

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.16>

ГІДНА ОПЛАТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА МОТИВАЦІЇ ДЛЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Вапнярчук Н.М.,
*кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник,
начальник сектору поширення інформації
та наукового забезпечення видавничої діяльності
управління стратегічного розвитку
Національної академії правових наук України*

Вапнярчук Н.М. Гідна оплата науково-педагогічної діяльності – важлива складова мотивації для науково-педагогічних працівників.

У статті досліджено оплату праці науково-педагогічної діяльності як важливої складової мотивації науково-педагогічних працівників. Питання мотивації науково-педагогічних працівників до праці відіграють важливу роль як для успіху окремого закладу освіти, так і функціонування освітньої сфери загалом. Проаналізовано національне законодавство, погляди науковців щодо правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників, та оплати їх праці. Встановлено, що реформування системи вищої освіти, що супроводжується імплементацією європейських стандартів, вимагає сьогодні також перегляду трудових правовідносин науково-педагогічних працівників, забезпечення їх гідних умов праці, її оплати, а також соціальних гарантій. Відтак одним із нагальних питань в освітній сфері, що потребує вирішення є оплата праці, яка повинна бути гідною і справедливою та виконувати не лише відтворювальну, а й стимулюючу функцію. Оскільки діяльність науково-педагогічних працівників є високоінтелектуальною й суспільно значущою, характеризується великою кількістю функціональних обов'язків і завдань. Зроблено висновок щодо необхідності ухвалення рішення про підвищення рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників до економічно обґрунтованого рівня, який би відповідав їхньому професійному внеску та конституційним засадам соціальної справедливості. Належне матеріальне забезпечення освітян є інвестицією в довгостроковий розвиток держави та її інтелектуальний потенціал. Водночас, відсутність своєчасних заходів щодо підвищення заробітної плати сприятиме подальшому відтоку висококваліфікованих кадрів за межі країни, що негативно вплине на освітню й наукову сфери, а також на загальний рівень конкурентоспроможності країни. Разом з тим це питання має вирішуватись з урахуванням реальних фінансових можливостей, тобто збільшення заробітної плати залежатиме виключно від можливостей дохідної частини державного і місцевих бюджетів країни. Зауважено, що першочерговим завданням повинно бути відновлення дії постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» № 822 від 10.07.2019.

Ключові слова: науково-педагогічна діяльність, науково-педагогічний працівник, заклад освіти, мотивація, заохочення, гідна оплата праці, соціальна справедливість, держава.

Vapnyarchuk N.M. Decent remuneration for scientific and pedagogical activities is an important component of motivation for scientific and pedagogical workers.

The article examines the remuneration of scientific and pedagogical activities as an important component of the motivation of scientific and pedagogical workers. The issues of motivation of scientific and pedagogical workers to work play an important role both for the success of a separate educational institution and for the functioning of the educational sphere as a whole. The national legislation, the views of scientists on the legal regulation of the labor activity of scientific and pedagogical workers, and their remuneration are analyzed. It is established that the reform of the higher education system, accompanied

by the implementation of European standards, today also requires a review of the labor relations of scientific and pedagogical workers, ensuring their decent working conditions, their remuneration, as well as social guarantees. Therefore, one of the urgent issues in the educational sphere that needs to be resolved is remuneration, which should be decent and fair and perform not only a reproducing, but also a stimulating function. Since the activities of scientific and pedagogical workers are highly intellectual and socially significant, it is characterized by a large number of functional duties and tasks. A conclusion was made on the need to adopt a decision to increase the level of salaries of scientific and pedagogical workers to an economically justified level that would correspond to their professional contribution and the constitutional principles of social justice. Proper material support for educators is an investment in the long-term development of the state and its intellectual potential. At the same time, the lack of timely measures to increase salaries will contribute to the further outflow of highly qualified personnel outside the country, which will negatively affect the educational and scientific spheres, as well as the overall level of competitiveness of the country. At the same time, this issue should be resolved taking into account real financial capabilities, that is, the increase in salaries will depend solely on the capabilities of the revenue part of the state and local budgets of the country. It was noted that the priority task should be to restore the operation of the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On the remuneration of pedagogical, scientific and pedagogical and scientific workers of educational and scientific institutions and organizations" No. 822 dated 10.07.2019.

Key words: scientific-pedagogical activity, scientific-pedagogical worker, educational institution, motivation, encouragement, decent remuneration, social justice, state.

Постановка проблеми. Рівень розвитку будь-якої країни визначається передусім станом вищої освіти. Дана теза є актуальною й для України, яка розвиває вищу освіту в умовах своєї незалежності вже понад тридцять років, забезпечуючи її відповідність міжнародним стандартам, вимогам інтеграції в європейський освітній простір. У зв'язку з цим особливого значення набуває питання кадрового забезпечення сфери вищої освіти, зокрема підготовки науково-педагогічних працівників, спроможних забезпечити формування якісного, конкурентоспроможного людського капіталу, який відповідатиме викликам сучасної економіки. Водночас спостерігається дефіцит кваліфікованих кадрів у сфері вищої освіти, обумовлений високими темпами трудової міграції до держав-членів Європейського Союзу. Усунення зазначеної проблеми можливе шляхом законодавчого забезпечення механізмів стимулювання підготовки нової генерації фахівців – креативних, адаптивних до змін, здатних до впровадження сучасних підходів у своїй професійній діяльності. Ураховуючи стратегічне значення сфери освіти, необхідно забезпечити її працівникам належний рівень правового та соціального захисту, що передбачає ефективне нормативно-правове врегулювання їх трудової діяльності та фінансового забезпечення. Реформування системи вищої освіти, що супроводжується імплементацією європейських стандартів, вимагає перегляду трудових правовідносин науково-педагогічних працівників, забезпечення їх гідної оплати праці та соціальних гарантій, що, у свою чергу, сприятиме залученню молодих перспективних фахівців до освітньої сфери.

Стан опрацювання. Питанням оплати праці в межах трудового права присвячували свої наукові дослідження такі вчені, як М. Бару, Н. Болотіна, В. Бурак, Ю. Бурнягіна, Н. Гетьманцева, К. Довбиш, В. Жернаков, Т. Коляда, Ю. Марченко, О. Процевський, Я. Сімутіна, А. Юшко, О. Ярошенко та ін., наукові праці яких і на сьогодні зберігають актуальність і наукову значущість. Щодо правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників, то відповідні аспекти були досліджені в працях таких науковців, як Л. Амелічева, Г. Барабаш, Г. Гончарова, О. Гоц, М. Ждан, М. Іншин, В. Кононенко, М. Клемпарський, Т. Красюк, О. Назимко, М. Пижова, К. Попова-Коряк, В. Прокопенко, Г. Чанишева, Г. Яковлева, О. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження важливої складової мотивації науково-педагогічних працівників – гідної оплати їх науково-педагогічної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Питання мотивації науково-педагогічних працівників до праці відіграють важливу роль як для успіху окремого закладу освіти, так і функціонування освітньої сфери загалом. Мотивація персоналу загалом займає одне з центральних місць у системі управління будь-яким соціально-економічним об'єктом, виступає однією із функцій управління поряд із такими, як планування, організація, контроль та прийняття рішень [1, с. 423]; це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до діяльності та спрямовують її на досяг-

нення особистих цілей та цілей організації [2, с. 374]. Метою мотивації науково-педагогічних працівників є забезпечення якісного надання освітніх послуг, успішного провадження освітнього процесу. Адже працівники, які є зацікавленими в результатах трудової діяльності, є більш активними, мають вищу якість наукової та освітньої роботи, що позитивно впливає на успішність досягнення закладом освіти стратегічних завдань розвитку [3, с. 204].

В освітньому середовищі наявні різні способи стимулювання та мотивації праці. Приміром, як стверджує В.В. Кононенко, «система мотивації праці науково-педагогічних працівників має свої особливості, які зумовлені творчим характером праці. Для науковця одним із вирішальних мотивів й умовою його діяльності стає самооцінка, визнання його творчих, наукових досягнень, але першочергове місце в системі інтелектуального, творчого й трудового потенціалу належить заробітній платі, вона стає стимулюючим засобом, оскільки створює матеріальну зацікавленість, підвищення рівня освіти й професійної майстерності, сприяє зосередженню науково-педагогічного працівника на трудовому процесі...» [4, с. 352]. При цьому чинник оплати праці як одного з матеріальних засобів мотивації є ефективним, якщо вона виконує не лише відтворювальну, а й стимулюючу функцію. Саме про них йдеться у Законі України «Про оплату праці», який «визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання... а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати» [5]. У пункті 2.2 мотивувальної частини Рішення у справі щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10.2013 № 9-рп/2013 уточнює ці положення вищий орган конституційного правосуддя: «винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці; держава передбачає заходи, спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати, тобто грошової винагороди за виконану роботу як еквівалента вартості споживчих товарів і послуг [6].

Тому з метою заохочення висококваліфікованих працівників до багаторічної роботи в закладах освіти необхідним є забезпечення їх конкурентоспроможною заробітною платою. Матеріальні винагороди за високі досягнення в праці повинні перевищувати розмір компенсації витрат на освітню та наукову діяльність для стимулювання працівників до подальшої реалізації власного науково-викладацького потенціалу [7, с. 55].

На жаль і до цього часу рівень оплати праці науково-педагогічних працівників не відповідає критеріям гідної та справедливої оцінки рівня їх освіти й досвіду. Як зазначає Т.Ю. Тонконог, незважаючи на тривале реформування в Україні оплати праці працівників бюджетної сфери, все ж і донині ситуація з оплатою праці осіб, працюючих в організаціях охорони здоров'я, освіти, науки, культури, мистецтва тощо залишається критичною. Серед головних недоліків оплати праці в бюджетних галузях слід назвати: низькі ставки й оклади працівників цієї сфери, незначна міжпосадова диференціація їх заробітної плати, неадекватне оцінювання праці провідних спеціалістів, існування 2-х паралельних систем оплати праці. Існуюча наразі соціально-економічна ситуація ускладнюється не виплатою й затримкою виплати зарплати цим працівникам. Простежується також тенденція різкого відставання рівня оплати праці осіб бюджетних галузей від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, що негативно впливає на престиж професії медика, педагога, соціального, культурно-освітнього працівника та ін. Усе це призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності (причому за наявності відповідної освіти), а також до їх старіння [8, с. 171]. А поширене застосування доплат і надбавок заради збільшення низьких заробітних плат спотворює й до того недосконалу диференціацію в оплаті праці. Регулювання надтарифної частини заробітної плати за відсутності систем оцінювання результативності й якості праці призводить до необ'єктивності, неефективності стимулювання й у підсумку – трудової демотивації працівників бюджетного сектора. До цього слід додати відсутність у більшості бюджетних установ соціального пакету, в той час як більшість видів соціальних благ якого, що покликані робити умови праці більш комфортними і привабливими, є перевагою організацій приватного сектора [9, с. 229-230].

У свою чергу Т.В. Красюк звертає увагу на невирішеність питань щодо виплати науково-педагогічним працівникам винагороди за сумлінну та тривалу працю [10, с. 239]. І це цілком обґрунтоване зауваження, адже велика кількість науково-педагогічних працівників багаторічно працюють в одному закладі освіти, старанно та професійно виконують свою роботу на благо суспільства, підвищуючи при цьому престиж того закладу освіти, де працюють, та все ж часто напруження таких працівників залишаються або зовсім непоміченими, або ж недооціненими. Водночас така винагорода повинна бути лише тоді, якщо тривала робота в закладі освіти дала свої конкретні результати – численні публікації, інтерактивні матеріали занять, гранти, участь у міжнародних освітніх заходах, підготовка талановитих студентів до конкурсів, дійсне знання іноземних мов та ін. Оскільки є категорії працівників, які ставляться до своєї роботи індиферентно, без жаги до розвитку, вдосконалення, не перебувають у постійному пошуку нових знань, методів і методик викладання тощо, тому така тривалість роботи не є якісною й сумлінною.

Відтак одним із нагальних питань в освітній сфері, що потребує вирішення є оплата праці, яка повинна бути гідною і справедливою та виконувати не лише відтворювальну, а й стимулюючу функцію. Оскільки діяльність науково-педагогічних працівників є високоінтелектуальною й суспільно значущою, характеризується великою кількістю функціональних обов'язків і завдань. Як зазначає Оксен Лісовий, всі педагогічні працівники мають мати гідний рівень оплати праці своєї надважкої та відповідальної діяльності. «Як громадянин, а не міністр, я скажу, що такі низькі зарплати – це приниження. Ми повинні виходити з такої позиції, як гідність людини. Ми повинні вийти на гідну оплату праці. Якщо ми хочемо виховувати громадянина, то ми повинні зробити так, щоб і педагог відчував себе гідною людиною. Тому оплата праці – дуже важлива. Оскільки справедлива заробітна плата – важлива складова трансформації системи освіти. Гідні умови праці, безпечне освітнє середовище і якісний навчальний процес – наші пріоритети у розвитку системи, у центрі якої має бути людина», – наголосив очільник МОН [11].

Достатній рівень заробітної плати науково-педагогічних працівників повинен стати основою для попередження соціальної деградації та умовою економічного зростання нашої країни. Водночас реальна ситуація в Україні така, що заробітна плата не мотивує працівників освітньої галузі та провокує їх до переходу в інші види діяльності й виїзду за кордон [12, с. 189]. Приміром, дослідження мотивації науково-педагогічних працівників у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана показало, що найвищий рівень незадоволеності роботою викликала саме заробітна плата, це відмітили 53,8 % опитаних [13].

Яку ж оплату праці науково-педагогічних працівників слід вважати гідною? Так, В.І. Фрідманська, узагальнивши різні підходи «гідної оплати праці» пропонує розглядати її з двох аспектів: 1) як певний рівень оплати праці окремих працівників, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили та можливості людського розвитку родини працівника, є адекватним його трудовим зусиллям і здобутій кваліфікації; 2) як відповідну систему оплати праці, яка забезпечує дотримання соціально-трудова прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підприємствах і в установах [14, с. 106].

Рівень заробітних плат науково-педагогічних працівників є одним із актуальних питань української освіти впродовж багатьох років. Хоча щорічні намагання держави виправити ситуацію з оплатою праці науково-педагогічних працівників поки що не досягають мети. Сьогодні війна проти російського агресора додала ще низку нових викликів – скорочення й без того недостатнього фінансування, відтік мізків. Здавалося б після прийняття 10 липня 2019 року Кабінетом Міністрів України постанови № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» [15], спрямованої на виконання ч. 2 ст. 61 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145, якою затверджено схему посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних та науково-педагогічних працівників, розміри посадових окладів, а також доплат та надбавок мали б забезпечити обіцяні гідні заробітні плати для освітян. Зокрема, освітян планували відв'язати від ЄТС. Тобто посадові оклади напряму прив'язати до прожиткового мінімуму, а не 1-го тарифного розряду. Однак цього так і не сталося. І сьогодні оплата праці працівників бюджетної сфери продовжує здійснюватися на основі посадового окладу працівника І тарифного розряду ЄТС, що залишається на рівні грудня 2024 року (3195 грн) [16]. І це потрібно міняти, адже не дивлячись на складні умови воєнного стану педагогічні та науково-педагогічні працівники закладають основу інтелектуального, духовного, фізичного й культурного розвитку

молодого покоління українців. І в першу чергу потребує відновлення дія постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» № 822 від 10.07.2019. Доцільно також передбачити твердий розмір надбавки до посадового окладу (ставки заробітної плати) науково-педагогічних працівників в розмірі 30 відсотків. Зрозуміло, що це питання, зокрема підвищення розмірів посадових окладів та інших складових заробітної плати працівників бюджетної сфери, має вирішуватись з урахуванням реальних фінансових можливостей, тобто збільшення заробітної плати залежатиме виключно від можливостей доходної частини державного і місцевих бюджетів країни.

Висновки. З урахуванням викладеного зазначено, що питання мотивації науково-педагогічних працівників до праці відіграють важливу роль як для успіху окремого закладу освіти, так і функціонування освітньої сфери загалом. Встановлено, що реформування системи вищої освіти, що супроводжується імплементацією європейських стандартів, вимагає сьогодні також перегляду трудових правовідносин науково-педагогічних працівників, забезпечення їх гідних умов праці, її оплати, а також соціальних гарантій. Зазначено, що одним із нагальних питань в освітній сфері, що потребує вирішення є оплата праці, яка повинна бути гідною і справедливою та виконувати не лише відтворювальну, а й стимулюючу функцію. Оскільки діяльність науково-педагогічних працівників є високоінтелектуальною й суспільно значущою, характеризується великою кількістю функціональних обов'язків і завдань. Зроблено висновок щодо необхідності ухвалення рішення про підвищення рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників до економічно обґрунтованого рівня, який би відповідав їхньому професійному внеску та конституційним засадам соціальної справедливості. Належне матеріальне забезпечення освітян є інвестицією в довгостроковий розвиток держави та її інтелектуальний потенціал. Водночас відсутність своєчасних заходів щодо підвищення заробітної плати сприятиме подальшому відтоку висококваліфікованих кадрів за межі країни, що негативно вплине на освітню й наукову сфери, а також на загальний рівень конкурентоспроможності країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стельмашенко О.В. Маркетингові дослідження системи мотивації персоналу підприємства в умовах стратегічного управління. *Стратегічні напрямки соціально-економічного розвитку держави в умовах глобалізації*: збірник тез Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 18-20 квіт. 2013 р.). Хмельницький: Хмельниц. ун-т управ. та права, 2013. С. 422–424.
2. Струс Р.В., Коваль О.Г. Оптимізація управління підприємством шляхом мотивації персоналу. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 373–377.3.
3. Зленко А.М. Сутність мотивації праці та її роль в забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами. *Економічний вісник університету*. 2010. № 2. С. 204–206.
4. Кононенко В.А. Правове регулювання матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 трав. 2013 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Харків: Право, 2013. С. 351–357.
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10.2013 № 9-рп/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 84. Ст. 3118.
7. Борзенко О. Особливості мотивації та стимулювання педагогічних працівників, обумовлені специфікою праці викладачів іноземних мов. *Витоки педагогічної майстерності*. 2022. № 30. С. 52–57.
8. Тонконог Т.Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення. *Право і безпека*. 2010. № 2 (34). С. 170–175.
9. Розвиток соціально-трудої сфери України: теорія, практика, перспективи : монографія / за ред.: І.Л. Петрової, В.В. Близнюк. Київ: ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2016. 326 с.

10. Красюк Т.В. Стимулювання праці науково-педагогічних працівників. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5-6 жовт. 2012 р.)* / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Харків: Право, 2012. С. 233–239.
11. Повинні вийти на гідну оплату праці – Лісовий про зарплатню вчителів. URL: <https://vseosvita.ua/news/povynni-vyity-na-hidnu-oplatu-pratsi-lisovyi-pro-zarplatniu-vchyteliv-88646.html>.
12. Остапчук Т., Бірюченко С., Боровська А. Мотивація науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як функція управління персоналом. *Соціальна економіка*. 2020. № 1(60). С. 181–191.
13. Моніторинговий загальний звіт за результатами соціологічного дослідження «Якість освітньої діяльності в Київському національному 71 економічному університеті імені Вадима Гетьмана» / Інститут соціологічних досліджень, КНЕУ. Київ, 2021. 35 с. URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/inst_sociology/Zagalnij_zvD196t_MonD196t_dumok_vikladach_KNEU_2017_2021.pdf.
14. Фрідманська В.І. Конституційні аспекти гідної оплати праці *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2021. Вип. 63. С. 101–106.
15. Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки : постанова Каб. Міністру України від 10.07.2019 № 822. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP190822>.
16. Бюджетна декларація на 2025–2027 роки, схвал. постановою Каб. Міністру України від 28.06.2024 № 751. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/751-2024-%D0%BF#Text>.