

ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ НАУКОВИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ЗМІН ОСВІТНЬОЇ ПАРАДИГМИ

У статті досліджено проблемні питання щодо оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників. Акцентовано увагу на тому, що рівень оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників в Україні не забезпечує гідного рівня життя зазначеної категорії працівників. Наголошено, що існуюча система оплати праці науковців і викладачів вищої школи не відповідає принципам справедливості та пропорційності. Констатовано, що дію положень спеціального законодавства про розміри посадових окладів стосовно педагогічних, науково-педагогічних та наукових співробітників законодавцем неодноразово було відкладено.

Авторкою зауважено, що заробітна плата вказаних працівників не виконує своїх основних функцій – відтворювальної та стимулюючої. Звернено увагу на той факт, що окрему її частину наукові та науково-педагогічні працівники вимушені витратити не на задоволення власних потреб і своєї сім'ї, а на підвищення рейтингу та збереження свого статусу.

Проаналізовано зміни, внесені до Закону України «Про вищу освіту», що почнуть діяти у ЗВО вже з 2025/2026 навчального року. Стверджується, що такі зміни можуть призвести до суттєвого зниження заробітної плати окремих науково-педагогічних працівників, погіршення умов їх праці. Окрему увагу приділено положенням Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022 – 2032 рр. Проаналізовано стратегічні цілі Стратегії, які безпосередньо пов'язані з оплатою праці та професійним розвитком науково-педагогічних працівників. Авторка зазначає, що нові підходи до оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників є актуальними і своєчасними, але, на жаль, поставлені вищезгадані цілі Стратегії носять лише декларативний характер і практиці не реалізовані.

Розглянуто міжнародний досвід з питань заробітної плати та організації наукової роботи наукових та науково-педагогічних працівників.

Зроблено висновок, що усунути існуючі проблеми низької оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників можна шляхом використання позитивного міжнародного досвіду, адаптувавши його до наших реалій, і розробкою таких норм та положень, що виключають елемент будь-якого погіршення, порівняно з попередніми показниками, не тільки розміру заробітної плати, а й умов праці наукового і науково-педагогічного працівника, з подальшим внесенням їх у вигляді змін до освітнього національного законодавства, а також застосування на рівні локального регулювання праці.

Ключові слова: заробітна плата, гідна оплата праці, науковий працівник, науково-педагогічний працівник, наукова діяльність.

Постановка проблеми. Відповідно до Конституції України створення умов, що забезпечують гідний рівень життя, визначено як складову загальнодержавної політики та не є виключно справою кожної людини зокрема. Так, у преамбулі Основного Закону нашої держави вказується про необхідність забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя. У юридичній та економічній літературі гідний рівень життя, передусім, пов'язують із належними заробітними платами та соціальними виплатами. Гідна, справедлива, прозора оплата праці є

невід'ємним елементом та ключовою характеристикою концепції гідної праці. Заробітна плата, яку отримують наймані працівники у процесі реалізації своєї здатності до праці, відіграє основну роль у створенні належних умов для відтворення робочої сили, професійного та особистісного зростання, підвищення якості життя. Від її розміру залежить добробут працівників та їх родин, можливості людини задовольняти потреби, розвиватися, зміцнювати здоров'я, підтримувати працездатність, що, безперечно, є ключовим з точки зору концепції гідної праці

[1, с. 174]. І такий підхід цілком є логічним, оскільки саме матеріальний дохід сім'ї формує її добробут, визначає обсяг забезпеченості людей життєвими благами [2, с.22].

У науковій спільноті тривалий час точиться дискусія щодо питання гідної оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників, яке залишається й досі не вирішеним на законодавчому рівні і, на наше переконання, потребує суттєвого переосмислення та обґрунтованих змін. Впевненості у цьому додає справедлива думка Б. В. Дерев'янка, який в своєму дослідженні фокусує увагу на невиконанні державою положень ст. 21 Конституції України, зокрема тих, що стосуються дискримінації людей за професійною ознакою. Вчений слушно зауважує, що, дійсно, положення спеціального законодавства про розміри посадових окладів стосовно посадових осіб виконавчої влади (на прикладі ДБР) і судової гілок влади виконуються, але при цьому робить важливе уточнення, що положення спеціального законодавства про розміри посадових окладів стосовно педагогічних, науково-педагогічних та наукових співробітників законодавцем неодноразово було відкладено [3, с. 97]. Іншими словами, чутливі питання матеріального забезпечення освітніх працівників та науковців, порівняно з працівниками виконавчої і судової влади, всупереч конституційному положенню ст. 21, де закріплено, що «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах», ігноруються та їх вирішення відкладається на невизначений час.

Зазначимо, що оплата праці згаданої категорії працівників освіти і науки була і залишається однією зі складних проблем правового регулювання. Як справедливо зауважує Б. В. Вапнярчук, рівень оплати праці фахівців вищої кваліфікаційної категорії в бюджетній сфері, зокрема наукових працівників, не відповідає критеріям гідної та справедливої оцінки рівня їх освіти й досвіду [4, с. 12]. Розмір заробітної плати наукових та науково-педагогічних працівників в Україні не покриває найнеобхідніших витрат, інфляційні процеси призводять до збіднення освітян та їх сімей [5, с. 155]. Цілком поділяємо думку А. М. Юшко, яка в своєму дослідженні наголошує, що існуюча система оплати праці науковців і викладачів вищої школи не відповідає принципам справедливості та пропорційності, а передбачена законом тарифна система, яка базується на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників та повинна забезпечувати відповідну диференціацію заробітної плати, фактично не функціонує [6 с. 109].

Так, на виконання ч. 2 ст. 61 Закону України «Про освіту» від 05 вересня 2017р. № 2145 Кабінетом Міністрів України 10 липня 2019 року видано постанову № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників за-

кладів і установ освіти і науки» [7], якою затверджено схему посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних та науково-педагогічних працівників, розміри посадових окладів, а також доплат та надбавок. 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). З 01 січня 2025 року розмір посадового окладу 10 тарифного розряду складає 5815 грн, 15 тарифного розряду – 8243 грн. Саме ці обставини актуалізують дослідження питань правового регулювання відносин в освітній та науковій сфері стосовно гідної праці та визначення шляхів їх вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У юридичній літературі дослідженню проблем правового регулювання оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників завжди приділялася увага вчених. Серед них варто згадати наукові праці В. С. Венедиктова, Г. С. Гончарової, Д. Б. Дерев'янка, Г. А. Капліної, В. А. Кононенко, М. Л. Смолярової, Н. М. Хуторян, Т. М. Юзько, Г.О. Яковлевої, О. М. Ярошенка та ін., які і зараз не втратили своєї актуальності. Велику наукову значущість мають сучасні наукові здобутки у вивченні проблем гідної оплати праці вказаної категорії працівників таких науковців, як Л. П. Амелічева, Н. М. Вапнярчук, Б. В. Вапнярчук, Ю. Ф. Іванов, О. Г. Серeda, А. М. Юшко, та ін. Враховуючи існуючі наукові напрацювання згаданих вчених, вважаємо за потрібне у своєму дослідженні акцентувати увагу на тих проблемних аспектах та правових механізмах їх вирішення, які ще не потрапляли в поле зору науковців або яким не надавалось належної уваги.

Метою статті є дослідження та виявлення проблемних питань, які пов'язано з вадами або недосконалістю правового регулювання оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників, та визначити подальші шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Право на оплату праці є одним з основоположних прав людини і громадянина. У ст. 23 Загальної декларації прав людини зазначено, що кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю, на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої і її родини. Винагорода виплачується в таких розмірах, щоб забезпечити гідне людини існування [8]. В українському законодавстві це положення знайшло своє закріплення у ст. 48 Конституції України [9]. Правове визначення заробітної плати міститься у статті 1 Закону України «Про оплату праці»: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу»

[10]. Як правова категорія заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується роботодавцем працівникові за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі й у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами. Таким чином, оплатність праці займає суттєве місце у системі принципів сучасного трудового права, а заробітна плата, у свою чергу, є одним із значущих способів його реалізації [11, с. 50].

Оплата праці наукових та науково-педагогічних працівників відбувається шляхом виплати відповідної заробітної плати, яка повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для ефективної творчої діяльності та підвищення престижу їх професії, стимулювати до залучення талановитої молоді до педагогічної, наукової та інших видів діяльності, які входять до їх трудової функції. Зауважимо, що рівень оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників в Україні не забезпечує їм нормального рівня життя, а заробітна плата не виконує своїх основних функцій – відтворювальної та стимулюючої. З одного боку, вона є винагородою за виконану працю, але з іншого боку – засобом не тільки свого фізичного життєзабезпечення, а й збереження себе як професійної одиниці, адже окрему (іноді досить суттєву) частину коштів, отриманих як заробітну плату, наукові та науково-педагогічні працівники вимушені витратити на підвищення рейтингу та збереження свого статусу. Таким чином, для того щоб займати ту чи іншу посаду, наукові та науково-педагогічні працівники виконують вимоги, які містяться в чинному законодавстві, з метою підвищення свого рейтингу, але при цьому несуть додаткові витрати, які йдуть на оплату закордонних стажувань, підвищення кваліфікації, публікацій у вітчизняних та закордонних виданнях, публікації у наукометричних базах Scopus, Web of Science, вивчення англійської та інших іноземних мов за власні кошти та ін. Отже, це чи не єдина категорія працівників в Україні, яка частину своєї заробітної плати витрачає на підтримання та збереження свого статусу.

Досліджуване нами питання набуває особливої актуальності у зв'язку з реформуванням вищої освіти в Україні, яке передбачає підвищення рівня освіти та активізацію наукової діяльності у ЗВО. Підтвердженням цього є і законотворча діяльність. Так, 6 червня 2024 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти» [12], а 8 квітня 2025 року Президент України підписав цей Закон, який став стратегічним кроком, оскільки його було розроблено з метою виконання зобов'язань, передбачених статтею 431 Уго-

ди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Ці зобов'язання полягають у реформуванні та модернізації системи вищої освіти, сприянні зближенню у сфері вищої освіти в межах Болонського процесу, підвищенні якості вищої освіти та розширенні можливостей закладів вищої освіти. Основною метою документа є посилення значущості наукової діяльності в роботі науково-педагогічних працівників, що дозволить підвищити результативність наукових досліджень в Україні [16].

Із прийняттям вищезгаданого закону, було внесено зміни до ст. 56 Закону України «Про вищу освіту», в якій йдеться, що не менше 30 відсотків робочого часу науково-педагогічного працівника на навчальний рік становить наукова робота [13]. Отже, неважко зрозуміти, що наслідком цього стане збільшення науковим чи науково-педагогічним працівником витрат заробітної плати на виконання наукової роботи (додаткові статті, відвідування конференцій тощо – додаткові особисті матеріальні витрати). Тобто, в рамках поки що незмінних обсягів заробітної плати підвищуються вимоги до працівника, а значить, збільшуються витрати не на відновлювальну, наприклад, функцію, а на заходи щодо втримання стабільності свого рейтингу.

Водночас слід уважно вчитатися в ст. 56 Закону України «Про вищу освіту», яку доповнено наступним положенням: «Максимальний обсяг навчальної роботи на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 30 відсотків робочого часу, а педагогічного працівника – 60 відсотків робочого часу на навчальний рік» [13]. Це означає, що науково-педагогічним працівникам може бути збільшено навчальне навантаження до 60 відсотків їх робочого часу, якщо вони не займаються науковою роботою, і в такому разі, як наслідок, вони переходять у статус педагогічного працівника. Отже, викладачів, які не виконують достатнього обсягу наукової роботи, пропонується переводити в статус педагогічних працівників з встановленням певного обсягу навчального навантаження, яке може виконуватись такими працівниками в межах освітніх програм вищої освіти. Крім цього, в статусі педагогічних працівників можуть бути залучені до освітнього процесу досвідчені фахівці-практики, які не ведуть наукової роботи.

Звертаємо увагу, що вказані зміни призведуть до суттєвого зниження заробітної плати окремих науково-педагогічних працівників, погіршення умов їх праці. Зауважимо, що Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти» не містить правового механізму переведення (кого, за якими критеріями та яким чином) працюючих науково-педагогічних працівників в педагогічні працівники.

Проте Міністерство освіти і науки на своєму сайті пропонує вирішувати це питання таким чином: ЗВО самостійно визначають ролі викладачів відповідно до потреб та стратегій [15]. Ми не погоджуємось із таким підходом. Вже зараз на практиці перед керівниками ЗВО виникла дилема, кого переводити в педагогічні працівники. Зробити це вкрай складно, адже чимало науково-педагогічних працівників мають науковий ступінь та вчене звання. Крім того, майже всі викладачі займаються науковою роботою, яка є обов'язковим елементом їх трудової функції. Вважаємо, що правовий механізм та критерії відбору і переведення науково-педагогічних працівників у педагогічні повинні бути врегульовано на рівні закону, а не поради від міністерства. Через наявність правової невизначеності переведення в педагогічні працівники може бути здійснено в кожному ЗВО за різними критеріями. Зауважимо, що таке переведення пов'язано зі зміною істотних умов праці, внаслідок чого буде зменшено оплату праці та суттєво ускладняться умови праці науково-педагогічних працівників.

Цікавим є той факт, що окремі важливі питання, які не враховано законодавцем на рівні закону, можна знайти на сайті МОН. На питання, *хто і як визначатиме наукову діяльність, МОН відповідає, що ЗВО матимуть автономію визначати, що вважати науковою діяльністю*. На нашу думку, є незрозумілим, для чого, з якою метою і на яких підставах ЗВО мають самостійно давати визначення. У цьому немає потреби, адже законодавець в Законі України «Про наукову та науково-технічну діяльність» у ст. 1 «Основні терміни та визначення» чітко визначив, що наукова діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження. Нагадаємо, що в цьому ж таки Законі надається визначення наукової (науково-технічної) роботи: це наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки, проведені з метою одержання наукового, науково-технічного (прикладного) результату. Основними видами наукової (науково-технічної) роботи є науково-дослідні, дослідно-конструкторські, проектно-конструкторські, дослідно-технологічні, технологічні, пошукові та проектно-пошукові роботи, виготовлення дослідних зразків або партій науково-технічної продукції, а також інші роботи, пов'язані з доведенням нових наукових і науково-технічних знань до стадії практичного використання, керівництво науковою роботою/наукове консультування аспірантів (ад'юнктів), докторантів [13]. До того ж у ст. 65 Закону України «Про вищу освіту» визначено основну мету наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності та

основні завдання наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності закладів вищої освіти, якими є: 1) одержання конкурентоспроможних наукових і науково-прикладних результатів; 2) застосування нових наукових, науково-технічних знань під час підготовки фахівців з вищою освітою; 3) формування сучасного наукового кадрового потенціалу, здатного забезпечити розробку та впровадження інноваційних наукових розробок [12]. А раз законодавець закріпив чітке визначення наукової (науково-технічної) роботи, роз'яснивши, таким чином, що слід такою вважати, то будь-які ЗВО, навіть із статусом автономності, в своїх локальних нормативно-правових актах насамперед повинні керуватися законами. Це правова аксіома, і саме її слід дотримуватися всім, у тому числі й шановним посадовцям МОН.

Позитивним кроком, що може наблизити вирішення чутливих для освітян питань, зокрема, й тих, що стосуються оплати праці, вбачається розробка та схвалення Кабінетом Міністрів України Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 рр. від 23 лютого 2022 р. № 286-р, яка окреслює напрями розвитку системи вищої освіти на сучасному етапі розвитку суспільства та економіки країни та визначає її основні характеристики, що повинні бути сформовані до 2032 року [16]. Одним із вагомих чинників, які обумовили прийняття Стратегії, стало втрачання заінтересованості у закладах вищої освіти як роботодавцях, оскільки низький рівень фінансування вищої освіти позначається на матеріальному становищі наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників. У цьому документі акцентовано увагу на тому, що заробітна плата науково-педагогічного персоналу у закладах вищої освіти в Україні є набагато нижчою, ніж у провідних країнах світу. Низька зацікавленість державою педагогічної і наукової праці, її низький рівень оплати призвели до зниження престижності цього виду зайнятості. Єдина тарифна сітка не забезпечує достатніх можливостей для винагороди працівників закладів вищої освіти відповідно до їх досягнень та внеску в розвиток закладів. Демотивація наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників стає суттєвою перешкодою для підвищення якості вищої освіти в Україні.

У стратегічній цілі 5 під назвою «Привабливість закладів вищої освіти для навчання та академічної кар'єри» передбачено підвищення соціального статусу професора в суспільстві та перспектив професійного розвитку працівників закладів вищої освіти; створення умов для праці, можливостей особистісного та професійного розвитку, включення до суспільних процесів, що забезпечують високу привабливість академічної кар'єри. У показниках досягнення цілей передбачено, що середня заробітна плата в освіті у 2032 році – 21 500 гривень у постійних цінах

2021 року. Для досягнення цілей, які пов'язано з оплатою праці та професійним розвитком науково-педагогічних працівників, у Стратегії передбачено виконання таких завдань, як стимулювання вивчення англійської та інших іноземних мов, підвищення вимог щодо володіння ними; підтримка національної та міжнародної академічної мобільності викладачів; мотивування викладачів до отримання наукових результатів та наукових публікацій високого рівня, участі в патентно-ліцензійній діяльності. Зазначимо, що нові підходи до оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників є актуальними і своєчасними, але, на жаль, поставлені вищезгадані цілі Стратегії носять лише декларативний характер і на практиці не реалізовані.

Аналізуючи міжнародний досвід з питання заробітної плати наукових та науково-педагогічних працівників, можна зробити висновок, що наша країна, із багатьох зрозумілих причин, доволі далека від європейських чи американських реалій, пов'язаних з належним матеріальним забезпеченням зазначеної категорії працівників. Велике поле для осмислення, порівняння й узагальнення, з огляду рівня заробітної плати вітчизняного освітянина, надає дослідження, проведене колективом авторів із Center for International Higher Education в Бостоні під назвою «Зарплати професури. Глобальний порівняльний аналіз компенсацій та інших умов трудових договорів» [17].

Як впливає з даних міжнародної практики, наведених у зазначеній роботі, в багатьох розвинених країнах існує три рівні академічної ієрархії: навчальний рівень, до якого входять інструктори і асистенти; середній рівень (старші інструктори і асоціативні професори) та вищий рівень (професура). Наприклад, заробітна плата у Великій Британії на навчальному рівні становить 4,100 доларів, а на середньому 5,900 доларів. Відповідно в США на навчальному рівні майже 5,000 доларів і на середньому – 6,100 доларів. Професор у Великій Британії отримує 8,000 доларів, це більше на 1,000 доларів, ніж в американських університетах. У Німеччині зарплата між трьома рівнями коливається від 4,900 до 6,400 доларів, відображаючи такі ж рівні, що й у Норвегії. Викладачі в Нідерландах, наприклад, отримують заробітну плату, яка нижче на 500 доларів на кожному рівні ієрархії, порівняно із Великою Британією. Найменш привабливою для європейських викладачів є зарплата у французьких університетах, яка на всіх трьох рівнях ієрархії, порівняно із США, менша приблизно на 2,500 доларів. Найбільшу винагороду за викладацьку працю отримують професори Швейцарії – в середньому 17000 франків на місяць. Автори зазначеного дослідження наводять і інші приклади, де професорам ледве вистачає коштів на життя. Так, у Казахста-

ні університетський викладач отримує в половину менше, ніж людина, яка має рівну з ним кваліфікацію і працює в іншій сфері. Дані бостонських учених дають підстави для висновку, що в Європі спостерігаються суттєві відмінності у розмірі заробітної плати викладачів.

Достатньо цікавим, на нашу думку, є досвід підготовки кадрів у сфері науки університетів Заходу, де вимогою до викладачів є обов'язковість їх участі у рейтингових конференціях і публікації наукових статей у рейтингових журналах. Причому від викладачів вимагається виключно інтелектуальна праця, а всі затрати, що важливо, покриваються зі спеціального фонду наукових досліджень. У Массачусетському технологічному інституті такий фонд становить приблизно 500 тисяч доларів у розрахунку на одного викладача на рік. 80% цього фонду становлять фінанси, отримані з державних федеральних джерел. Таким чином, витрати на підготовку і публікації наукових статей покладено на наукові установи, університети та місцеві бюджети. Вважаємо, що українським науковцям можна встановити на рівні колективного договору доплати за наукові публікації у наукометричних базах Scopus, Web of Science, враховуючи, що такі наукові дослідження впливають на рейтинг університету, а отже, будь-який ЗВО безпосередньо зацікавлений у таких публікаціях.

Висновки. З огляду на зазначене вважаємо, що усунути існуючі проблеми, пов'язані з низькою оплатою праці наукових та науково-педагогічних працівників, можна шляхом використання міжнародного досвіду, адаптувавши його до наших реалій, внесення продуманих, з урахуванням прогнозованості наслідків, змін до освітнього національного законодавства та на рівні локального регулювання. Для цього необхідно: по-перше, відновити дію постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» № 822 від 10 липня 2019 року, яка спрямована на виконання ч. 2 ст. 61 Закону України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145, де затверджено схему посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних та науково-педагогічних працівників, розміри посадових окладів, а також доплат та надбавок, які мали б забезпечити обіцяні гідні заробітні плати для працівників освітньої сфери; по-друге, в локальних нормативних актах, пов'язаних з оплатою праці, встановити різні доплати та надбавки науково-педагогічним працівникам за: успішне виконання наукової роботи, публікації у наукометричних базах Scopus, Web of Science, новаторство й використання сучасних методів та інформаційних технологій в освітньому процесі, знання іноземної мови, кураторство тощо; по-третє, в рамках реформування системи вищої освіти,

що супроводжується імплементацією європейських стандартів, відповідно переглянути розмір оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників.

Підсумовуючи, дозволимо зробити застереження, що ґрунтується на власному досвіді і науковому осмисленні розглянутої проблеми. Якщо найближчим часом національне законодавство в питанні оплати праці наукових та науково-педагогічних пра-

цівників залишиться без змін, то держава ризикує втратити велику кількість високопрофесійних фахівців, які через низьку заробітну плату вимушені будуть виїхати за кордон або змінити напрям трудової діяльності. Необхідність реформування сфери оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників вимагає політичної волі законодавчих та виконавчих органів держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики : монографія / С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля та ін.; за ред. Т. А. Костишиної. Полтава, 2020. 695 с.
2. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 8. С. 21 – 25.
3. Дерев'янюк Б. В. Щодо дії норм про розміри посадових окладів викладачів, науковців та посадових осіб виконавчої і судової гілок влад. *Economica et Law*. 2022. № 2. С. 92 – 101.
4. Вапнярчук Б. В. До питання оплати праці наукових працівників в Україні: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2024. № 86(3). С. 11–15.
5. Плішка Т. П. Оплата праці науково-педагогічних працівників: український та світовий досвід. *Університетські наукові записки*. 2017. № 61 С. 154 – 167.
6. Правове забезпечення функціонування Національної інноваційної системи в сучасних умовах: монографія / С.. В. Глібка, О. В. Розгон, Ю.В. Георгієвський та ін.; за ред. С. В. Глібка, О.. В. Розгон. Харків: НДІ прав. Забезпечення інновац. Розв'язку НАПрН України, 2020. 360 с.
7. Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки : Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019р. № 822. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP190822>.
8. Загальна декларація прав людини : прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
9. Конституція України від 28.06.1996р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
10. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
11. Середа О., Бурнягіна Ю. Трансформація принципів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Право та інновації*. № 1 (37) 2022. С. 49 – 55.
12. Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти : Закон України від 6.06.2024 р. № 3791-IX URL: <http://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42441>
13. Про вищу освіту: Закон України від 01. 07. 2014 р. № 1556-VII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18> (дата звернення 20.05.2025 р.)
14. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015р. № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25.
15. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022 – 2032 рр. : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-p#Text>
16. Сайт МОН. URL: <http://mon.gov.ua> (дата звернення 20.05.2025 р.)
17. Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts. Ed Philip G. Altbach, Liz Reisberg, Maria Yudkevich, Gregory Androushchak, Iván Pacheco Routledge, New York. 2012. URL: <http://www.routledge.com/Paying-the-Professoriate-A-Global-Comparison-of>

REFERENCES

1. Bandur, S. I., Kostyshyna, T. A., Nestulya, O. O., et al. (2020). Social and labor relations: problems of science and practice [Monograph]. Poltava.
2. Yuzko, T. (2015). Decent wages as a necessary attribute of protecting the right to life of the worker. *Entrepreneurship, Economy and Law*, (8), 21–25.
3. Derevyanko, B. V. (2022). On the application of rules regarding salaries of teachers, scientists, and officials of executive and judicial branches. *Economica et Law*, (2), 92–101.

4. Vapnyarchuk, B. V. (2024). On the issue of wages of scientific workers in Ukraine: current realities. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Law Series*, 86(3), 11–15.
5. Plishka, T. P. (2017). Wages of scientific and pedagogical staff: Ukrainian and world experience. *University Scientific Notes*, (61), 154–167.
6. Hlibko, S. V., Rozhon, O. V., Heorhiievskiy, Y. V., et al. (2020). Legal support of the functioning of the National Innovation System in modern conditions [Monograph]. Kharkiv: Research Institute for Legal Support of Innovation Development, National Academy of Legal Sciences of Ukraine.
7. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2019, July 10). Resolution No. 822 “On payment of labor for pedagogical, scientific-pedagogical and scientific workers of educational and scientific institutions.” Retrieved May 20, 2025, from <https://ips.ligazakon.net/document/KP190822>
8. United Nations. (1948, December 10). Universal Declaration of Human Rights, Resolution 217 A (III) General Assembly. Retrieved from http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015
9. Verkhovna Rada of Ukraine. (1996, June 28). Constitution of Ukraine No. 254k/96-VR. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 30, Article 141.
10. Verkhovna Rada of Ukraine. (1995, March 24). Law No. 108/95-VR “On payment of labor.” *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 17, Article 121.
11. Sereda, O., & Burnyagina, Y. (2022). Transformation of the principles of legal regulation of remuneration in modern conditions. *Law and Innovations*, (1(37)), 49–55.
12. Verkhovna Rada of Ukraine. (2024, June 6). Law No. 3791-IX “On amendments to some laws of Ukraine regarding support for scientific work in higher education institutions.” Retrieved from <http://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42441>
13. Verkhovna Rada of Ukraine. (2014, July 1). Law No. 1556-VII “On Higher Education.” Retrieved May 20, 2025, from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18>
14. Verkhovna Rada of Ukraine. (2015, November 26). Law No. 848-VIII “On Scientific and Scientific-Technical Activity.” *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 3, Article 25.
15. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2022, February 23). Resolution No. 286-r “On approval of the Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2022–2032.” Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-p#Text>
16. Ministry of Education and Science of Ukraine. Website. Retrieved May 20, 2025, from <http://mon.gov.ua>
17. Altbach, P. G., Reisberg, L., Yudkevich, M., Androushchak, G., & Pacheco, I. (Eds.). (2012). *Paying the professoriate: A global comparison of compensation and contracts*. Routledge. Retrieved from <http://www.routledge.com/Paying-the-Professoriate-A-Global-Comparison-of>

KRASIUK TETIANA

PhD in Law, Associate Professor Yaroslav Mudryi National Law University

DIGNIFIED PAYMENT FOR THE WORK OF SCIENTIFIC AND SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL WORKERS IN THE CONTEXT OF CHANGES IN THE EDUCATIONAL PARADIGM

Problem setting. Remuneration of scientific and scientific-pedagogical workers has been and remains one of the complex problems of legal regulation. Today, the salaries of these workers in Ukraine do not cover the most necessary expenses, and inflationary processes lead to the impoverishment of educators and their families. The existing system of remuneration of scientists and teachers of higher education does not comply with the principles of justice and proportionality. And the tariff system provided for by law, which is based on assessments of the complexity of the work performed and the qualifications of employees and should ensure appropriate differentiation of wages, is actually not functioning.

Remuneration of budget employees continues to be based on the official salary of an employee of the 1st tariff category of the Unified State Budget, which remains at the level of December 2024. It is these circumstances that make the study of issues of legal regulation of relations in the educational and scientific spheres regarding decent work and determining ways to resolve them relevant.

Analysis of recent researches and publications In legal literature, the study of the problems of legal regulation of remuneration of scientific and scientific-pedagogical workers has always attracted the attention of scientists. Among them, it is worth mentioning the scientific works of V. S. Venedyktov, G. S. Goncharova, D. B. Derevyanko, G. A. Kaplina, V. A. Kononenko, M. L. Smolyarova, N. M. Khutoryan, T. M. Yuzko, G. O. Yakovleva, O. M. Yaroshenko, and others, which have not lost their relevance even now. Of great scientific significance are modern scientific achievements in studying the problems of decent remuneration for the specified category of workers by such scientists as L. P. Amelicheva, N. M. Vapnyarchuk, B. V. Vapnyarchuk, Yu. F. Ivanov, O. G. Sereda, A. M. Yushko, and others. Taking into account the existing scientific achievements of the mentioned scientists, we consider it necessary in our study to focus attention on those problematic aspects and legal mechanisms for their resolution that have not yet come into the field of view of scientists or to which due attention has not been paid.

The purpose of this article is to develop research and identification of problematic issues related to shortcomings or imperfections in the legal regulation of remuneration of scientific and scientific-pedagogical employees, and to determine further ways to resolve them.

Article's main body. The article examines problematic issues regarding the remuneration of scientific and scientific-pedagogical workers. Attention is focused on the fact that the level of remuneration of scientific and scientific-pedagogical workers in Ukraine does not provide a decent standard of living for the specified category of workers. It was emphasized that the existing system of remuneration of scientists and teachers of higher education does not comply with the principles of justice and proportionality. It was noted that the entry into force of the provisions of special legislation on the size of official salaries for pedagogical, scientific-pedagogical and scientific employees has been repeatedly postponed by the legislator

International experience on the issues of salaries and organization of scientific work of scientific and scientific-pedagogical workers is considered.

It was concluded that the existing problems of low wages for scientific and scientific-pedagogical workers can be eliminated by using positive international experience, adapting it to our realities, and developing such norms and regulations that exclude the element of any deterioration, compared to previous indicators, not only in the amount of wages, but also in the working conditions of a scientific and scientific-pedagogical worker, with their subsequent introduction in the form of amendments to national educational legislation, as well as application at the level of local labor regulation.

Conclusions and prospects for the development. As part of the study, it is proposed to: 1) restore the effect of the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On Remuneration of Pedagogical, Scientific-Pedagogical and Scientific Employees of Educational and Scientific Institutions and Institutions" No. 822 of July 10, 2019, which is aimed at implementing Part 2 of Article 61 of the Law of Ukraine "On Education" of September 5, 2017 No. 2145, which approved the scheme of official salaries (salary rates) of pedagogical and scientific-pedagogical employees, the size of official salaries, as well as additional payments and allowances that should ensure the promised decent salaries for employees in the educational sphere; 2) in local regulations related to labor remuneration, establish various additional payments and allowances for scientific and pedagogical employees for: successful performance of scientific work, publications in the scientometric databases Scopus, Web of Science, innovation and use of modern methods and information technologies in the educational process, knowledge of a foreign language, curatorship, etc.; 3) as part of the reform of the higher education system, accompanied by the implementation of European standards, to accordingly review the remuneration of scientific and scientific-pedagogical employees.

Keywords: salary, decent pay, scientific worker, scientific and pedagogical worker, scientific activity.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Красюк Т. В. Гідна оплата праці наукових та науково-педагогічних працівників у контексті змін освітньої парадигми. *Право та інновації*. 2025. № 2 (50). С. 52–59.