

**Затонацька Т. Г.**

*доктор економічних наук, професор кафедри економічної кібернетики Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, Україна, tzatonat@ukr.net*

**Герасименко О. О.**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна, gerasimenko\_o\_o@ukr.net*

**Лаврентьєв М. М.**

*старший науковий співробітник відділу економіки та фінансів освіти ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, lmn2005@ukr.net*

## **ОПЛАТА ПРАЦІ В ДЕРЖАВНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ: СТАН ТА ВИКЛИКИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМИ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

**Анотація.** Виокремлено суб'єкти та інструментарій формування механізмів і систем оплати праці у сфері вищої освіти. Обґрунтовано поширення почасової форми оплати праці та структуру заробітної плати для її систем. Розкрито зміст проведеної реформи мінімальної заробітної плати та її наслідки для практики оплати праці в державних закладах вищої освіти. Наведено аргументи щодо низького рівня конкурентоспроможності заробітної плати у сфері вищої освіти. Визначено першочергові завдання, вирішення яких сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності заробітної плати в державних закладах вищої освіти.

**Ключові слова:** заклади вищої освіти, науково-педагогічні працівники, оплата праці, мінімальна заробітна плата, диференціація заробітної плати, контрактна система наймання й оплати праці.

Рис. 2. Літ. 12.

JEL classification: I21, I28.

Модернізація системи української вищої освіти в умовах євроінтеграції супроводжується різновекторними та масштабними трансформаціями механізмів управління закладами вищої освіти. Високий рівень якості освітніх послуг вимагає досконалого кадрового забезпечення навчального процесу. Професійна майстерність науково-педагогічних працівників

закладів вищої освіти, як головних учасників освітнього процесу, пов'язана, передусім, з розробленням та використанням фундаментального за рівнем наукового опрацювання, інноваційно орієнтованого за змістом, педагогічно та методично вивіреного за формами та методами подання навчального матеріалу, що сприятиме формуванню професій-

них компетентностей випускників. Результативність діяльності науково-педагогічних працівників суттєво залежить від ступеня їх мотивованості. Серед численних управлінських інструментів сильним мотиваційним потенціалом наділена оплата праці, питання вдосконалення якої не втрачають актуальності в контексті наукового дискурсу та практичних підходів.

Науково-прикладне підґрунтя механізмів та інструментарію організації заробітної плати закладено в публікаціях українських вчених – Д. Богині, М. Ведернікова, І. Гнибіденка, О. Грішної, В. Данюка, Т. Кір'ян, А. Колота, Т. Костишиної, Г. Кулікова, В. Лагутіна, Е. Лібанової, Л. Лісогор, І. Новак, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, О. Павловської, І. Петрової, М. Семикіної, С. Цимбалюк, Л. Шаульської та ін. Проблематика оплати праці в закладах вищої освіти в науковому доробку вітчизняних науковців знайшла відображення у працях М. І. Карліна, А. В. Ломоносова через дослідження теоретичних та практичних проблем стимулювання й оплати праці в освітньо-науковій сфері за умов переходу до ринкової економіки [1]; аналіз соціально-економічних передумов формування організаційно-економічного механізму управління оплатою праці у ЗВО України та концептуальних підходів щодо його вдосконалення на основі регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників [2]; розроблення пропозицій щодо шляхів удосконалення оплати праці у вищій освіті в частині покращення фінансового забезпечення оплати праці, удосконалення Єдиної тарифної сітки та поліпшення прак-

тики формування додаткової заробітної плати [3].

Узагальнення наукового доробку зазначених авторів засвідчило, що в умовах масштабних соціальних реформ назріла потреба комплексного дослідження системи оплати праці в державних закладах вищої освіти та вдосконалення інструментарію забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати науково-педагогічних працівників.

Виходячи з актуальності теми, головною метою статті є дослідження сучасного стану оплати праці в державних закладах вищої освіти в контексті реформи мінімальної заробітної плати та визначення стратегічних векторів підвищення конкурентоспроможності заробітної плати науково-педагогічних працівників.

Акцентуємо увагу на тому, що механізми та системи оплати праці у сфері вищої освіти формуються як державою, так і окремим закладом вищої освіти. Зокрема, державою створюється нормативно-правове поле, за рахунок коштів державного бюджету здійснюється оплата праці працівників державних закладів вищої освіти. З боку освітніх установ можуть створюватись такі умови організації та оплати праці, що спроможні посилити інтерес найманих працівників щодо роботи в тому чи іншому закладі вищої освіти, зокрема порівняно високий розмір заробітної плати, що забезпечується виплатою частини винагород за працю за рахунок альтернативних джерел фінансування.

Практика незаперечно свідчить: всю систему стимулів, що застосовується у практиці оплати праці науково-педагогічних працівників, як

головних суб'єктів навчального процесу, можна розподілити на дві підсистеми:

1) підсистема стимулів, орієнтованих на виконання посадових функцій та обов'язків;

2) підсистема стимулів, спрямованих на досягнення особливих результатів педагогічної, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності.

Зауважимо, що в основу формування дієвого механізму оплати праці у сфері вищої освіти має бути покладена ринкова теорія заробітної плати. Вдосконалення системи оплати праці можливе за умови залежності величини заробітної плати від складності виконуваних функцій та результатів діяльності. Такий підхід дозволяє визначити заробітну плату як ціну послуг з праці, що сплачується за використання найманої праці у процесі надання освітніх послуг та створення інноваційних продуктів.

У розвиток попередньої тези підкреслимо, що в силу особливостей змісту та результатів праці науково-педагогічного персоналу у сфері вищої освіти поширена почасова форма оплати. Для її систем характерна типова структура заробітної плати – основна та додаткова заробітна плата, кожна з яких виконує певні функції. Посадовий оклад, як основна заробітна плата науково-педагогічних працівників державних закладів вищої освіти, має певні особливості: регулюється державою і є гарантованою величиною доходу, що залежить від рівня кваліфікації. Розміри посадових окладів визначаються на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетних установ,

закладів і організацій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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» [4] з урахуванням низки змін, внесених постановами Кабінету Міністрів України. Так, після реформи мінімальної заробітної плати, проведеної наприкінці 2016 року, посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) з 1 січня 2017 р. розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1 січня календарного року. Натомість, до реформування системи оплати праці, зокрема шляхом збільшення вдвічі мінімальної заробітної плати, розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду Єдиної тарифної сітки встановлювався на рівні мінімальної заробітної плати. Починаючи з січня 2017 р. змінено не лише розмір мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії, принципово іншою стала її соціально-економічна природа. Зокрема, згідно з положеннями Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-VIII мінімальна заробітна плата трактується як встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. В попередній редакції Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР мінімальну заробітну плату було

визначено як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за який не може оплачуватися виконана працівником місячна (годинна) норма праці (обсяг робіт). Слід наголосити, що мінімальна заробітна плата є грошовим еквівалентом, який забезпечує задоволення потреб простого відтворення робочої сили найнижчої кваліфікації за умов, коли трудовий процес відбувається у межах суспільно нормальної інтенсивності праці.

Звертаючись до проблематики реформування системи оплати праці, підкреслимо, що суть проведеної реформи мінімальної заробітної плати звелась до включення в розмір мінімальної заробітної плати всіх доплат і надбавок, окрім доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці. Натомість, в базу для розрахунку заробітних плат було закладено прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня 2017 р. в розмірі 1600 грн, що відповідало мінімальній заробітній платі станом на грудень 2016 року. В результаті чинна в нинішній час Єдина тарифна сітка з оплати праці працівників установ, закладів та організацій галузей бюджетної сфери втратила диференціацію в розмірах посадових окладів з 1 до 11 тарифних розрядів, що слід визнати неприпустимим явищем «зрівнялівки» заробітної плати працівників, які виконують роботу різного рівня складності. Зауважимо, що до цього діапазону тарифної сітки віднесено як робочі місця допоміжного персоналу, який виконує низькокваліфіковану роботу, так і окремі керівні посади закладів вищої освіти – посади керівників основних підрозді-

лів, які не віднесено до педагогічних посад; посада головного інженера; посади керівників планово-фінансових та планово-економічних підрозділів; посади керівників інших підрозділів. Окрім того, незначною є диференціація в розмірі посадових окладів за 11 та 12 тарифними розрядами. Так, мінімальну заробітну плату як державну соціальну гарантію з 1 січня 2018 року встановлено в розмірі 3723 грн [5], а посадовий оклад за 12 тарифним розрядом становить 3735 грн, перевищуючи розмір посадового окладу попереднього тарифного розряду лише на 12 грн (0,32 %), що є неприпустимим явищем щодо диференціації заробітної плати.

Досвід оплати праці працівників закладів вищої освіти на основі Єдиної тарифної сітки виявив як переваги, так і недоліки даної системи. Проте, головну перевагу – спробу ув'язати розміри заробітної плати з темпами інфляції не шляхом коригування посадових окладів, а шляхом визначення їх величини через підвищення розміру мінімальної заробітної плати – знівелювано після реформи мінімальної заробітної плати. Натомість посилились перекоси в розмірах посадових окладів та їх диференціації як головних чинників, що формують конкурентоспроможність заробітної плати.

Посадові оклади за посадами науково-педагогічних працівників, що віднесені до тарифних розрядів в діапазоні від 15 до 19, з 1 січня 2018 року встановлено в розмірі 4546 грн, 4916 грн, 5286 грн, 5656 грн, 6026 грн відповідно.

Як видно з рис. 1, впродовж 2013–2017 рр. номінальна середньомі-



**Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати у сфері вищої освіти за 2013–2017 рр. у порівнянні з середньою заробітною платою в Україні та окремими видами економічної діяльності**

Побудовано за даними Державної служби статистики України.

сячна заробітна плата у сфері вищої освіти зросла у 2 рази – з 3317 до 6710 грн. Проте, її розмір до сьогодні залишається меншим, ніж в економіці України в цілому та окремих видах економічної діяльності. Так, суттєвою є різниця в розмірах номінальної середньомісячної заробітної плати у вищій освіті та сферах, які впродовж багатьох років займають лідерські позиції за цим показником – сфері авіаційного транспорту і фінансової та страхової діяльності. Розрив в показниках середньомісячної заробітної плати у сфері вищої освіти та авіаційного транспорту досяг критичної точки у 2017 р. та склав 24378 грн, тобто у 2017 р. розмір середньомісячної заробітної плати в розрахунку на одного працівника у сфері вищої освіти, де відбувається

формування людського капіталу національної економіки, був у 4,6 рази меншим, ніж у галузі авіаційного транспорту. Дані рис. 1 засвідчують значне відставання вищої освіти і від фінансової та страхової діяльності за досліджуваним показником.

Впродовж 2013–2017 рр. динаміка показника середньомісячної заробітної плати у сфері вищої освіти характеризується трендом незначного зростання. Так, у 2013 р. в порівнянні з попереднім роком розмір середньомісячної заробітної плати зріс на 6,1 % (з 3127 грн до 3317 грн), у 2014 р. – на 2,3 % (з 3317 грн до 3392 грн), у 2015 р. приріст показника склав 13,4 % (з 3392 грн до 3845 грн), у 2016 р. – 21,2 % (з 3845 грн до 4661 грн), у 2017 р. – 44,0 % (з 4661 грн до

6710 грн). Для порівняння: в економіці України в цілому за всіма видами економічної діяльності прирощення розміру середньомісячної заробітної плати у 2013 р. склало 7,9 % (з 3041 грн до 3282 грн), у 2014 р. – на 6,0 % (з 3282 грн до 3480 грн), у 2015 р. – 20,5 % (з 3480 грн до 4195 грн), у 2016 р. – 23,6 % (з 4195 грн до 5183 грн), у 2017 р. – 37,1 % (з 5183 грн до 7104 грн), що не має значних відхилень від темпів зростання середньомісячної заробітної плати у сфері вищої освіти. При цьому реформа мінімальної заробітної плати позначилась на зростанні показника середньомісячної заробітної плати у сфері вищої освіти більшими темпами, ніж загалом в економіці України (44 % та 37,1 % відповідно). Проте, розмір середньомісячної заробітної плати у сфері вищої освіти впродовж останніх трьох років є значно меншим за цей показник не лише за сферами економічної діяльності, які утримують лідерські позиції, а й по економіці України в цілому та по промисловості, що засвідчує про низький рівень конкурентоспроможності заробітної плати у сфері вищої освіти. Натомість перевищення в порівнянні зі сферами-аутсайдерами (поштова та кур'єрська діяльність, сільське господарство) – незначне.

Впродовж 2013–2017 рр. середньомісячна заробітна плата у сфері освіти згідно з офіційними даними Державної служби статистики України складала лише 72,7–82,7 % від рівня середньої заробітної плати за всіма видами економічної діяльності. Міжнародний досвід свідчить, що, зокрема, в східноєвропейських країнах, таких як Польща, Угорщина,

Словаччина, Чехія, цей показник у 2013–2017 роках був значно вищим (Польща – 100,1–107,6 % [6], Угорщина – 100,1–104,2 % [7], Чехія – 97,1–99,8 % [8], Словаччина – 87,6–92,1 % [9; 10]), загалом спостерігається тенденція утримання цього показника на рівні не нижче значення середньої заробітної плати за всіма видами економічної діяльності.

Дані огляду заробітних плат, проведеного кадровим порталом work.ua [11] (рис. 2), свідчать, що розмір середньої заробітної плати в Україні як за резюме, так і за вакансіями, у 2017 р. суттєво перевищував розмір середньомісячної заробітної плати у сфері вищої освіти, що є черговим свідченням низької конкурентоспроможності заробітної плати в досліджуваній сфері.

Зазначимо, що чинній Єдиній тарифній сітці притаманний прогресивно-регресивний принцип збільшення тарифних коефіцієнтів, що не можна визнати раціональним підходом у побудові тарифної системи оплати праці. Також порушено вимоги «порогу відчутності» як мінімально необхідного (нижнього) рівня різниці між тарифними ставками (посадовими окладами) двох суміжних розрядів (кваліфікаційних груп), що є свідченням неадекватного відображення в тарифних умовах відмінностей у складності праці (кваліфікації працівників) та наявності перекосів у диференціації основної заробітної плати.

Незначний розрив у розмірі тарифної ставки (посадового окладу) за суміжними посадами науково-педагогічних працівників виступає демотиватором підвищення рівня кваліфікації шляхом здобуття науко-

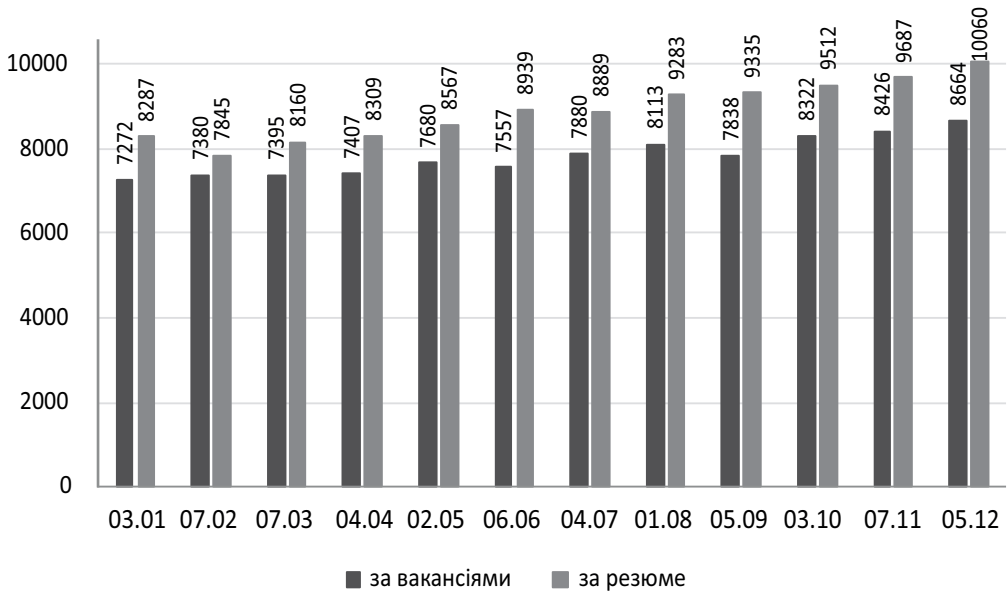


Рис. 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати у сфері вищої освіти в 2017 році, грн

Джерело: Графік зміни середньої зарплати. Україна. 2017 рік. URL: <https://www.work.ua/ua/stat/salary/?time=year2017> (дата звернення 12.05.2018).

вого ступеня. Елементи додаткової заробітної плати – надбавки, доплати, премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, є більш гнучким елементом заробітної плати, який дозволяє стимулювати як підвищення рівня компетентності, так і результативність праці науково-педагогічних працівників.

Згідно з положеннями Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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» передбачено встановлення та виплату надбавок за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), за складність, напруженість у роботі – у розмірі до

50 % посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки); за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – 10 %, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15 %, двох і більше мов – 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати). При цьому надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом. Розмір передбачених доплат становить: 50 % посадового окладу (тарифної ставки) – за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників, за суміщення професій (посад), за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; за вчене звання професора – 33 % посадового окладу (ставки заробітної плати), доцента,

старшого наукового співробітника – 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати); за науковий ступінь доктора наук – 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати), кандидата наук, доктора філософії – 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати). Положеннями нового Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII передбачено, що керівництво закладу вищої освіти може встановити більший розмір доплат за рахунок власних надходжень, а також відповідно до законодавства, статуту та колективного договору визначає порядок, встановлює розміри доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги та заохочення для науково-педагогічних та інших працівників вищих навчальних закладів [12].

Щодо окреслених положень нормативно-правового поля оплати праці науково-педагогічних працівників, на думку авторів, неправомірно відносити елементи заробітної плати, що мають соціально-економічну природу надбавок, передбачаючи додаткове заохочення за підвищення рівня професійної компетентності шляхом здобуття наукового ступеня та вченого звання, до доплат, оскільки доплати – це виплати компенсаційного характеру, які дозволяють нівелювати відхилення від нормальних умов праці.

На сучасному етапі розвитку економіки та суспільства сфера вищої освіти, як вид економічної діяльності, інтегрує в собі три головні компоненти – проведення досліджень фундаментального та прикладного характеру, підготовку фахівців для потреб економіки, інноваційну діяльність та бізнес, пов'язаний із трансфертом

розробок та кадровим супроводом бізнес-проектів.

Є всі підстави стверджувати, що науково-педагогічній діяльності притаманна низка специфічних рис, серед яких – переважно індивідуальний характер, складність оцінювання результатів праці у кількісних показниках, висока частка творчих видів діяльності, відсутність пропорційної залежності та значний розрив в часі між затратами та результатами праці, професійна відповідальність за передачу системи знань теоретичного та емпіричного характеру, важливість статусної позиції, професійного визнання колег та суспільної значущості.

Важливим моментом праці у сфері вищої освіти є підвищення якості підготовки фахівців на основі використання в освітньому процесі результатів інноваційної діяльності науково-педагогічного персоналу. Тому на практиці освітні функції та наукова робота повинні бути невіддільними, що значною мірою має забезпечити стимулювання наукової творчості викладацького корпусу. Сучасний викладач має бути успішним науковцем, аби черпати принципово нові знання та інформацію інноваційного змісту, призначені для студентської аудиторії, з результатів власних наукових досліджень. Викладацька діяльність, по суті, має стати своєрідним підсумком наукової роботи. Отже, однією з передумов високої якості освітніх послуг є забезпечення компетентності науково-педагогічного персоналу на основі здобуття наукового ступеня. Проте, в більшості вітчизняних закладів вищої освіти наукова діяльність здійснюється без додаткового мате-



ріального заохочення. Головний мотив публікаційної активності та технічної винахідливості викладачів – виконання умов контракту в частині наукової діяльності. Найбільш високий рівень наукової активності характерний для періоду підготовки дисертаційних робіт. Тому саме оплаті праці належить винятково важливе значення серед інструментів стимулювання професійного розвитку працівників як системно організованого процесу підготовки до виконання складніших функцій та професійно-кваліфікаційного просування.

Зазначимо, що дієвим управлінським інструментом у сфері вищої освіти є контрактна система наймання та оплати праці. Узагальнення наукового доробку та законодавчих положень дозволяє характеризувати контракт як різновид трудового договору, що укладається в письмовій формі на певний термін на основі взаємних зобов'язань і являє собою угоду між найманим працівником та роботодавцем, згідно якої одна сторона зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою або з певними результатами, а інша – виплачувати заробітну плату та забезпечувати належні умови праці. Контракт, на відміну від трудового договору, укладається в тих випадках, коли виконувана робота за своїм характером та очікуваними результатами вимагає від виконавця особливих професійних якостей, здібностей, ініціативи та самостійності.

Слід акцентувати увагу на тому, що організація та оплата праці науково-педагогічних працівників за контрактною системою наймання

переслідує три головні цілі: максимальне розкриття творчих здібностей працівника, надання керівникові широких прав у вирішенні кадрових питань; конкретизація прав та обов'язків сторін і визначення санкцій за їх порушення; оптимізація використання ресурсів.

При найманні на роботу науково-педагогічних працівників на умовах контракту важливо враховувати, що контрактна угода спрямована на залучення до діяльності даного роду найбільш кваліфікованих працівників, на забезпечення умов для ініціативності та самостійності з урахуванням індивідуальних здібностей та професійних навичок, на підвищення взаємної відповідальності сторін контракту. Специфіка укладання контрактних договорів з науково-педагогічними працівниками визначається динамізмом виконуваних ними трудових функцій, оскільки індивідуальні плани роботи змінюються щорічно. При формуванні дієвих систем матеріального стимулювання ступінь змін у величині та структурі педагогічного навантаження, наукової, методичної та організаційної роботи слід враховувати як підставу для додаткової винагороди. У контракті, що укладається між адміністрацією вищого навчального закладу та науково-педагогічним працівником, визначається форма та конкретні розміри заробітної плати, основою для встановлення яких слугують фіксовані посадові оклади, що в даному випадку є лише орієнтиром у системі матеріального стимулювання. Оплата праці кожного науково-педагогічного працівника певної кваліфікаційної категорії повинна змінюватись під

впливом низки факторів: рейтингу співробітника за результатами роботи в розрізі різних компонент діяльності, його кваліфікації, фінансових можливостей вищого навчального закладу, кон'юнктури на ринку праці тощо. Контрактна система дозволяє встановлювати розміри заробітної плати з урахуванням рівня ділового потенціалу фахівців та показників результативності їхньої праці. Проте, виконання умов контракту щодо додаткової винагороди за працю можливе за умови залучення альтернативних джерел фінансування витрат на оплату праці.

Усе викладене дає підставу для висновку щодо низького рівня конкурентоспроможності заробітної плати у сфері вітчизняної вищої освіти, свідченням чого є незадовільний розмір заробітної плати, неналежна її диференціація та недостатній мо-

тиваційний потенціал, що особливо гостро проявилось після проведеної в Україні реформи мінімальної заробітної плати. Тому, серед першочергових завдань, що підлягають вирішенню, на думку авторів статті, слід виокремити вдосконалення інструментарію державного регулювання заробітної плати, а саме – підвищення розміру посадових окладів (тарифних ставок) та забезпечення належної їх диференціації в бюджетній сфері економіки України, що дозволить суттєво посилити потенціал конкурентоспроможності заробітної плати в державних закладах вищої освіти.

Перспективи подальших наукових досліджень та розвідок автори пов'язують з розробленням теоретико-прикладних сценаріїв та науково-практичних пропозицій у вирішенні окреслених завдань.

### Список використаних джерел

1. Карлін М. І. Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері : проблеми теорії та практики. Луцьк : Ред.-вид. відділ «Вежа» Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. 192 с.
2. Ломоносов А. В. Управління оплатою праці у вищій освіті : монографія. Миколаїв : Іліон, 2012. 719 с.
3. Ломоносов А. В. Проблеми удосконалення заробітної плати у вищій освіті на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери. *Економіка та держава*. 2012. № 5. С. 66-70.
4. 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 30.08.2002 р. № 1298. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF> (дата звернення 10.05.2018).
5. Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 07.12.2017 № 2246-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2246-19> (дата звернення 11.05.2018).
6. Statistics Poland. URL: <http://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/working-employed-wages-and-salaries-cost-of-labour/employment-wages-and-salaries-in-national-economy-in-2017,1,36.html> (дата звернення 22.05.2018).
7. Hungarian Central Statistical Office. URL: [http://www.ksh.hu/docs/eng/xstadat/xstadat\\_infra/e\\_qli007a.html?down=1260](http://www.ksh.hu/docs/eng/xstadat/xstadat_infra/e_qli007a.html?down=1260) (дата звернення 22.05.2018).

8. Czech Statistical Office. URL: <https://www.czso.cz/csu/czso/structure-of-earnings-survey-2016> (дата звернення 22.05.2018).

9. Statistical Office of the Slovak Republic. URL: [https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/cost/indicators!/ut/p/z1/jvNRb41wEP41vtKDApYly1LYqD-jiBERdXxZUBmRKDXtB31-jvizR4r00vfu-L3dfr4ijNeJt8dNUhWxEW-zV\\_Z27H8k41r5vU-gA\\_xhBNX7PZJAgT28No9R9AZukLRAs6Z-nUNsF2EFdlmiRJFi-XwJZWCBE2GczyHCAcX\\_hhN-reoZ7PgOX1TgEVgkSx2LQDzxL9VZu6FHZA6sccxAlmZAxGd5KmXYAwUn\\_iD\\_cONoHAFx-zOgbv6FO8BXAK63R-8fc-\\_rXwPgentWij8guhcY0uBDS8KHXODaMTMYUFA2TRGv9mjzXn-nabjCpEO\\_Kz7IrO-07U-layuPDCEZwFJ0s9kYv1SfpZbPtjf5rBH0tfndia-zEkzqa3SN2vGtategl-Wl\\_TQFnZouMhP8camqiZH1ZEKj-xV0-v/dz/d5/L2dJQSEvUUt3QS80TmxFL1o2X1E3STh-CQjFBMDhCVjIwSTdOUjFLUVFHQU8w/](https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/cost/indicators!/ut/p/z1/jvNRb41wEP41vtKDApYly1LYqD-jiBERdXxZUBmRKDXtB31-jvizR4r00vfu-L3dfr4ijNeJt8dNUhWxEW-zV_Z27H8k41r5vU-gA_xhBNX7PZJAgT28No9R9AZukLRAs6Z-nUNsF2EFdlmiRJFi-XwJZWCBE2GczyHCAcX_hhN-reoZ7PgOX1TgEVgkSx2LQDzxL9VZu6FHZA6sccxAlmZAxGd5KmXYAwUn_iD_cONoHAFx-zOgbv6FO8BXAK63R-8fc-_rXwPgentWij8guhcY0uBDS8KHXODaMTMYUFA2TRGv9mjzXn-nabjCpEO_Kz7IrO-07U-layuPDCEZwFJ0s9kYv1SfpZbPtjf5rBH0tfndia-zEkzqa3SN2vGtategl-Wl_TQFnZouMhP8camqiZH1ZEKj-xV0-v/dz/d5/L2dJQSEvUUt3QS80TmxFL1o2X1E3STh-CQjFBMDhCVjIwSTdOUjFLUVFHQU8w/) (дата звернення 22.05.2018).

10. Average monthly wages in by branches. URL: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b\\_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22i2F54CE-ABC9464EB6B9D47D7B63C86C2B%22\)&ui.name=Average%20monthly%20wages%20in%20by%20branches%20%5bpr0205qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=en](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22i2F54CE-ABC9464EB6B9D47D7B63C86C2B%22)&ui.name=Average%20monthly%20wages%20in%20by%20branches%20%5bpr0205qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=en) (дата звернення 22.05.2018).

11. Графік зміни середньої зарплати. Україна. 2017 рік. URL: <https://www.work.ua/ua/stat/salary/?time=year2017> (дата звернення 12.05.2018).

12. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Дата оновлення: 01.01.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення 11.05.2018).

**Tetiana Zatonatska, Oksana Herasymenko, Maksym Lavrentiev**

## **REMUNERATION OF LABOUR IN PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: STATUS AND CHALLENGES IN THE CONTEXT OF MINIMUM WAGE REFORM**

**Abstract.** *The subjects and tools of the formation of mechanisms and systems of remuneration in the field of higher education have been singled out. Functions of state and educational institutions in the development of remuneration systems have been defined. Two subsystems of incentives in the practice of remuneration of scientific and pedagogical employees have been singled out: incentives to perform official functions (duties) and incentives to achieve specific results in the areas of pedagogical, scientific, technical and innovative activities. Application of the market theory of wages as the basis for the formation of an effective mechanism of remuneration in the field of higher education is emphasized. Expansion of hourly rate wage type and wage structure for its systems has been substantiated. Characteristic of modern wage practice in public institutions of higher education on the basis of unified wage tariff system have been described. Content of the minimum wage reform and its implications for the practice of remuneration in the public sector of higher education have been revealed. Attention is paid to the socio-economic nature of the minimum wage and its commenting in the Ukrainian legal framework. Modern problems in wage organization in the area of higher education on the basis of the current unified*

*wage tariff system for remuneration in the budget sectors of the Ukrainian economy have been determined. Practical aspects of paying premiums and increments to scientific and pedagogical employees have been revealed. Arguments regarding the low level of wage competitiveness in the field of higher education have been presented. The range of specific features of the work of scientific and pedagogical employees have been outlined and the necessity of stimulating their innovation activity on the basis of the contract system of labour organization and remuneration. Priority tasks, solution of which will help increase the level of competitiveness of wages in public institutions of higher education have been determined.*

**Keywords:** *institutions of higher education, scientific and pedagogical employees, remuneration, minimum wage, wage differentiation, contract system of recruitment and remuneration.*