

Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління (Наказ Міністерства освіти і науки України від 06.11.2014 № 1279)

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ**  
удосконалення та розвиток



№ 12, 2014 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 351.378.225: 351.84

*О. Л. Петрик,*

*здобувач кафедри соціальної економіки та ринкових відносин Чернігівського національного технологічного університету, м. Чернігів*

## СИСТЕМА ДЕРЖАВНИХ ГАРАНТІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: СУТНІСТЬ І ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

*O. L. Petryk,*

*candidate of the Department of Social Economics and Market Relations Chernihiv National University of Technology, Chernihiv*

### THE SYSTEM OF STATE GUARANTEES SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL STAFF: THE CONTEXT AND WAYS OF IMPROVEMENT

*В статті досліджено систему державних гарантій науково-педагогічних працівників, загальні принципи функціонування системи соціальних гарантій даних учасників освітнього процесу, а також основні стратегічні напрями її удосконалення.*

*The system of state guarantees scientific-pedagogical staff, the general principles of the systems of social guarantees of these participants of the educational process and the main strategic directions of its improvement have been investigated in the article.*

**Ключові слова:** *система, державні гарантії, науково-педагогічні працівники, принципи ефективного функціонування, шляхи удосконалення.*

**Key words:** *system, state guarantees, scientific and teaching staff, principles of effective functioning, ways of improvement.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Соціальна захищеність науково-педагогічних працівників являє собою наявність правових гарантій, матеріальних і соціальних умов по реалізації законних прав та свобод, які надаються у відповідності з особливим характером професійної діяльності науково-педагогічних працівників, соціально-економічного забезпечення їхньої нормальної життєдіяльності, а також підтримки їх високого соціального статусу у суспільстві.

Основними соціально-правовими формами, засобами реалізації соціальних гарантій, а також захищеності науково-педагогічних працівників є права, пільги і гарантії. Встановлені для науково-педагогічних працівників гарантії по своїй суті не є привілеями, а виступають складовою частиною їх посадового статусу.

В науковій літературі відмічається, що правові стимули, до яких необхідно віднести гарантії при виконанні посадових обов'язків, і правові обмеження виступають парними правовими категоріями, так як вони взаємозабезпечують в регулюванні один одного, означають в сукупності специфічний баланс мотиваційних юридичних засобів [1, С.34]. Система гарантій науково-педагогічних працівників повинна також в певній мірі компенсувати науково-педагогічному працівнику ті матеріальні втрати, які обумовлені економічними обмеженнями.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Проблемами правового регулювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників протягом тривалого часу займалися такі науковці, як А.А. Абрамова, Є.І. Войленко, В.Л. Гейхман, І.К. Дмитрієва, О.М. Крапивин, В.П. Пастухов, та інші. Проте, необхідно звернути увагу на те, що дослідження багатьох науковців були проведені до початку процесу модернізації системи вищої освіти у цілому, що зумовлює необхідність проведення нових досліджень з питань державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників.

**Формулювання цілей статті.** Визначення системи державних гарантій науково-педагогічних працівників, загальних принципів функціонування та основних стратегічних напрямів її удосконалення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз діючого законодавства в сфері науково-педагогічної діяльності дозволяє виявити наступні ознаки державних гарантій науково-педагогічних працівників:

- надають науково-педагогічним працівникам можливість отримувати ті чи інші матеріальні та нематеріальні блага;
- виступають засобом позитивного впливу на науково-педагогічного працівника з метою стимулювання його до ефективного виконання своїх посадових обов'язків;
- слугують зміцненню стабільності професійного складу науково-педагогічних кадрів;
- компенсують обмеження, встановлені чинним законодавством.

Уявляється, що однією із важливих умов становлення ефективної наукової та освітньої системи є формування системи гарантій як комплексу контрольованих державою економічних, соціальних і правових гарантій, які забезпечують науково-педагогічним працівникам виконання посадових обов'язків.

Система гарантій науково-педагогічних працівників повинна виконувати не лише задачу компенсації економічних обмежень, які накладаються на науково-педагогічного працівника, але і задачу втримання в освітній сфері професіоналів.

Визначення концептуальних підходів до змісту гарантій науково-педагогічних працівників пов'язано перш за все з акцентуванням системності цієї сфери діяльності. Системний підхід дозволяє розглядати соціальний захист як сукупність принципів, яка характеризується наявністю соціальних факторів, що забезпечують стабільне і впорядковане існування об'єкта. Система являє собою сукупність конкретних об'єктів (компонентів, елементів), існування чи діяльність яких взаємопов'язані та взаємообумовлені [2, С.34]. Найважливішою ознакою системи виступає її цілісність, тобто поява емерджентності, таких ознак, яких не було у кожного елемента окремо.

Системні ознаки з'являються у об'єкта як в статичності, так і в динаміці. Статичний розгляд системи пов'язаний з виявленням її структури як внутрішньої упорядкованості та організованості елементів, так і відносин між ними. Структура характеризує систему з точки зору стійкості і якісної визначеності, яка забезпечує оптимальне функціонування системи. Динамічне визначення системи розкривається через аналіз її функцій, функцій кожного з елементів системи, а також через розкриття тенденцій розвитку. Тільки в сукупності виявлення статичних (структурних) і динамічних (функціональних) сторін системи розкриває її сутність в цілому.

Система гарантій виступає як механізм, призначений відмежовувати індивідів від різного роду несприятливих для його життєдіяльності впливів з боку соціального середовища і пом'якшувати наслідки таких впливів. У межах даної статті система визначається як самоорганізована сукупність елементів, факторів і умов, які впорядковують їх взаємодію з метою досягнення заданого результату.

Система гарантій науково-педагогічних працівників являє собою їх розподіл за видами, що дозволяють виявити нові особливості, характерні риси, тобто досліджувати гарантії науково-педагогічних працівників більш глибоко.

Загальними принципами ефективного функціонування системи соціальних гарантій науково-педагогічних працівників є наступні:

- науковість - опора на всесторонньо обґрунтовані дані теоретичного пошуку та практичного застосування, що включають сучасні дані із різних галузей людського знання;

- активність - постійне вивчення, прогнозування та вжиття необхідних заходів з метою недопущення (попередження) негативних наслідків;
- адресність - специфічне звучання по відношенню до різних груп науково-педагогічних працівників;
- гнучкість - можливість оперативної зміни форм, взаємодії, швидкості і ефективності в пристосуванні до зміни обстановки;
- комплексність - організація управління з врахуванням узгодженості всіх елементів системи соціальних гарантій науково-педагогічних працівників.

Важливою особливістю державних гарантій науково-педагогічних працівників є те, що закон підрозділяє їх на основні та додаткові. Якщо говорити про основні гарантії, то вони являються загальними статутними гарантіями для всіх науково-педагогічних працівників і не обумовлені нічим, крім віднесення особи до науково-педагогічних працівників.

Розглянемо основні види державних гарантій:

1. Рівні умови оплати праці, а також співрозмірні показники оцінки ефективності результатів науково-педагогічної діяльності при зайнятті відповідних посад.

Зазначена гарантія передбачає відсутність будь-якої дискримінації в сфері оплати праці, а також наявність об'єктивних оціночних критеріїв за якими можна робити висновки про результати виконання обов'язків.

2. Право науково-педагогічного працівника на своєчасне і в повному обсязі отримання грошового забезпечення.

Важливе значення в оцінці соціального самопочуття науково-педагогічних працівників має критерій задоволеності виконуваною роботою. Грошове забезпечення науково-педагогічного працівника складається з посадового окладу у відповідності із займаною посадою, а також із щомісячних і інших додаткових виплат.

3. Умови виконання обов'язків науково-педагогічних працівників, які забезпечують виконання зазначених обов'язків у відповідності до законодавства.

Науково-педагогічному працівнику гарантується створення таких умов виконання посадових обов'язків, за яких адміністрація освітньої установи зобов'язана забезпечити не лише безпечні умови праці, але і відповідні організаційно-технічні умови для виконання науково-педагогічним працівником своїх посадових обов'язків (наявність приміщення, обладнаного відповідними меблями, надання оргтехніки, забезпечення канцелярським приладдям і т.п.).

4. Відпочинок, який забезпечується встановленням нормальної тривалості робочого часу, наданням вихідних та неробочих святкових днів, а також оплачуваною щорічної відпустки.

5. Обов'язкове державне соціальне страхування на випадок хвороби чи втрати працездатності в період виконання обов'язків науково-педагогічного працівника або збереження грошового утримання при тимчасовій непрацездатності, а також на час проходження медичного обстеження в спеціалізованому закладі охорони здоров'я у відповідності до закону.

Найкращим механізмом забезпечення гарантій працюючим особам є соціальне страхування. Основу фінансування соціального страхування утворюють спеціально призначені для цієї мети внески, які сплачуються в основному трьома суб'єктами - навчальними та науковими установами, в штаті яких працюють застраховані особи, самими застрахованими в період здійснення ними трудової діяльності, а також нерідко і державою. В різних державах співвідношення зазначених суб'єктів фінансування неоднакове.

6. Відшкодування витрат, пов'язаних із службовими відрядженнями.

7. Державне пенсійне забезпечення в порядку та на умовах, встановлених законодавством України про державне пенсійне забезпечення.

Аналіз переліку вищезазначених гарантій показує, що для науково-педагогічних працівників встановлюється ряд гарантій, основною метою яких є забезпечення соціальної захищеності відповідних осіб. Для різних категорій населення має місце своя специфіка соціальної захисної практики, складовою частиною якої виступають соціальні гарантії, але, разом з тим, існує універсальність підходів до побудови системи соціальних гарантій в цілому.

Надання державних гарантій дає можливість людині відчутти себе захищеною від будь-яких негативних проявів. Ф.Е. Бурджалов вважає, що «соціальні гарантії в своїй більшості передбачають універсальність. Вони надаються всім членам суспільства вже в силу їх громадянства; всім представникам тієї чи іншої соціальної групи вже в силу належності до неї. Система соціальних гарантій базується на принципах рівної доступності та безкоштовності їх надання. Це, звичайно, не означає, що надання гарантій нічого не вартує суспільству, але блага, які випливають із цих гарантій, надаються по зниженим цінам чи безкоштовно їх безпосереднім споживачам. Гарантії забезпечуються переважно за рахунок суспільства, хоча його члени і користуються ними, і беруть участь у їх фінансуванні по різному і в різних частинах» [3, С.62].

Таким чином, науково-педагогічний працівник, як і будь-який інший громадянин України має право на захист. Науково-педагогічному працівнику в силу його професійної приналежності забезпечуються нормальні умови для життя та праці, які виражаються у формі державних гарантій.

Комплекс усіх заходів щодо вдосконалення управління якістю вищої освіти можливий за умови реалізації таких управлінських дій: визначення стратегії управління системою вищої освіти та пріоритетних напрямів вдосконалення її елементів; моніторингу якості наданих освітніх послуг; постійного відстеження (оцінки) стану системи через залучення громадськості та проведення соціальних опитувань; розробки стратегії з поетапним виконанням; ініціювання до участі всіх елементів системи вищої освіти, для раціоналізації та ефективності використання необхідних ресурсів; заохочення ініціативи суб'єктів навчання до інновацій та вдосконалення навчального процесу [4, С.428].

Удосконалення системи державних гарантій науково-педагогічних працівників у своїй основі передбачає наступні напрями діяльності:

- забезпечення державою можливості зайняття викладацької посади;
- забезпечення державою можливості успішного здійснення професійної функції науково-педагогічними працівниками;
- задоволення потреб науково-педагогічних працівників та їх інтересів;
- стимулювання ефективного вирішення поставлених професійних задач та закріплення науково-педагогічних працівників на відповідних посадах.

На практиці це означає, перш за все, створення необхідних умов для нормальної діяльності, вжиття заходів до усунення перешкод в здійсненні посадових обов'язків. Відповідно, змістовна сторона системи гарантій науково-педагогічних працівників визначається наступними стратегічними напрямками:

- підвищення престижності наукової та викладацької роботи;
- достатньо висока, регулярно виплачувана заробітна плата, розмір якої повинен підвищуватися разом із зростанням кваліфікації, зі збільшенням стажу, зниженням реальної вартості національної валюти;

- створення нормальних умов праці, забезпечення робочим місцем, правильна організація праці і т.п.;

- державне страхування (в тому числі медичне), гарантування високого пенсійного забезпечення;

- забезпечення службової перспективи, що передбачає: стимулювання зростання знань, проявлення ініціативи, добросовісного виконання завдань, розвитку почуття відповідальності.

Державні гарантії науково-педагогічних працівників об'єктивно обумовлені сучасною практикою для оптимізації функціонування закладів освіти та науки в Україні. Саме тому державні гарантії впливають на ефективність викладацької і наукової роботи та якість вирішення задач, покладених на науково-педагогічних працівників. При цьому, оптимізація функціонування системи соціально-правового захисту науково-педагогічних працівників повинна спиратись на існуючі напрацювання в різних сферах знань і соціальної практики.

Нажаль, можна констатувати, що в наш час законодавчо закріплено лише частину державних гарантій науково-педагогічних працівників, яких вони потребують щоденно. Правові норми, спрямовані на реалізацію соціально-правової захищеності науково-педагогічних працівників надмірно децентралізовані та «розкидані» по багаточисленним нормативно-правовим актам, що, всупереч принципам стабільності службових відносин та підвищення державних гарантій науково-педагогічних працівників, не забезпечує ані стабільності, ані відповідних гарантій.

Відсутність єдиної нормативно-правової бази, яка регулювала б соціально-правову захищеність науково-педагогічних працівників, відсилочний характер Законів України «Про освіту» [5], «Про вищу освіту» [6], «Про наукову і науково-технічну діяльність» [7], відсутність конкретизації та деталізації проголошених гарантій, механізмів їх реалізації знижують ефективність діяльності інституту державних гарантій науково-педагогічних працівників.

На сьогодні нарізла необхідність оновлення правового регулювання інституту державних гарантій науково-педагогічних працівників у контексті єдиного правового поля держави шляхом прийняття Закону України «Про державні гарантії науково-педагогічних працівників», який повинен визначити систему державних гарантій науково-педагогічних працівників; порядок їх надання і фінансування; органи, які здійснюють контроль за дотриманням законодавства України про державні гарантії науково-педагогічних працівників, а також встановити відповідальність за порушення законодавства України в визначеній сфері.

Безсумнівно, систематизація в одному нормативно-правовому акті всіх державних гарантій науково-педагогічних працівників дозволить забезпечити більшу стабільність положення науково-педагогічних працівників, підтримати цілісність та єдність даної сфери діяльності в Україні. Прийняття зазначеного закону, на наш

погляд, було б значним кроком вперед, оскільки сприяло б підвищенню ефективності державних гарантій науково-педагогічних працівників, формуванню стабільного механізму реалізації правових і соціальних гарантій для науково-педагогічних працівників. Більш того, прийняття такого нормативно-правового акту, створення міцної законодавчої бази в області державних гарантій науково-педагогічних працівників дозволило б надати системність, цілісність, завершеність інституту державних гарантій науково-педагогічних працівників.

Як вже зазначалось вище, система державних гарантій науково-педагогічних працівників у наш час знаходиться в стані нестабільності, який викликаний адміністративною реформою, відсутністю єдиної кадрової політики тощо. Разом з тим, гарантії, що надаються через правові норми є важливими для соціального визнання важливості та відповідальності праці науково-педагогічних працівників. Система матеріально-фінансових гарантій сьогодні - це діюча система, яка підвищує престиж викладацької та наукової роботи як соціально-правового інституту.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Удосконалення системи гарантій науково-педагогічних працівників має проходити в контексті недопущення порушення принципу соціальної справедливості та серйозного розширення соціальних переваг у порівнянні з іншими громадянами, проте, враховуючи важливу соціальну роль даних учасників освітнього процесу у суспільстві, необхідно забезпечити функціонування найбільш ефективного механізму їхнього державного регулювання, що, своєю чергою, слугуватиме перспективним напрямом розвідок у даній сфері освітянських правовідносин.

#### Література.

1. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. М., 2003. - 194 с.
2. Карпичев В.С. Организация и самоорганизация социальных систем: словарь / В.С. Карпичев. - 2-е изд., доп. - Москва: Издательство РАГС, 2004. – 282 с.
3. Бурджалов Ф.Э. Социальные гарантии и социальная ответственность / Ф.Э. Бурджалов // Общество и экономика. - 1997. - № 4. - с. 54-82.
4. Тупичак Л. Инновационный освітній менеджмент як інструмент управління якістю освітніх послуг / Л. Тупичак // Ефективність державного управління: Збірник наукових праць. - 2013. - Вип. 37. - с.422-430.
5. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 року № 1060-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 34. - Ст. 451.
6. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. - 2014. - № 37-38. - Ст. 2004.
7. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 13.12.1991 року № 1977-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. - 1992. - № 12. - Ст. 165.

#### References.

1. Mal'ko, A.V. (2003), «*Incentives and restrictions in the law*», Moscow, Russia.
2. Karpichev, V.S. (2004), «*Organization and self-organization of social systems: Dictionary*», 2nd ed., ext, Moscow, Russia.
3. Burdzhalov, F.E. (1997), «*Social guarantees and social responsibility*», *Society and Economy*, vol. 4, pp. 54-82.
4. Tupyachak, L. (2013) «*Innovative educational management as a tool for quality management of educational services*», *The efficiency of public administration: Collected Works*, vol. 37, pp. 422-430.
5. The Verkhovna Rada of Ukraine (1991), The Law of Ukraine «On Higher Education», available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (Accessed 23 May 1991).
6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine «On Higher Education», available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (Accessed 01 July 2014).
7. The Verkhovna Rada of Ukraine (1992), The Law of Ukraine «On scientific and technical activity», available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1977-12> (Accessed 13 December 1991).

Стаття надійшла до редакції 20.12.2014 р.



ТОВ "ДКС Центр"