

3.2. Особливості організації праці наукових і науково-педагогічних працівників та її оплати в умовах реформування законодавства про наукову і науково-технічну діяльність та про вищу освіту

Актуальність. У сучасному світі освіта й наука визнаються найважливішим фактором інноваційного розвитку держави і суспільства. Наукові відкриття і розроблені на їх основі технології, процеси, методи тощо виступають важливою передумовою прогресу, формування нових цінностей на благо людства. У всякому разі так повинно бути.

Виклад основного матеріалу. У Національній доктрині розвитку освіти, яка визначає систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію і основні напрями розвитку освіти у першій чверті XXI століття, поєднання освіти і науки визнається умовою модернізації системи освіти, а також головним чинником її дальшого розвитку¹⁸⁹. Основними факторами, що забезпечують таку модернізацію, у Національній доктрині розвитку освіти (п. 28) передбачені такі, як-то: (1) постійне збільшення обсягів фінансування науки відповідно до потреб її випереджального розвитку; (2) фундаменталізація освіти, інтенсифікація наукових досліджень у вищих навчальних закладах, науково-дослідних установах Академії педагогічних наук України; (3) розвиток освіти на основі новітніх наукових і технологічних досягнень; (4) інноваційна освітня діяльність у навчальних закладах усіх типів, рівнів акредитації та форм власності; (5) правовий захист освітніх інновацій і результатів науково-педагогічної діяльності як інтелектуальної власності та інші¹⁹⁰.

Не випадково Закон України від 1 липня 2010 р. № 2411-VI «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» до основних засад внутрішньої політики в гуманітарній сфері відносить удосконалення системи освіти, підвищення престижності праці педагогічних та науково-педа-

¹⁸⁹ Про Національну доктрину розвитку освіти: Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення 30.11.2020).

¹⁹⁰ Про Національну доктрину розвитку освіти: Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення 30.11.2020).

гогічних працівників, а також підвищення ролі вищої освіти і науки як основ становлення в Україні ефективної «економіки знань»¹⁹¹.

Погоджуємося з В. Єфремовим у тому, що людський капітал значною мірою залежить від розвитку освіти, яка дає змогу опанувати світовий досвід і не допустити деградацію суспільства. Чим вищий рівень освіти і культури, тим активніше проявляється прагнення до нових знань, які, у свою чергу, духовно збагачують особистість. Структура освітньої галузі України відображає економіку – вона охоплює навчальні заклади з різним рівнем фахівців різних професій. Серед них визначальна роль належить вищій школі, де зосереджена більша частина вітчизняного інтелектуального потенціалу. Саме вона несе моральну відповідальність перед суспільством за інтелект нації¹⁹².

Поєднання освіти з наукою та виробництвом є основним фактором підготовки конкурентоспроможного людського капіталу, необхідного для високотехнологічного й інноваційного розвитку країни, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях, а також самореалізації кожної особистості.

Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019¹⁹³, постановленим на підтримання Резолюції Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 р. № 70/1 «Перетворення нашого світу: Порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року», визначено Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року, які мають бути орієнтирами для розроблення проєктів прогнозних і програмних документів, проєктів нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України.

Серед них можна виділити такі, як: сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх; створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям.

¹⁹¹ Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України від 01 липня 2010 р. № 2411-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 55 (30.07.2010). Ст. 1840.

¹⁹² Єфремов В. Збереження кадрового потенціалу вищої школи в умовах системної кризи в Україні. *Вища школа*. 2015. № 11-12. С. 78.

¹⁹³ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. *Офіційний вісник України*. 2019. № 79 (15.10.2019). Ст. 2712.

Зазначеним Указом Президента України рекомендовано Національній та галузевим академіям наук України враховувати Цілі стало-го розвитку України на період до 2030 року під час визначення напрямів наукових досліджень. Тому виявлення й аналіз нових підходів до правового регулювання організації та оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників, обумовлених особливостями здійснення наукової та науково-педагогічної діяльності в сучасних умовах, є актуальним і своєчасним.

У юридичній літературі дослідженню проблем правового регулювання трудової діяльності, а також оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників завжди приділялася увага вчених. Серед них варто згадати наукові праці Л.Ю. Бугрова, В.С. Венедиктова, Є.І. Войленко, В.Л. Гейхмана, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, Р.З. Лівшиця, Г.А. Капліної, Т.В. Красюк, В.А. Кононенко, В.П. Пастухова, М.Л. Смолярової, Н.М. Хуторян, Г.О. Яковлевої та ін. Однак значна частина наукових розробок була виконана ще за радянських часів, інша – здійснена до початку процесу модернізації вищої освіти і науки в Україні. Мусимо визнати, що наукові та науково-педагогічні працівники недостатньо соціально захищені в нашій державі. Вони потребують підвищення рівня свого професійного та соціального статусу, забезпечення юридичних гарантій їх діяльності.

Стаття 1 Закону України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність»¹⁹⁴ визначає науково-педагогічну діяльність як педагогічну діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю. У свою чергу під науковою діяльністю розуміється інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження. Науково-технічна діяльність згідно з цим Законом – це наукова діяльність, спрямована на одержання й використання нових знань для розв'язання технологічних, інженерних, економічних, соціальних і гуманітарних проблем, основними видами якої є прикладні наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки.

¹⁹⁴ Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII. Офіційний вісник України. 2016. № 2 (12.01.2016). Ст. 40.

Відповідно до ст. 53 Закону України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту»¹⁹⁵ науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність. Під науковими працівниками розуміються особи, які за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-організаційну діяльність та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання.

У ст. 65 Закону України «Про вищу освіту» закріплено, що наукова, науково-технічна та інноваційна діяльність у закладах вищої освіти є невід’ємною складовою освітньої діяльності і провадиться з метою інтеграції наукової, освітньої і виробничої діяльності в системі вищої освіти. Провадження наукової і науково-технічної діяльності університетами, академіями, інститутами є обов’язковим.

З цих положень закону випливає особливий зміст трудової функції науково-педагогічного працівника. Вона поєднує одночасно навчальну, методичну, наукову та організаційну роботу.

Наказом Міністерства освіти і науки України № 450 від 7 серпня 2002 року затверджено Норми часу для планування і обліку навчальної роботи та Переліки основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів (далі – Наказ МОН України № 450)¹⁹⁶.

Так, згідно зі ст. 50 Закону України «Про вищу освіту» основними видами навчальних занять у закладах вищої освіти є: (1) лекція; (2) лабораторне, практичне, семінарське, індивідуальне заняття; (3) консультація. Наказом МОН України № 450 до видів навчальної роботи віднесено також проведення випускних екзаменів довузівської підготовки та вступних екзаменів до вищих навчальних закладів; перевірка контрольних (модульних) робіт, передбачених навчальним планом, що

¹⁹⁵ Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. Офіційний вісник України. 2014. № 63 (15.08.2014). Ст. 1728.

¹⁹⁶ Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: Наказ Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 р. № 450. Офіційний вісник України. 2002. № 35 (13.09.2002). Ст. 1655.

виконуються під час аудиторних занять або самостійної роботи здобувачів; керівництво і приймання (захист) індивідуальних завдань, передбачених навчальним планом (рефератів, курсових робіт); проведення заліків, семестрових та державних екзаменів; керівництво навчальною і виробничою практикою; керівництво, консультування, рецензування й проведення захисту дипломних проектів (робіт); керівництво аспірантами; наукове консультування докторантів та інші види робіт.

Основними видами методичної роботи є підготовка конспектів лекцій; методичних матеріалів до семінарських, практичних, лабораторних занять, курсового та дипломного проектування, практик і самостійної роботи студентів; підготовка, рецензування підручників, навчальних посібників; розробка навчальних планів; навчальних програм; робочих навчальних планів, робочих навчальних програм; складання екзаменаційних білетів; завдань для проведення модульного та підсумкового контролю; завдань для проведення тестового контролю; розробка і впровадження нових форм, методів і технологій навчання тощо.

До Переліку основних видів наукової роботи науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Наказ МОН України № 450 включає виконання планових наукових досліджень із звітністю у формах дисертацій, монографій, науково-технічних звітів, підручників, навчальних посібників, наукових статей у журналах, реферованих виданнях, інших виданнях, заявок на видачу охоронних документів, тез доповідей на конференціях, симпозіумах, семінарах (міжнародних, вітчизняних, інших); рецензування монографій, підручників, навчальних посібників, словників, довідників, дисертацій, авторефератів, наукових статей, наукових проектів, тематичних планів тощо.

Видами організаційної роботи є робота в науково-методичних комісіях Міністерства освіти і науки, комісіях інших міністерств; робота в Державній акредитаційній комісії, експертних і фахових радах; робота в спеціалізованих радах із захисту дисертацій; робота в науково-методичних і науково-технічних радах і комісіях ЗВО та його структурних підрозділів; організація та проведення загальнодержавних наукових конференцій, симпозіумів, семінарів; робота з видання наукових і науково-методичних збірників; виконання обов'язків заступника декана факультету (заступника директора інституту); керівництво студентським науковим гуртком; участь у профорієнтаційній роботі та довузівській підготовці молоді; участь у підготовці та проведенні студентських і учнівських олімпіад.

Погоджуємося із С.В. Корновенком, О.А. Кульбашною та О.С. Парамоною, які, посилаючись на В.Л. Ортинського¹⁹⁷, стверджують, що професія науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу – одна з найбільш творчих і складних, у ній поєднано науку і мистецтво. Результатом такої інтелектуальної, творчої праці є не лише новий інтелектуальний продукт, а й інтелектуальний розвиток самої особистості: науково-педагогічний працівник перевіряє та аналізує власний досвід, вивчає й використовує все краще з чужого, шукає і знаходить нові, досконаліші, раціональніші педагогічні технології¹⁹⁸.

Слушною є позиція Н. Курмишевої, яка при дослідженні креативності як складової компетентності педагогічного працівника, дійшла висновку, що саме здатність до творчої активної діяльності має потенційні можливості для надання професійно важливих знань, умінь та навичок, які необхідні для будь-якого виду діяльності, суттєво впливають і посилюють розвиток інтересу і, як наслідок, забезпечують можливість свідомого ставлення до фахової діяльності педагогічного працівника. Крім того, творча діяльність не повинна бути випадковою і справою лише одного заняття, що говорить про необхідність дотримання принципу системності¹⁹⁹.

Його реалізація, як стверджує науковець, передбачає об'єктивну самооцінку особистістю своїх можливостей і самоосвіти, виховання професійно важливих і морально-етичних якостей, розуміння того, що діяльність вимагає від людини певних якостей, серед яких здатність і готовність виявляти ініціативу, спрямованість на здатність особистістю приймати самостійно рішення, брати за них відповідальність, розвинені комунікативні та організаторські здібності, здатність до творчої активної діяльності тощо²⁰⁰.

Такої ж думки притримується й Н. Заболотна, яка пише, що глибокі професійні знання, наукові досягнення науково-педагогічних працівників неможливі без тривалої систематичної творчої праці – вивчення літературних джерел, проведення експериментальних робіт, наукового

¹⁹⁷ Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: Центр учбової літератури, 2009. 441 с.

¹⁹⁸ *Право інтелектуальної власності науково-педагогічного працівника*: монографія / С.В. Корновенко, О.А. Кульбашна, О.С. Парамонова. Черкаси: Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького. 2016. С. 52.

¹⁹⁹ Курмишева Н. Креативність як складова компетентності педагогічного працівника. Педагогічні науки. 2015. № 64. С. 25.

²⁰⁰ Курмишева Н. Креативність як складова компетентності педагогічного працівника. Педагогічні науки. 2015. № 64. С. 25.

тлумачення і формулювання наукових ідей, необхідних для особистого професійного зростання та навчання студентів, а також для виконання наукових досліджень²⁰¹.

У юридичній літературі не раз поставало питання, який вид роботи має вирішальне значення для науково-педагогічних та наукових працівників, чи потрібно нормувати час методичної, наукової, організаційної роботи тощо.

Частиною 2 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» передбачено, що робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Робочий час наукового працівника включає час виконання ним наукової, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Норми часу навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи визначаються закладом вищої освіти.

На думку Ю.О. Дорошенка та І.Б. Василик, наукова робота є первинною і системотвірною у всій діяльності науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу. Пріоритетом має стати усебічний розвиток особистості науково-педагогічного працівника, головно – як науковця, – як визначальна передумова якості освіти та ефективності навчального процесу у вищій школі²⁰².

Навпаки, Т.В. Красюк стверджує, що зміст трудової функції цієї категорії працівників відбивається в її структурі, елементи якої розкривають структуру означеної функції. Структура трудової функції науково-педагогічних працівників складається з декількох елементів, якими є наступні види робіт: а) навчальна, б) наукова, в) методична, г) організаційна та д) виховна. Органічне поєднання цих видів робіт зумовлює особливий, відмінний від спеціалістів інших галузей, режим трудової діяльності науково-педагогічних працівників²⁰³.

²⁰¹ Заболотна Н. Реалізація науково-педагогічними працівниками права займатися професійною діяльністю. *Jurnal juridic national: Teorie si practica*. Кишинев. 2019. № 6(40). С. 134

²⁰² Дорошенко Ю.О., Василик І.Б. Підходи до структурування діяльності науково-педагогічних працівників. *Проблеми модернізації та систематизації законодавства про освіту України: тези доповідей науково-практичної конференції* (м. Київ, 27–28 травня 2010 року). К.: Нора-Друк, 2010. С.35.

²⁰³ Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. 2008. С. 7.

Варто погодитись із цією позицією, оскільки діяльність закладів вищої освіти спрямована перш за все на організацію і забезпечення освітнього процесу. Навчальний процес неможливий без тісної взаємодії викладача зі студентами, а це, в свою чергу, вимагає від науково-педагогічного працівника не лише володіння глибокими й системними знаннями у тій чи іншій галузі науки, а й уміння донести ці знання до слухача, розвинути у нього відповідні практичні навички, самостійність у прийнятті рішень, творчі здібності, розширити способи мислення, відкрити професійні та світоглядні якості, виховати у душі морально-етичних цінностей тощо. Досягнути цієї мети можна тільки гармонійно поєднавши усі види науково-педагогічної діяльності.

Основною діяльністю наукових установ, згідно з Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», є проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, надання науково-технічних послуг, проведення наукової і науково-технічної експертизи, підготовка наукових кадрів, розвиток і збереження наукової інфраструктури.

Досить часто наукову і науково-педагогічну діяльність важко піддати будь-якому обліку, оскільки вона виходить за межі робочого часу звичайної тривалості. Виконання різних за змістом і напрямом робіт, що становлять трудову функцію науковців і викладачів, супроводжується значним інтелектуальним і фізичним напруженням, витрачанням творчої енергії, що має певним чином компенсуватися.

Підтримуємо Г.О. Барабаш (Г.О. Яковлеву), яка, поділяючи думку В.М. Кудрявцева, визначила, що наука як галузь суспільного виробництва має свою специфіку, а наукова творчість не має меж та наперед встановлених форм, але вона підпорядковується об'єктивним закономірностям. Нормування творчої праці неможливе внаслідок її унікальності й неповторності²⁰⁴.

Т.І. Чавикіна, досліджуючи окремі питання розподілу робочого часу науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, констатує, що режим, використання і облік робочого часу таких осіб не завжди підлягає регламентації. Це стосується тільки навчальної роботи (читання лекцій, проведення практичних і семінарських занять, консультації

²⁰⁴ Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. 2005. С. 7.

студентів тощо); тривалість інших видів робіт можна обчислити лише приблизно, тому що робота викладача є творчою²⁰⁵.

На думку О.О. Білоус, особливою рисою наукової діяльності науково-педагогічного працівника є те, що він продовжує її й поза навчальним закладом. Наукова праця – це завжди творчий пошук і процес, який не піддається нормуванню²⁰⁶.

Слід погодитися з наведеними поглядами колег, оскільки наукова праця як різновид творчої праці справді не піддається нормуванню; процес розумової, дослідницької, інноваційної діяльності науковця не можна зупинити. Тому проблема мотивації та гідної оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників досі залишається надзвичайно актуальною.

Окрім іншого, вона зумовлена також і тим, що закон встановлює високі вимоги до рівня підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів. Це мають бути висококваліфіковані працівники, яким присуджено науковий ступінь (доктор наук, доктор філософії), присвоєно вчене звання (професор, доцент, старший дослідник). Вони повинні мати стаж роботи на посаді наукового або науково-педагогічного працівника. Підготовка фахівців такого рівня потребує не лише значних інтелектуальних і матеріальних затрат, а й тривалого часу (навчання в аспірантурі, докторантурі, написання дисертації, апробація результатів досліджень, захист дисертації, науковий стаж тощо)²⁰⁷.

Підвищені вимоги ставляться до викладачів ЗВО й міжнародно-правовими актами. Так, відповідно до ст. 5 Конвенції ООН про технічну і професійну освіту від 10 листопада 1989 року особи, які викладають у сфері професійної і технічної освіти, повинні володіти відповідними

²⁰⁵ Чавикіна Т.І. Окремі питання розподілу робочого часу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. С. 158.

²⁰⁶ Білоус О.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. Харків. 2013. № 1062. Серія «Право». Випуск № 14. С. 156.

²⁰⁷ Юшко А.М., Момот С.О. Особливості оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 281-282.

теоретичними й практичними знаннями у своїх галузях професійної компетентності, а також відповідними навичками викладання, які відповідають типу й рівню занять, котрі вони покликані проводити²⁰⁸.

Згідно з п. 20 Рекомендації Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) «Про статус науково-дослідницьких працівників» від 20 листопада 1974 року державам-членам слід постійно мати на увазі, що державні інтереси, так само як і інтереси науково-дослідницьких працівників, потребують забезпечення моральної підтримки і матеріальної допомоги, що сприятиме успішному здійсненню наукових досліджень і розробок науково-дослідницькими працівниками. Крім того, державам слід вжити заходів до забезпечення науково-дослідницьким працівникам таких умов праці й винагороди за працю, котрі відповідають їх становищу, вислугі років і заслугам, без будь-якої дискримінації²⁰⁹.

Таким чином, особливість трудової функції наукових та науково-педагогічних працівників, поряд з іншими специфічними рисами (підбір осіб на таку роботу, критерії оцінки ефективності цієї діяльності, режим робочого часу і часу відпочинку тощо) обумовлює диференціацію правового регулювання їх праці, зокрема й оплати праці. Це неодноразово було доведено науковцями (Г.О. Барабаш, Т.В. Красюк, М.Л. Смолярова²¹⁰, В.А. Кононенко²¹¹) і повинно знайти своє втілення у нормативно-правових актах.

Стаття 57 Закону України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII «Про освіту» гарантує науково-педагогічним працівникам належні умови праці та медичне обслуговування; оплату підвищення кваліфікації; диференціацію посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій, встановлення підвищених посадових окла-

²⁰⁸ Конвенция о техническом и профессиональном образовании: принятая Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры 10 ноября 1989 года. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_271#Text (дата звернення 30.11.2020).

²⁰⁹ Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников: принятая Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры 20 ноября 1979 года. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902084640> (дата звернення 30.11.2020).

²¹⁰ Смолярова М.Л. Трудовий договір з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2010. 16 с.

²¹¹ Кононенко В.А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. Нац. юрид. університет ім. Я. Мудрого. 2019. 20 с.

дів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання; виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки тощо²¹².

Частиною 2 ст. 61 Закону України «Про освіту» закріплено, що посадовий оклад педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії встановлюється в розмірі трьох мінімальних заробітних плат. Посадовий оклад педагогічного працівника кожної наступної кваліфікаційної категорії підвищується не менше ніж на 10 відсотків. Найменший посадовий оклад науково-педагогічного працівника встановлюється на 25 відсотків вище від посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії. Кожний наступний посадовий оклад науково-педагогічного працівника підвищується не менше ніж на 10 відсотків від попереднього.

Відповідно до підпункту 1 пункту 6 Розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про освіту» Кабінету Міністрів України доручалося забезпечити до 2023 року поетапну реалізацію положення частини другої статті 61 цього Закону, передбачивши при цьому щорічне збільшення посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії до чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб пропорційно розміру збільшення доходів Державного бюджету України порівняно з попереднім роком, і затвердження відповідних схем посадових окладів (ставок заробітної плати).

Згідно зі ст. 36 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для його ефективної самостійної творчої діяльності, підвищення престижності професії наукового працівника, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової і науково-технічної діяльності та підвищення кваліфікації наукових працівників.

Заробітна плата наукових працівників 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, передбачених законодавством у сфері наукової і науково-технічної діяльності.

²¹² Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 78 (06.10.2017). Ст. 2392.

Відповідно до частини 2 ст. 36 цього ж Закону держава гарантує встановлення ставок (окладів) науковим працівникам державних наукових установ (закладів вищої освіти), виходячи з розрахунку посадового окладу молодшого наукового співробітника на рівні не нижче подвійної середньої заробітної плати у промисловості в цілому по Україні²¹³.

Однак станом на грудень 2020 року ці положення так і не реалізовані. Дію постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки»²¹⁴, яка мала на меті поетапну реалізацію положень частини другої статті 61 Закону України «Про освіту» та частини другої статті 36 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», спочатку було зупинено до 31 грудня 2020 року²¹⁵, а потім і до 31 грудня 2021 року²¹⁶.

Умови оплати праці працівників державних наукових установ, що фінансуються з державного бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, а комунальних наукових установ, що фінансуються з місцевого бюджету, встановлюються засновником відповідно до законодавства України.

Згідно з част. 2 ст. 61 Закону України «Про освіту» схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних і науково-педагогічних працівників державних і комунальних закладів освіти затверджуються Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм цього Закону.

²¹³ З 1 січня 2023 року до цієї норми мають бути внесені зміни, передбачені Законом України від 3 вересня 2020 р. № 870-IX «Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо уточнення деяких положень», а саме: ставки (оклади) науковим працівникам державних наукових установ і ЗВО встановлюватимуться, виходячи із розрахунку посадового окладу молодшого наукового співробітника на рівні не нижче одинадцяти прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено законом на 1 січня 2020 року. Див.: Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо уточнення деяких положень: Закон України від 3 вересня 2020 р. № 870-IX. *Офіційний вісник України*. 2020. № 80 (13.10.2020). Ст. 2581.

²¹⁴ Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки: постанова Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822. *Офіційний вісник України*. 2019. № 70 (13.09.2019). Ст. 2445.

²¹⁵ Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822 та зупинення її дії: постанова Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2019 р. № 1044. *Офіційний вісник України*. 2019. № 100 (28.12.2019). Ст. 3344.

²¹⁶ Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822 та зупинення її дії: постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2020 р. № 1149. *Офіційний вісник України*. 2020. № 96 (08.12.2020). Ст. 3104.

Отже правове регулювання праці наукових і науково-педагогічних працівників досі здійснюється на підставі загальних норм, зокрема, Закону України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці»²¹⁷ та постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»²¹⁸.

Повністю поділяємо погляди тих науковців, які критично оцінюють нарахування заробітної плати бюджетним працівникам, у тому числі й науковцям і викладачам як творчим працівникам, на основі Єдиної тарифної сітки (Г.А. Капліна²¹⁹, Т.В. Красюк²²⁰). Як слушно зазначає Л.П. Амелічева, цей документ практично з моменту його прийняття й до сьогодні викликає суспільний негативний резонанс у працівників-бюджетників, зокрема професійних творчих працівників, встановленою у ньому несправедливістю до розміру основної заробітної плати (посадового окладу). Отже, необхідність реформування сфери оплати праці професійних творчих працівників, а також достатнє фінансування інших належних їм матеріальних допомог, пенсійних доплат, соціальних послуг, на думку науковця, вимагає нині політичної волі від законодавця встановлювати не за «залишковим принципом» фінансування цих питань при щорічному затвердженні Державного бюджету України²²¹.

Проблема полягає у тому, що посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду на відповідний тариф-

²¹⁷ Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 1995. № 17 (25.04.95). Ст. 121.

²¹⁸ Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36 (20.09.2002). Ст. 1699.

²¹⁹ Капліна Г.А. Проблеми підвищення мотивації праці в бюджетних галузях сучасної української держави. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Збірник наукових праць. Луганськ. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2009. № 13. С. 75-85.

²²⁰ Красюк Т.В. Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 303-311.

²²¹ Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори». 2020. С. 279.

ний коефіцієнт. Починаючи з 1 січня 2017 р. посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Так, станом на кінець 2020 року (з 1 грудня 2020 р.) прожитковий мінімум для працездатних осіб становить 2270 грн²²². Такий же розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб зберігатиметься у 2021 році з 1 січня до 30 червня²²³.

При цьому мінімальна заробітна плата у 2020 році становила 4723 грн. (з 01.01.2020 по 31.08.2020), 5000 грн. (з 01.09.2020 по 31.12.2020). У 2021 році розмір мінімальної заробітної плати встановлено 6000 грн. (з 01.01.2021 по 30.11.2021) і 6500 грн. (з 01.12.2021 по 31.12.2021).

Проаналізувавши ці дані можна, на превеликий жаль, стверджувати, що фактично диференціація розміру заробітної плати бюджетних працівників, у тому числі викладачів і науковців, залежно від тарифікації робіт не відбувається. Зарплата лише за 12-м тарифним розрядом практично дорівнює мінімальній заробітній платі.

Таке існуюче становище в оплаті праці зазначеної категорії працівників є критичним, несправедливим і, врешті речт, загрозливим. Тарифна система оплати праці, що формується на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників, у даному випадку не працює. Це пов'язано, на наш погляд, також і з тим, що Законом України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»²²⁴ до Кодексу законів про працю України і до Закону України «Про оплату праці» були внесені істотні зміни що поняття мінімальної заробітної плати.

Раніше, до 2017 року, під мінімальною заробітною платою розумівся законодавчо встановлений розмір заробітної плати за *просту, некваліфіковану працю*, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). При цьому, до мінімальної заробітної плати не включалися доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

²²² Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від 14 листопада 2019 р. № 294-IX. *Офіційний вісник України*. 2019. № 99 (24.12.2019). Ст. 3308.

²²³ Про Державний бюджет України на 2021 рік: Закон України від 15 грудня 2020 р. № 1082. *Офіційний вісник України*. 2021. № 3 (12.01.2021). Ст. 129.

²²⁴ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 6 грудня 2016 р. № 1774-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 2 (06.01.2017). Ст. 32.

Після внесення змін до зазначених нормативних актів визначення мінімальної заробітної плати суттєво змінилося. Так, відповідно до ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Як бачимо, тепер із цього визначення виключене важливе уточнення про те, що це оплата простої некваліфікованої праці.

Статтею 3-1 цього Закону передбачено, що при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Це означає, що всі інші доплати і надбавки входять до мінімальної заробітної плати.

Також у ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що у разі, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

Такі зміни погіршили і без того складне становище бюджетних працівників, зокрема наукових і науково-педагогічних кадрів. По-перше, їх заробіток згідно з Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери розраховується виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, що є значно нижчим, ніж мінімальна заробітна плата. По-друге, на практиці зазначені зміни у законодавстві про оплату праці призвели до того, що розмір заробітної плати науковця або викладача, які працюють на умовах неповного робочого часу, дорівнює розміру заробітної плати некваліфікованого працівника (наприклад, підсобного робітника, прибиральника службових приміщень тощо), якому згідно зі ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці» роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати.

Хочеться наголосити, що ми не мали на меті применшити значення кожного працівника, який своєю роботою здійснює особистий внесок у результати діяльності того чи іншого суб'єкта господарювання. Нами акцентується увага на неприпустимості нівелювання принципів справедливості і пропорційності оплати праці працівників, що мають різну кваліфікацію, досвід, заслуги та несуть різну відповідальність.

Такі умови оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників навряд чи стануть гідним стимулом для підвищення кваліфікації та удосконалення їх професійних навичок. Вважаємо достатньо переконливою позицію В. Єфремова, який пише, що завдяки освітній галузі, і перш за все вищій школі, формується професійна структура, яка покликана забезпечити функціонування господарського механізму. Як свідчить життя, професійна будова країни не є постійною, а змінюється під впливом науково-технічного прогресу. Щоб опанувати будь-яку професію, до неї потрібно мати хист, набуті під час навчання знання та практичний досвід. Кожна професія має власну градацію, що передбачає різний рівень підготовки і різний ступінь персональної відповідальності. Опановуючи будь-яку професію, яка складає основу людського капіталу, особа докладає зусилля і здійснює відповідні витрати. В умовах ринку ці витрати набувають грошової форми і неодмінно мають відшкодовуватися, приносячи економічну вигоду у вигляді отримання привабливих посад з більш високою заробітною платою. У межах професії кожен здатний підвищувати свою кваліфікацію, якщо буде діяти система стимулів, спрямована на суттєве поліпшення матеріального становища (при цьому кожен виходить на свій рівень можливостей, який відповідає його природі). За незмінного матеріального забезпечення мало хто на це піде, навіть якщо і є для цього необхідні здобутки²²⁵.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи все викладене, можемо зробити такі висновки. По-перше, розвиток економічного потенціалу нашої держави безпосередньо залежить від модернізації освіти і науки. Це, в свою чергу, зумовлює потребу у зміні підходів до правового регулювання професійної діяльності наукових та науково-педагогічних працівників з огляду на підвищення престижності їх праці, а також забезпечення дієвого механізму стимулювання оплати праці таких осіб. По-друге, специфіка наукової і науково-педа-

²²⁵ Єфремов В. Збереження кадрового потенціалу вищої школи в умовах системної кризи в Україні. *Вища школа*. 2015. № 11-12. С. 80.

гогічної діяльності вимагає від кожної творчої особистості значних інтелектуальних, фізичних, психологічних затрат для постійної самореалізації, оновлення набутих знань, удосконалення практичних навичок, впровадження новітніх методик викладання і методологій наукового дослідження. Тому наукові та науково-педагогічні працівники потребують справжньої, а не декларативної підтримки з боку держави. По-третє, існуюча система оплати праці науковців і викладачів вищої школи не відповідає принципам справедливості та пропорційності, а передбачена законом тарифна система, яка базується на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників та повинна забезпечувати відповідну диференціацію заробітної плати, фактично не функціонує. По-четверте, необхідність реформування сфери оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників вимагає політичної волі законодавчих та виконавчих органів держави.

У зв'язку з цим пропонуємо забезпечити виконання положень підпункту 1 пункту 6 Розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 05.09.2017 № 2145-VIII «Про освіту», відповідно до яких Кабінету Міністрів України доручалося забезпечити до 2023 року поетапну реалізацію положення частини другої статті 61 цього Закону, передбачивши при цьому щорічне збільшення посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії до чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб пропорційно розміру збільшення доходів Державного бюджету України порівняно з попереднім роком, і затвердження відповідних схем посадових окладів (ставок заробітної плати); внести відповідні зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки».