

УДК 331.2

**З.В. БІЛОУС,**

Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря  
Сікорського»

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА В ЧАСТИНІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ**

*Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, дисбаланс, науково-педагогічні (наукові) працівники, педагогічні працівники, складність роботи, що виконується, кваліфікація*

З часу проголошення незалежності України система оплати праці в державі зазнає постійного реформування. Виходячи з реальних фінансових можливостей держава намагається знайти оптимальний шлях щодо виконання перед громадянами основних конституційних засад. Зокрема, Основний Закон закріплює Україну – як соціальну, правову державу, а права і свободи людини, та їх гарантії безпосередньо визначають зміст і спрямованість діяльності держави, вказує вищий за юридичною силою нормативно-правовий акт [1]. Норми статей Конституції України, в першу чергу, покладають на державу обов'язок забезпечувати умови для гідного рівня життя громадян через належні умови праці та рівень її оплати. Це цілком відповідає міжнародним стандартам та концепції гідної праці. Міжнародні організації праці у своїх нормативних актах закріплюють, що гідна праця – це важлива глобальна проблема сучасності, а праця залишається для людини засобом підтримання життя та задоволення основних потреб. Кожен шукає справедливих можливостей розвитку власними силами [2].

Останні роки, не дивлячись на складну економічну ситуацію в країні, держава через об'єднання зусиль уряду та законодавця навколо європейсько-інтеграційних прагнень, намагається йти шляхом соціально орієнтова-

ної держави, яка на перший план порядку денного виносить на розгляд питання належної оплати праці громадян у всіх галузях економіки.

В роки незалежності України питанням оплати праці та проблемам їх правового регулювання в своїх дослідженнях у більшій чи меншій мірі приділяли увагу вчені-правники, такі як, О.І. Процевський, Н.Б. Болотіна, В.Я. Гоц, П.Д. Пилипенко, Н.Д. Гетьманцева, М.І. Іншин, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та інші.

На шляху реалізації реформ та підвищення рівня соціального забезпечення громадян України в системі оплати праці працівників виникають певні недоліки, які потребують їх нагального вирішення та усунення з боку держави.

Починаючи з 2016 року, держава, зазнавши відповідних трансформацій, одним із пріоритетних напрямів своєї діяльності обрала врегулювання питань, пов'язаних із заробітною платою працівників освітньої галузі, зокрема педагогічних працівників. Так, зокрема, постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін у додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298» від 14.12.2016 року та відповідними змінами до наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифний розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 року [3, 4], державою було здійснено підвищення посадових окладів педагогічних працівників. Положення постанови передбачає підняття на два тарифні розряди посадових окладів та ставок по Єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери для педагогічних працівників, зокрема, загальноосвітніх навчальних закладів.

Зважаючи на те, що заробітна плата працівників (і педагогічні працівники не є винятком) складається як з основної заробітної плати, так і з додаткової, а це безпосередньо –

доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, премії, то виникає певний дисбаланс у оплаті праці між працівниками освітньої галузі [5], оскільки вищезазначеною постановою Кабінет Міністрів України, як здається, не виправдано оминув інших категорій працівників освітньої галузі. Так, можна констатувати, що заробітна плата педагогічного працівника загальноосвітніх закладів є інколи вищою, ніж заробітна плата науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів та наукових співробітників наукових установ.

Така ситуація в освітній галузі, в першу чергу, склалась через декілька причин:

1) просування посадових окладів педагогічних працівників на 2 розряди по Єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери;

2) в системі оплати праці для такої категорії працівників передбачена більша кількість винагород, гарантованих державою та органами місцевого самоврядування, поряд з науково-педагогічними і науковими працівниками.

Зокрема, мова йде про наступні види доплат і надбавок, що стосуватимуться педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, власне вчителів:

- надбавка за «престижність педагогічної праці» в розмірі 20 відсотків;
- доплати за перевірку письмових робіт, класне керівництво;
- щомісячна доплата в розмірі 20 відсотків посадового окладу після проходження процедури сертифікації;
- інші надбавки передбачені для працівників установ, закладів і організацій бюджетної сфери [6].

Такі виплати для педагогічних працівників загальноосвітніх закладів комунальної форми власності, крім того, забезпечені нормами Бюджетного кодексу України, а саме п.4 статті 77 Кодексу: «Верховна Рада Автономної Республіки Крим, обласні, міські, районні, селищні, сільські ради при затвердженні відповідних бюджетів враховують у першочерговому порядку потребу в коштах на оплату

праці працівників бюджетних установ відповідно до встановлених законодавством України умов оплати праці» [7]. До того ж, реалізація так званої реформи бюджетної децентралізації в Україні вказує на те, що такі кошти для виплат педагогічним працівникам у місцевих бюджетах наявні.

Дисбаланс, що виник у цьому питанні, не вирішується і нормою статті 61 нещодавно прийнятого Закону України «Про освіту»: «Найменший посадовий оклад науково-педагогічного працівника встановлюється на 25 відсотків вище від посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії» [8]. Різницю в розмірі посадових окладів працівників нівелюють вже вище згадувані нами винагороди, які, як зазначалось, не тільки урівнюють заробітну плату, але й фактично забезпечують її на більш високому рівні порівняно з заробітною платою науково-педагогічних працівників.

Заробітна плата науково-педагогічних (наукових працівників), як відомо, об'єднує в собі:

1) відповідний розмір посадового окладу згідно схеми тарифних розрядів посад (професій) керівних, науково-педагогічних, педагогічних, наукових працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ;

2) доплати за вчені звання і наукові ступені, що нараховуються і підлягають виплаті працівникам за рішенням керівника установи від 0 відсотків до їх граничного значення встановленого законодавством в залежності від наявного статусу працівника до його посадового окладу;

3) надбавки, передбачені для працівників установ, закладів і організацій бюджетної сфери, включаючи надбавку, що є єдиною серед винагород для такої категорії працівників, яка гарантується державою та обов'язкова для нарахування і виплати – надбавку за вислугу років.

Методологічно важливим у нашому дослідженні є порівняльний аналіз посадових розрядів і ставки працівників, що нами розглядаються, на основі Єдиної тарифної сітки

розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери у формі таблиці.

**Таблиця 1 – Порівняльний аналіз посадових розряди і ставки працівників**

Найменування посади науково-педагогічного працівника і посадовий розряд	Посадовий оклад науково-педагогічних працівників станом на 2017 рік, грн	Найменування посади педагогічного працівника і посадовий розряд	Посадовий оклад педагогічних працівників станом на 2017 рік, грн	Найменування посади наукового працівника і посадовий розряд	Посадовий оклад наукових працівників станом на 2017 рік, грн
Професор – 20	5824	Учителі вищої категорії – 14	3872	Головний науковий співробітник – 17–20	В середньому 5472
Доцент – 19	5472			Провідний науковий співробітник – 15–19	В середньому 4800
Старший викладач – 17	4800	Учителі першої категорії – 13	3632	Старший науковий співробітник – 14–18	В середньому 4464
Викладач, асистент – 16	4464	Учителі другої категорії – 12	3392	Науковий співробітник – 12–17	В середньому 4128
Викладач-стажист – 15	4128	Учителі без категорії – 11	3152	Молодший науковий співробітник – 10–15	В середньому 3632

Представлені посадові оклади науково-педагогічних та педагогічних працівників наочно демонструють різницю номінальних окладів, проте, при доповненні до них надбавок і доплат, тощо ситуація змінюється. Так, відповідно до системи оплати праці заробітна плата старшого викладача буде розрахована: множенням і складанням розміру посадового окладу – 4800 гривень (табл.) на 10 відсотків надбавки за вислугу років (працівник від 3 до 9 років вислуги років), 15 відсотків доплати за науковий ступінь (припустимо, що така виплата здійснюється), та складе в підсумку

6000 гривень на поточний рік. А заробітна плата вчителя першої категорії буде складати: посадовий оклад 3632 гривень (табл.), 10 відсотків надбавки за вислугу років, надбавка за престижність педагогічної праці 15 відсотків (не в максимальному її розмірі), доплати за класне керівництво та перевірку письмових робіт – 25 і 20 відповідно, та без урахування інших виплат, в сумі дорівнює 6174 гривень на поточний рік. Як бачимо, заробітна плата працівників з однаковим стажем роботи за чинною системою оплатою праці в освітній галузі урівнюється державою незалежно від

місця роботи і посади (вищого навчального закладу чи загальноосвітнього).

Норма статті 1 Закону України «Про оплату праці» закріплює те, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці [5]. А відповідні положення статей 94, 96 щодо оплати праці Кодексу законів про працю України чітко підтверджують таку норму закону та до того ж визначають, що «Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати» [9].

Враховуючи побудову системи оплати праці в державі відповідним чином, слід проаналізувати вищезазначені, законодавчо закріплені категорії, що стосуватимуться посад працівників у освітній галузі, які ми розглядаємо. А тому на порядок денний виходять питання оцінки праці, що виконується, а потім і рівень її оплати за – виконувану роботу, її складність, кваліфікацію педагогічних та науково-педагогічних (наукових) працівників відповідно. Оскільки, на нашу думку, встановлення того чи іншого розміру заробітної плати та самого процесу змін та коректування оплати праці в галузі буде безпосередньо перекликатись з цими категоріями (критеріями). На цьому підході наполягає й О.Є. Костюченко, яка зазначає, що такі категорії, як професіоналізм, продуктивність праці, якість виконуваної роботи є тими критеріями, які можна покласти в основу показників ефективності праці працівників, що в свою чергу становлять базу безперервного удосконалення системи оплати праці працівників [10, с.165].

Для повноцінного розкриття цього питання, як вбачається, слід розглянути позицію законодавця та безпосереднього суб'єкта-розробника законодавчих ініціатив в освітній

галузі. Так, у чинних законодавчих актах, а саме Законі України «Про вищу освіту» закріплено наступне: Науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність»; щодо педагогічних працівників, то «це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність» [11]. Ці норми в ракурсі нашого дослідження надають чітке розмежування щодо наявності додаткових професійних якостей та кваліфікації для осіб, що провадять науково-педагогічну діяльність на відмінну від педагогічної, в частині здійснення наукової (науково-технічної, мистецької) діяльності. Мова йде про здобуття особами, що здійснюють науково-педагогічну (наукову) діяльність додаткових компетентностей задля отримання відповідно якісних результатів праці в освітній галузі.

До того ж, роботодавець, як правило, при проведенні конкурсів на заміщення посад таких категорій (викладач, старший викладач, доцент, професор), основними умовами для подання документів та подальшого працевлаштування (укладення контракту) висуває вимоги щодо наявності у пошукувача вченого звання та наукового ступеня. На наш погляд, такий факт є характерним якісним показником кваліфікації, що висуваються до осіб, які претендують для заміщення таких посад. Працівники, в такому випадку, перебуваючи в статусі вчених, та відповідно до своїх посадових обов'язків, провадять фундаментальні та прикладні наукові дослідження, отримуючи при цьому відповідні наукові або науково-технічні результати, що складає їх продуктивність, ефективність і власне результати праці.

Таким чином, вбачаються законодавчо встановленні додаткові «переваги», що стосуються статусу науково-педагогічних працівників. В цьому сенсі погоджуємося з думкою Г.А. Капліною, яка обґрунтовано доводить, що оплата праці має базуватися на принципах «справедливості в оплаті праці» і «рівної

оплати за рівну працю», і ці принципи, як справедливо наголошує науковець, мають бути законодавчо наповнені конкретним змістом [12, с.5].

Закон України «Про вищу освіту» стверджує: «вища освіта – сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти» [11]. Законодавець безпосередньо визначає поле діяльності науково-педагогічних працівників на більш високому рівні, на відмінну рівня середньої освіти, але не враховує такий аспект, регулюючи систему оплати праці в галузі.

Таке правове регулювання оплати праці працівників в галузі освіти демонструє «вимивання соціальної справедливості» з права – це стійка тенденція, що призводить до вкрай невтішних соціально-психологічних та економічних наслідків» [13, с.237]. Погоджуючись з цим твердженням, зазначимо, що оплата праці педагогічних та науково-педагогічних працівників має бути приведена у відповідність до кваліфікації та професійної компетенції працівників та будуватися на принципі «єдності та диференціації», що дозволить забезпечити справедливу оплату праці у цій сфері господарювання. Отже, виникає необхідність запропонувати зміни, що суттєво відкоригують оплату праці науково-педагогічних і наукових працівників вищих навчальних закладів та наукових установ відповідно разом з іншими працівниками освітньої галузі.

Так, вважаємо за доцільне:

– по-перше, підвищити за аналогією на два ступеня посади науково-педагогічних і наукових працівників по Єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери;

– по-друге, забезпечити визнання в спеціальних законодавчих актах в сфері освітньої діяльності шляхом внесення змін до Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту» доплати такій категорії працівників за наявні вчені звання професора і доцента, старшого дослідника – 33 та 25 відсотків відповідно, і наукові ступені доктора наук, доктора філософії – 20 та 15 відсотків від посадового окладу як обов'язкові для виплати, в зазначених нами їх вищих розмірах.

Такий підхід, на нашу думку:

1) усуне дисбаланс, що виник у оплаті праці працівників однієї галузі;

2) позбавить суб'єктів законодавчої ініціативи прийняття рішень у розріз основним принципам оплати праці в Україні, визначених на законодавчому рівні – диференціації в оплаті праці, оптимальності заробітної плати з урахуванням складності виконуваної роботи;

3) забезпечить справедливу диференціацію заробітної плати в освітній галузі в залежності від професійних якостей, кваліфікації та результатів роботи.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України / прийн. на 5-й сесії Верховної Ради України 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Report of the Director-General: Reducing the decent work deficit - a global challenge. Report 89 I (A) / International Labour Organization. Geneva: ILO, 2001. 82 p.
3. Про внесення змін у додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 : Постанова Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 974. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974-2016-p/paran11#n11>.
4. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : Наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>.

5. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
6. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти : наказ Міністерства освіти України від 15.04.1993. № 102. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93>.
7. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2456-17/page>.
8. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
9. Кодекс законів про працю України / затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
10. Костюченко О. Є. Державне і договірне регулювання відносин у сфері праці. К. : УБС НБУ, 2011. 187 с.
11. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
12. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2009. 22 с.
13. Іншин М. І., Щебина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Х. : Діса плюс, 2016. 328 с.

***Білоус З. В. Удосконалення законодавства в частині оплаті праці працівників освітньої галузі // Форум права: електрон. наук. фахове вид. 2017. № 4. С. 29–34. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2017\\_4\\_6.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_4_6.pdf)***

Охарактеризовано основні недоліки і дисбаланси в заробітній платі між науково-педагогічними і педагогічними працівниками. Аналіз чинного трудового законодавства з досліджуваних питань довів необхідність його удосконалення. Запропоновано шляхи вирішення та усунення недоліків, що склались в оплаті працівників освітньої галузі.

\*\*\*

***Белоус З.В. Усовершенствование законодательства в части оплате труда работников образования***

Охарактеризовано основные недостатки и дисбалансы в заработной плате между научно-педагогическими и педагогическими работниками. Анализ действующего трудового законодательства по исследуемым вопросам доказал необходимость его совершенствования. Предложены пути решения и устранения недостатков, которые сложились в оплате труда работников образовательной сферы.

\*\*\*

***Belous Z.V. Improvement of Legislation in the Part of Remuneration of Employees of Education***

The main shortcomings and imbalances in wages between scientific pedagogical and pedagogical workers are characterized. An analysis of the current labor legislation on the issues examined has proved the need for its improvement. The ways of solving and eliminating the shortcomings that have arisen in the remuneration of employees in the educational sphere are suggested.