Порядку для працівників закладів вищої освіти та

інших установ і закладів щорічна основна відпустка надається у період літніх канікул. Проте у разі необхідності їх санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина цим працівникам може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором, що на наше переконання є доречним з метою дотримання норм чинного законодавства, щодо соціального захисту працівників та створення сприятливого клімату для продовження трудової діяльності;

- для працівників закладів вищої освіти надання щорічної відпустки у другий і наступні роки роботи відповідно до Порядку для працівників закладів вищої освіти надається згідно з графіками, які затверджуються власником установи або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. При розробленні і затвердженні графіка відпусток слід керуватися загальними нормами трудового законодавства, та нормами Закону України «Про відпустки». Слід зауважити, що керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості, визначеної в додатку до цього Порядку, у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Черговість надання відпусток визначається графіками, що затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Аналогічна норма знайшла своє відображення й у ч. 4 ст. 184 Проекту ТК України, в якій останнім днем для затвердження графіку відпусток встановлено 15 січня [6]. Законодавча регламентація вказаної норми має позитивне значення, оскільки визначення чіткого обов'язку для роботодавця у наданні щорічної відпустки, на жаль, бракує, що в свою чергу призводить до негативної ситуації коли працівник не може повноцінно використати своє конституційне право на щорічну оплачувану відпустку протягом 2 років підряд, що є порушенням ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки».

Слід зазначити, що у проекті ТК України законодавець виокремив такі види трудових відпусток: 1) основна трудова відпустка мінімальної тривалості; 2) основна трудова відпустка подовженої тривалості; 3) додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; 4) додаткова трудова відпустка за особливий характер праці; 5) додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу; 6) додаткова трудова відпустка за стаж роботи; 7) інші додаткові трудові відпустки, передбачені законом [6]. Це свідчить, що у проекті ТК України, розширено види відпусток у порівнянні з визначеними видами у нормах чинного законодавства. Таким чином можна відзначити у проекті встановлено наступні норми:

- по-перше – на відміну від норм чинного законодавства, закріплено не один, а два види основних трудових відпусток – мінімальної та подовженої тривалості;

– по-друге – законодавець виокремив два нових види трудових відпусток, зокрема, додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу; додаткова трудова відпустка за стаж роботи (п. 1 ч. 1 ст. 168 проекту).

Доцільно переглянути діючий порядок надання невикористаної частини щорічної основної відпустки науково-педагогічного працівника, зокрема її пропонується надавати протягом наступного навчального року, що йде за відпрацьованим роком, у зимовий канікулярний період здобувачів закладів вищої освіти або, за згоди науково-педагогічного працівника, надавати йому грошову компенсацію невикористаної частини відпустки за період не більше 32 календарних днів. Відповідно, у разі звільнення керівних працівників закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників їм виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної основної відпустки.

В даному підрозділі вбачаємо за доцільне окремо розглянути такий вид відпустки, як щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці у зв'язку із роботою в умовах ненормованого робочого дня. Відповідно до позиції викладеної у листі Мінсоцполітики – надання науково-педагогічним працівникам понад щорічну основну відпустку тривалістю 42 (а також 28, 56) календарних днів щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день не є доцільним [7].

Проте зазначимо, що на нормативно-правовому рівні немає прямої заборони на її надання педагогічним і науково-педагогічним працівникам. Оскільки, основним принципом диференціації при наданні щорічної відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам є загальна тривалість щорічної основної і додаткової відпустки, що не може перевищувати 59 календарних днів. В свою чергу це питання неодноразово було прийняте до уваги на різних рівнях, було висвітлене у Галузевій угоді між МОН і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки, а саме у п 5.3.10 про надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток № 1) [8].

Враховуючи окреслені аспекти та підтримуючи позицію викладену у Листі Мінсоцполітики, якщо посада педагогічного або науково-педагогічного працівника не вказана у додатку до Порядку і через це йому надається щорічна основна відпустка тривалістю саме 24 календарних днів, вважаємо, що у випадку коли виконання функціональних обов'язків відповідно до займаної посади науково-педагогічного працівника може виконуватися понад встановлену норму робочого часу то відповідно йому може бути надана щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день тривалістю до 7 календарних днів не перевищуючи загальної тривалості основної і додаткової відпустки в межах 59 календарних днів.

Крім зазначених видів відпусток, безумовно науково-педагогічні працівники мають право і на інші види відпусток що визначені нормами чинного законодавства та безпосередньо спрямовані на підвищення

наукового потенціалу. Відповідно до ч.1 ст.16 Закону України «Про відпустки» – творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток установлюються постановою Кабінету Міністрів України № 45, також Законом України «Про освіту», відповідно ст. 54 регламентує право надання творчих відпусток науково-педагогічним та науковим працівникам строком до одного року не більше одного разу на 10 років [9].

У свою чергу в постанові «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» законодавець визначив періоди надання творчої відпустки з урахуванням певного виду інтелектуальної роботи.

Враховуючи вище викладене, слід зазначити, що науково-педагогічні працівники крім зазначених видів відпусток мають право на усі інші види відпусток, передбачені чинним законодавством. Зокрема, на навчальну відпустку, відпустку для підготовки та участі в змаганнях, на усі види соціальних відпусток, на відпустку без збереження зарплати, на додаткову відпустку передбачену для окремих категорій осіб (ветеранів війни, осіб постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи). При цьому законодавець передбачив певні норми щодо обмеження тривалості відпусток, так у ч.3 ст.10 Закону України «Про відпустки» вказано, що загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів». Отже у вказаній нормі обмежено тривалість саме щорічної (основної і додаткової) відпусток. При цьому тривалість інших видів відпусток (зокрема, соціальної відпустки на дітей, «бойової», «чорнобильської» відпусток) не враховують при визначенні максимальної тривалості щорічних відпусток у 59 календарних днів. Тобто вони надаються «понад» тривалість щорічної відпустки.

Висновки. Аналіз особливостей часу відпочинку науково-педагогічних працівників дає підставу зробити такі висновки:

– по-перше, право на відпочинок науково-педагогічних працівників прямо пов'язано із якістю освітніх послуг та розвитком вітчизняної науки. Загальнонаціональні інтереси держави щодо підвищення авторитету української освіти та науки у світі вимагають створення сприятливих умов праці для науково-педагогічних працівників, які у підсумку дадуть позитивні результати для всієї держави в цілому, і для здобувачів вищої освіти, і для майбутніх роботодавців, і для самих викладачів, і для держави. Досягнення таких позитивних результатів неможливе без реалізації трудового, наукового, інтелектуального потенціалу науково-педагогічних працівників, а тому їхній час відпочинку, як правовий засіб відновлення працездатності, потребує переосмислення та удосконалення відповідно до нових вимог до освіти та науки в Україні;

– по-друге, враховуючи специфічні особливості роботи науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, щорічна основна відпустка надається зокрема у канікулярний періоду часу. Проте у разі необхідності санаторно-курортного лікування науково-педагогічних працівників, щорічна основна відпустка або її частина цим працівникам може

надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором, з метою дотримання норм чинного законодавства, та забезпечення соціального захисту працівників і створення сприятливого психологічного клімату для продовження трудової діяльності;

– по-третє, доведено раціональність застосування норми про виплату грошової компенсації за невикористану частину щорічної основної відпустки для науково-педагогічних працівників, за наявності підтвердження фактичного виконання роботи у відповідний період, який співпадає з канікулярним періодом навчального року, що унеможливує скористатися правом на щорічну основну відпустку у визначений нормами чинного законодавства період і використати її повну тривалість 56 днів в поточному році.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гарантії у трудовому праві України : монографія. О.С. Заржицький, О.П. Литвин, Ю.О. Левенець, Р.Е. Скіпенко. Д. : АРТ-ПРЕС. 2008. 288 с.
2. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
3. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова КМУ № 346 від 14.04.1997. *Офіц. вісн. України*. 1997. № 16. Ст. 73.
4. Про освіту: Закон України від 05.09.2017. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
5. Про надання щорічної відпустки педагогічним працівникам: Лист Міністерства соціальної політики України від 10.02.2015 р № 51/13/116-15. URL: <http://law.dt-kt.com/lyst-ministerstva-sotsialnoyi-polityky-ukrayiny-pro-nadannya-shhorichnoyi-vidpustky-pedagogichnym-pratsivnykam>.
6. Проект ТК України від 27.12.2014 р. №1658 (підготовлений до 2-го читання 24.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
7. Листи Мінсоцполітики від 10.09.2013 р. № 398/13/116-13 та від 08.11.2013 р. № 480/18/116-13. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/4360-480.html>.
8. Галузева угода між МОН і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки. URL: <https://pon.org.ua/ugoda/>.
9. Про освіту: Закон України від 05.09.2017. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
10. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України № 45 від 19.01.1998 р. *Офіц. вісн. України*. 1998. № 3. Ст. 105.

K. Krichfalushii-Stepanova

LEAVE OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL EMPLOYEES AND THE PROCEDURE FOR PROVIDING THEM

The relevance of the article is that Ukraine is a democratic state that establishes as a fundamental principle the rule of human and civil rights and freedoms. The Basic Law of our state regulates the limits of permissible behavior of all subjects of law, as well as establishes guarantees of observance and realization of their legitimate interests. The effectiveness of legal guarantees in labor law depends on the theoretical justification and justification of their choice and enshrined in labor law with further application in practice. The article substantiates the content and significance of leave of scientific and pedagogical workers and suggests ways to improve the procedure for their provision. The novelties of the draft Labor Code of Ukraine are considered: first - in contrast to the current legislation, fixed not one, two types of basic leave – the minimum and extended duration; secondly, the legislator singled out two new types of leave, in particular, additional leave for work on non-standard working hours; additional leave for work experience. It is established that the right to rest of scientific and pedagogical workers is directly related to the quality of educational services and the development of domestic science. Achieving positive results is impossible without realizing the labor, scientific, intellectual potential of scientific and pedagogical workers, and therefore their rest time, as a legal means of recovery, needs to be rethought and improved in accordance with the new requirements for education and science in Ukraine. The peculiarities of granting the main leave during the school year in case of necessity of sanatorium treatment of scientific and pedagogical workers are covered. However, if sanatorium-and-spa treatment of scientific and pedagogical workers is necessary, the annual basic leave or its part may be granted to these workers during the school year, if provided by the collective agreement, in order to comply with current legislation and ensure social protection of workers and creating a favorable psychological climate to continue working. The procedure for granting creative leave is outlined and ways to improve its legal regulation are proposed. The rationality of application of the norm on monetary compensation payment for unused part of the annual basic leave for scientific and pedagogical workers is proved, in the presence of confirmation of actual performance of work in the corresponding period, which coincides with the vacation period of the school year, which makes it impossible to exercise the right to annual basic leave in the period specified by applicable law and use its full duration of 56 days in the current year. Provisions to the draft Labor Code of Ukraine in terms of leave for research and teaching staff and the procedure for their provision are proposed.

Keywords: legal regulation, rest time, vacation, labor code, collective agreement, scientific and pedagogical workers.