

го Закону та вносить подання (повідомлення) правоохоронним органам для притягнення боржника до відповідальності згідно із законом, після чого виносить постанову про закінчення виконавчого провадження, і повертає виконавчий документ до суду. Однак, на жаль, накладення штрафу на боржника, тим більше у достатньо невеликих розмірах, передбачених законом, не сприяє відновленню прав працівника. Що стосується притягнення до кримінальної відповідальності, то,

як свідчить практика, досить невелика кількість таких боржників дійсно притягуються до неї.

Відповідно, на думку автора, є доцільним окремо, прийнявши відповідні норми, чітко врегулювати питання щодо механізму та порядку виконання різних видів судових рішень з трудових спорів та передбачити відповідальність за недотримання цих норм більш суворо, ніж накладення штрафу згідно до ст. 90 Закону України «Про виконавче провадження».

ЛІТЕРАТУРА

1. Дашутін І. В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян / І. В. Дашутін // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 108–112 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/>.
2. Плахотіна Н. А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права / Н. А. Плахотіна // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 405–409 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08rnatpp.pdf>.
3. Кузніченко О. В. Сучасні проблеми створення трудового процесуального права України / О. В. Кузніченко // Право і безпека. – 2004. – Т. 3. – № 2. – С. 153–157.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
5. Про виконавче провадження : Закон України від 21 квітня 1999 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/606-14.
6. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного суду України від 06 листопада 1992 року № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/.
7. Любчик О. А. Процесуальні аспекти судового захисту трудових прав / О. А. Любчик // Європейські перспективи. – 2012. – № 3. – С. 7.

УДК 349.2

ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ НАПРАВЛЯЮТЬСЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Рудницька О.П.,
к.ю.н., доцент

Житомирський державний університет імені Івана Франка

У статті досліджено законодавство про працю України в частині гарантійних та компенсаційних виплат працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, проаналізовано зміст правової конструкції підвищення кваліфікації, визначено її види та особливості.

Визначено коло виплат, що здійснюються працівникам, які підвищують кваліфікацію з відривом від виробництва. Проаналізовано порядок та умови їх надання. Внесено пропозиції щодо вдосконалення законодавства, що регулює відносини підвищення кваліфікації працівників без відриву від виробництва.

Ключові слова: гарантійні виплати, компенсаційні виплати, підвищення кваліфікації, середня заробітна плата, відшкодування витрат, добові, гарантії, стажування, збереження місця роботи (посади).

Rudnytska O.P. / ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ, КОТОРЫЕ НАПРАВЛЯЮТСЯ НА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ / Житомирский государственный университет имени Ивана Франко, Украина

В статье исследовано законодательство Украины о труде в части гарантийных и компенсационных выплат работникам, которые направляются на повышение квалификации с отрывом от производства, проанализировано содержание правовой конструкции повышения квалификации, определены ее виды и особенности.

Определен круг выплат, что предоставляется работникам, которые повышают квалификацию с отрывом от производства. Проанализирован порядок и условия их предоставления. Внесены предложения по улучшению законодательства, которое регулирует отношения повышения квалификации работников без отрыва от производства.

Ключевые слова: гарантийные выплаты, компенсационные выплаты, повышение квалификации, средняя заработная плата, возмещение затрат, суточные, гарантии, стажировка, сохранение места работы (должности).

Rudnytska O.P. / GUARANTEE AND COMPENSATION PAYINGS TO WORKERS WHO APPLY FOR TRAINING / Zhytomyr State University named after Ivan Franko, Ukraine

In the article is researched the legislation about the job in Ukraine, about the guarantee and compensation payings for the workers who apply for a training out of work. The content of law construction in training is analysed, its kinds and specialties are identified.

The range of payments which are given to the workers who go in for extra training out of work is determined. The procedures and conditions of issue are reviewed. The specialties of characteristics guarantee and compensation payments are defined.

The question of saving labour relations in the period of the training is investigated. It is observed that training is a duty of the worker as the participant of the labour relationships and payment of costs which workers had is the duty of the employer. Legislative acts which regulate the question of worker's training reduce the range of rights of the workers for compensations in comparison with travel professionals.

The workers who pass an industrial training, retraining or teaching by other specialties out of work the compensation is paid in a kind of salary in the order and size which are defined by legislation. Guarantee payments are given on the main place of work and to the college tutors who were sent for training which is one of the basic forms in the training of tutors of such colleges.

The proposition in legislation improvement is given what makes a regulation of traineeships in workers' training out of work.

Key words: guarantee payments, compensation payments, training, average wage, compensation, guarantee, daily, traineeships, retraining, hand labour relation, saving the job position, compensation of prepayment.

Система професійного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів в Україні, відповідно до суспільних потреб, перебуває в стані активного розвитку. Це пов'язано з економічним і політичним розвитком нашої держави, коли на ринку праці виникає потреба у нових професіях та спеціальностях, а також у їх правовому врегулюванні. Конституція України [1] (ст. 43) встановлює обов'язок держави створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Тому актуальним є дослідження правової конструкції підвищення кваліфікації, визначення кола виплат, що здійснюються працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації.

Метою даної публікації є внесення пропозицій щодо вдосконалення законодавства, що здійснює регулювання відносин щодо підвищення кваліфікації.

Питання надання гарантійних та компенсаційних виплат працівникам при направленні останніх для підвищення кваліфікації досліджували М.Й. Бару, А.Р. Мацюк, В.С. Венедіктов, Ю.П. Орловський, О.Г. Орлов, О.С. Пашков, Н.М. Хуторян, В.І. Прокопенко, Є.М. Магніцька, С.С. Карінський, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, О.Є. Сонін, А.М. Островерх.

В Україні існує розгалужена система професійного навчання, що здійснює: підготовку нових працівників, перепідготовку і навчання працівників іншим (другим) професіям, підвищення кваліфікації. Ця система складається з різноманітних форм навчання у галузевих і міжгалузевих інститутах підвищення кваліфікації, що створюються міністерствами і відомствами як для працівників керівного складу підприємств, так і для спеціалістів. Спеціальні системи підвищення кваліфікації встановлені для всіх категорій працівників: лікарів, державних службовців, педагогічних працівників. Метою підвищення кваліфікації працівників є послідовне та системне вдосконалення професійних знань, навичок і вмінь із професії, яку має певний працівник. Так, відповідно до частин 6, 7 статті 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року [2] перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку. Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, вміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. В.П. Нагребельний визначає перекваліфікацію як набуття нової професії або кваліфікації працівниками, які вивільняються від однієї роботи і переводяться на іншу з низки причин [3]. Перепідготовка (перекваліфікація) організовується для навчання працівників, які звільнюються у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією підприємства, змінами у виробництві та організації праці, а також при бажанні змінити професію з урахуванням потреби у певній спеціальності.

Правове регулювання надання працівникам при направленні їх для підвищення кваліфікації з відривом від роботи гарантійних та компенсаційних виплат здійснюється статтею 122 КЗпП України [4] та Постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» [5]. Крім того, статтею 217 КЗпП України передбачено, що на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 КЗпП України) за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата. Таку виплату, що має на меті забезпечити повне або часткове збереження заробітку працівника у випадках, зазначених у законі, коли через поважні причини вони тимчасово

звільнюються від виконання трудових обов'язків, необхідно визнати гарантійною виплатою. Тим працівникам, які проходять виробниче навчання, перекваліфікацію або навчання іншим спеціальностям без відриву від виробництва, виплачується заробітна плата в порядку і в розмірах, що визначаються законодавством (стаття 207 КЗпП та Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікацію або навчання інших професій, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 700 [6]).

Проаналізувавши законодавство, що регулює відносини щодо підвищення кваліфікації, можна виділити дві правові конструкції направлення працівника для підвищення кваліфікації: з відривом від виробництва, без відриву від виробництва.

Статтею 122 КЗпП України передбачено, що за працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством. Дана норма не визначає коло виплат, які має право отримувати працівник, направлений для підвищення кваліфікації.

Питання щодо надання працівникам, направленим для підвищення кваліфікації, гарантійних та компенсаційних виплат більш детально врегульовані у підзаконних нормативно-правових актах. Так, Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» визначає коло виплат працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва.

Пунктом «а» частини 1 вказаної Постанови передбачено, що за працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва, зберігається середня заробітна плата за його основним місцем роботи за час навчання. За вчителями та іншими працівниками освіти, які направляються на курси і до інститутів удосконалення вчителів, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи. Тут необхідно враховувати, що таке положення щодо надання гарантійних виплат працівникам, які суміщають посади, стосується лише педагогічних працівників. З метою вдосконалення правового регулювання направлення працівників, які працюють за сумісництвом, для підвищення кваліфікації пункт «а» частини першої Постанови доцільно доповнити абзацами другим та третім такого змісту: «1. За час навчання особи, яка працює за сумісництвом, середній заробіток зберігається на тому підприємстві, що її направило, а на іншій роботі працівнику надається відпустка без збереження заробітної плати. У разі направлення працівника на навчання одночасно з основної роботи й роботи за сумісництвом середній заробіток зберігається за ним на обох посадах. 2. За час затримки в місці перебування на навчанні без поважних причин середня заробітна плата за працівником не зберігається».

Пунктами «б», «в» частини 1 вказаної вище Постанови встановлені такі компенсаційні виплати працівникам:

- оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад;
- виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень;
- забезпечення гуртожитком готельного типу на час навчання. У разі відсутності гуртожитку відшкодування витрат, пов'язаних з наймом житлового приміщення, провадиться в порядку, встановленому законодавством для службових відряджень.

Крім того, даним підзаконним нормативно-правовим актом передбачено, що іногороднім працівникам протягом

першого місяця навчання добові виплачуються в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень. У наступні місяці, до закінчення терміну навчання, тим працівникам, які одержують заробітну плату у розмірі менше 6 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, виплачується стипендія в розмірі 20 відсотків добових.

Проаналізувавши зміст даної Постанови, можна зробити висновок, що права працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, прирівнюються за своїм обсягом до прав працівників, направлених у відрядження. Так, за такими працівниками зберігається середня заробітна плата (надаються гарантійні виплати), а також вони набувають права на такі компенсації, як відшкодування витрат на проїзд і найм житлового приміщення та добові.

Відносини направлення працівника для підвищення кваліфікації мають схожість з відносинами щодо направлення останніх у відрядження. По-перше, підставою для направлення в обох випадках є реалізація роботодавцем свого права щодо працівника. По-друге, виконання відповідного наказу (розпорядження) роботодавця є обов'язком працівника. По-третє, для підвищення кваліфікації працівники, як правило, прямують в іншу місцевість.

Проте ці відносини мають різне призначення, що є предметом правового регулювання. Так, при направленні у відрядження працівник виконує свою трудову функцію, яка передбачена трудовим договором. Тому і встановлено у ст. 121 КЗпП України, що працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим за середній заробіток. Тобто таким працівникам виплачуються не гарантійні виплати, як при направленні на підвищення кваліфікації, а винагорода за виконану роботу. При направленні для підвищення кваліфікації працівники виконують свій трудово-правовий обов'язок, який не входить до складу трудової функції. Тому такі працівники мають право на виплати, що здійснюються працівникам за час, коли вони не працювали, але згідно із законодавством, трудовим або колективним договором за ними зберігалася місце роботи (посада), тобто на гарантійні виплати.

За таких умов необхідно внести зміни у статтю 122 КЗпП України, виклавши її в такій редакції: «При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток. Працівники, які направляються для підвищення кваліфікації, мають право на компенсації, встановлені законодавством про службові відрядження». Така редакція даної статті дозволить їй належним чином регулювати відносини направлення працівника для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва.

Положення щодо компенсаційних виплат містить Постанова Кабінету Міністрів України «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 2 лютого 1998 року [7], що встановлює «граничні норми добових» (п. 1 Постанови), межі відшкодування інших витрат працівників, а також Інструкція про службові відрядження в межах України і за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р. № 59 у редакції від 17 березня 2011 р. [8], що деталізує правила вказаної вище Постанови.

Гарантійні та компенсаційні виплати працівникам, направленим для підвищення кваліфікації, встановлюються й іншими підзаконними нормативно-правовими актами. Так, абзацом третім пункту першого Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання та стажування, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. № 287 (у

редакції від 20 листопада 2003 р. № 1795) [9] передбачено, що за працівниками, а також військовослужбовцями, аспірантами і студентами, направленими за кордон на навчання, зберігається місце роботи, служби (посада), місце навчання та середня заробітна плата (грошове забезпечення, стипендія). Середня заробітна плата (грошове забезпечення, стипендія) розраховується за два останні календарні місяці до направлення за кордон з урахуванням виплат, передбачених законодавством.

Компенсаційні виплати надаються у порядку, передбаченому законодавством про службові відрядження, якщо сторона, що приймає, не провадить зазначених виплат.

Гарантійні виплати працівникам при направленні для стажування передбачені і пунктом 17 Положення про навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 р. № 411, яким встановлено, що особи, направлені на навчання або стажування до вищих навчальних закладів та наукових установ за кордоном, мають право на гарантії і грошові виплати, передбачені законодавством [10].

У КЗпП України прямо не встановлено норму про обов'язковість підвищення кваліфікації працівників. Більшість законодавчих актів зазначає підвищення кваліфікації як право працівників (ст. 331 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» від 11 липня 2002 р.) [11]. У деяких випадках у законодавстві встановлюється обов'язок працівника підвищувати кваліфікацію (частина 2 статті 29 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. [12]).

Надання гарантійних виплат працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації, є майновим обов'язком роботодавця. Тобто роботодавець, як сторона трудових правовідносин, повинен надавати працівнику, направленому для підвищення кваліфікації, гарантійні виплати, а обов'язком працівника є підвищення своєї кваліфікації.

Підвищення кваліфікації має і заохочувальний характер. Законодавство про працю встановлює додаткові пільги для працівників, які підвищують свою кваліфікацію. Так, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право залишитися на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією (ст. 42 КЗпП України). Проходження працівником підвищення кваліфікації повинно враховуватись при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі (ст. 203 КЗпП). Частиною 3 статті 29 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. передбачено, що результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі. Крім того, держава для збереження належного матеріального забезпечення працівників, направлених для підвищення кваліфікації, встановила для них гарантійні виплати.

Чинне законодавство про працю України встановлює право працівників, направлених для підвищення кваліфікації з відривом від роботи, на гарантійні та компенсаційні виплати, а також гарантує таким працівникам збереження за ними місця роботи (посади) за час перебування їх на курсах підвищення кваліфікації. Відносини щодо підвищення кваліфікації встановлюють обов'язки сторін трудового договору. Роботодавець повинен надавати працівнику, направленому для підвищення кваліфікації, гарантійні виплати, а працівник – підвищувати кваліфікацію. Таким чином, врахувавши наявність взаємних обов'язків сторін трудового договору у відносинах підвищення кваліфікації та проаналізувавши відповідне законодавство, можна дійти висновку, що трудові відносини за час перебування працівника на курсах підвищення кваліфікації зберігаються у повному обсязі

На думку В.М. Артемової, у разі, якщо працівник, який звільнений від роботи для навчання, не виконує обов'язок по навчанню (не виїжджає до місця навчання, не з'являється на навчання), то відсутні і правові підстави для отримання ним гарантійних і компенсаційних виплат [13]. Автор публікації погоджується з такою правовою позицією, однак при цьому слушно зауважити, що відмовити у здійсненні виплат, передбачених трудовим законодавством, що регулює питання направлення працівників для підвищення кваліфікації, роботодавець може як із застосуванням до такого працівника дисциплінарного стягнення, так і без притягнення останнього до дисциплінарної від-

повідальності. Крім того, середню заробітну плату працівнику за час навчання, виплачену авансом, роботодавець, у разі невиконання працівником навчального плану, може стягнути з останнього лише шляхом відрахування із заробітної плати, у випадках, передбачених статтею 127 КЗпП України.

Висловлені пропозиції щодо вдосконалення норм чинного Кодексу законів про працю України сприятимуть прискоренню процедури кодифікації, покращенню правового регулювання питань направлення працівників для підвищення кваліфікації, надання гарантійних та компенсаційних виплат.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про професійно-технічну освіту. Закон України від 10 лютого 1998 року / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – № 9. – Ст. 319.
3. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 2001. – Т. 4. – С. 492.
4. Кодекс законів про працю України станом на 1 квіт. 2008 року / уклад. В. Кузнецов. – Х.: Фактор, 2008. – 288с. – (Серія «Бібліотека законодавства»).
5. 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 червня 1997 р. N 695 / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1997. – число 28. – С. 65. – (Збірник нормативно-правових актів України).
6. Про затвердження Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікацію або навчання інших професій. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 700 / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2002. – № 31. – Ст. 1453. – (Збірник нормативно-правових актів України).
7. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 лютого 1998 року / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/98-2011-п>
8. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України і за кордон. Наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 № 59 / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>
9. Про затвердження Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. N 287 / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/287-96-п>
10. Про затвердження Положення про навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 р. № 411 / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/411-2011-п/para3#p3>
11. Про статус депутатів місцевих рад. Закон України від 11 липня 2002 року / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2002. – № 31. – Ст. 1453. – (Збірник нормативно-правових актів України).
12. Про державну службу. Закон України від 16 грудня 1993 року / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
13. Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации / В.Н. Артемова. Минск.: Наука и техника. – 1981. – С. 163.