



Тетяна Петрівна ПЛІШКА,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту, фінансів,
банківської справи та страхування
Хмельницького університету управління та права,
plishka@email.ua

УДК 331.2 (477+)

ОПЛАТА ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: УКРАЇНСЬКИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД

Досліджується заробітна плата науково-педагогічних працівників: український та світовий досвід. Обґрунтовано основи цих процесів, проведено аналіз сучасного стану. Визначено перспективи освітньої діяльності згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Висвітлено рівні складності виконання кадрових вимог до науково-педагогічних працівників згідно з Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності закладів освіти в Україні. Проаналізовано переваги та недоліки сумісництва науково-педагогічних працівників в Україні. На їх основі зроблено SWOT-аналіз заробітної плати науково-педагогічних працівників в Україні в умовах європейської інтеграції, визначено сильні та слабкі сторони, загрози та можливості. Сучасний рівень заробітної плати науково-педагогічних працівників нижче за реальний прожитковий мінімум, він слабо мотивує до підвищення кваліфікації в Україні та проковує до виїзду за кордон. Перехід на євростандарти в освіті обумовлює перспективу переходу і на єврозарплату за умови мінімізації ризиків через економічні та політичні проблеми в Україні.

Ключові слова: плата оплата праці, науково-педагогічні працівники, кадрові вимоги, сумісництво, український досвід, світовий досвід, європейська інтеграція.



Європейська інтеграція суттєво впливає на розвиток освітньої діяльності в Україні, важливою складовою якої є оплата праці науково-педагогічних працівників. Важливо ґрунтовно дослідити цей процес, визначити перспективи та загрози розвитку оплати праці в освіті в Україні у сучасний період.

Досліджували процеси оплати праці науково-педагогічних працівників такі науковці: В. Базилевич, О. Бандурка, А. Булатов, А. Гальчинський, О. Грищенко, Л. Головка, Л. І. Дідківська, С. Дзюбик, В. Єременко, М. Зверяков, В. Камаєв, Г. Климко, К. Кравченко, І. Лазня, Б. Лановик, Ю. Макогон, С. Мочерний, В. Семененко, М. Чумаченко та ін.

Проте, не зважаючи на дослідження в цій сфері, недостатнім є аналіз особливостей оплати освітньої діяльності науково-педагогічних працівників в Україні в умовах європейської інтеграції, що буде і зроблено в цій статті.

Важливою передумовою розвитку економіки України є освітня діяльність. Європейська інтеграція вимагає переходу українських виробництва та освіти на євростандарти, потребує модернізації техніки та технологій, а це, у свою чергу, потребує нових знань, якостей, вмінь та навичок.

Для ефективного переходу на євростандарти освітньої діяльності важливою є мотивація науково-педагогічних працівників, передусім їх оплата праці. Легально отримана заробітна плата повинна мотивувати викладачів до підвищення якості навчального процесу та рівня кваліфікації, запобігати корупційним явищам.

Першим етапом «роботи по-новому» стало введення зовнішнього незалежного оцінювання знань абітурієнтів (ЗНО). Залучені до цієї роботи інструкторами та старшими інструкторами науково-педагогічні працівники вузів та вчителі шкіль отримали безцінний досвід та відповідну оплату праці в весняно-літній період.

Водночас рівень заробітної плати в освіті хоч і зростає останнім часом, проте залишається низьким. На жаль, заробітна плата не покриває необхідних витрат, інфляційні процеси призводять до збідніння освітян та їх сімей.

Проаналізуємо ставки заробітної плати науково-педагогічних працівників в Україні у кафедральному розрізі. (табл. 1). Саме викладачі йдуть в аудиторії і навчають студентів. І від того, чому вони навчають, і залежить майбутнє країни.

За останній рік ставка заробітної плати завідувача кафедри зросла на 855 грн, або 22 дол. США, професора — на 808 грн, або 21 дол. США, доцента — на 760 грн, або 19 дол. США, старшого викладача — на 666 грн, або 18 дол. США, асистента — на 620 грн, або 16 дол. США, старшого лаборанта — на 322 грн, або 9 дол. США. Крім того, існують надбавки за вислугу років, науковий ступінь, вчене звання та інше.

Із зарплати науково-педагогічного працівника вираховується податок з доходів фізичних осіб (ПДФО) — 15 %, єдиний соціальний внесок (ЄСВ) — 3,6 % та військовий збір — 1,5 %.

Рівень заробітної плати науково-педагогічних працівників (НПП) в Україні значно нижче ніж за кордоном. Проаналізуємо зарплату викладачів державних вищих навчальних закладів світу (табл. 2).



Таблиця 1

**Ставки заробітної плати науково-педагогічних працівників в Україні:
кафедральний розріз**

№	Посади	Тарифні*		01.12.2015 р.**		01.12.2016 р.***	
		розряди	коєфі- цієнти	грн.	дол.****	грн.	дол.****
1.	Завідувач кафедри	21	3,85	4 285	179	5 140	201
2.	Професор	20	3,64	4 051	169	4 859	190
3.	Доцент	19	3,42	3 806	159	4 566	178
4.	Старший викладач	17	3,00	3 339	139	4 005	157
5.	Асистент	16	2,79	3 105	130	3 725	146
6.	Старший лаборант	6	1,45	1 614	67	1 936	76

Примітки:

* на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці. Схема тарифних розрядів посад працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ затверджена наказом Міністерства освіти і науки від 26 вересня 2005 р. № 557 [1];

** постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів» від 9 грудня 2015 р. № 1013 [2];

*** постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2016 р. № 840 «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [3];

**** курс Національного банку України на 1 грудня 2015 р. становив 23,948086 грн. за 1 дол. США. Курс Національного банку України на 1 грудня 2016 р. — 25,558575 грн. за 1 дол. США [4].



Таблиця 2

Зарплата викладачів державних вищих навчальних закладів світу

№	Країна	Зарплата викладачів державних вищих навчальних закладів світу (до сплати податків, дол.) <i>Pay among public university teachers around the world (before taxes, dollars)</i>		
		Початковий рівень Entry-Level	Середній рівень Average	Верхній рівень Top-level
1.	Канада	5 900	8 400	9 485
2.	Італія	3 700	8 200	9 118
3.	Південна Африка	4 000	6 300	9 330
4.	Індія	4 000	6 100	7 433
5.	США	4 500	6 100	7 360
6.	Саудівська Аравія	3 700	6 000	8 524
7.	Британія	4 000	6 000	8 370
8.	Австралія	4 000	6 000	6 100
9.	Нідерланди	3 600	5 800	7 300
10.	Німеччина	5 600	5 700	6 400
11.	Норвегія	5 300	5 600	6 400
12.	Ізраїль	3 600	5 500	6 300
13.	Нігерія	2 800	5 400	6 200
14.	Малайзія	2 900	5 400	7 864
15.	Аргентина	3 600	3 800	4 200
16.	Франція	2 000	3 600	4 600
17.	Японія	3 200	3 600	4 600
18.	Бразилія	2 000	3 400	4 400
19.	Колумбія	2 000	3 200	3 800
20.	Туреччина	2 100	2 500	3 900
21.	Чехія	1 700	2 400	4 000

Примітка: джерело за [5].

Основними причинами пошуку та зміни роботи НПП є незадоволеність заробітною платою, відсутність перспектив кар'єрного зростання, конфлікти з керівництвом, жорсткий графік роботи, ймовірність скорочення.

На перспективи освітньої діяльності в Україні суттєво впливає підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (табл. 3) [6].



**Перспективи освітньої діяльності
згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС**

№	Напрями	Заходи, що впливають на освітню діяльність
1.	Вища та професійно-технічна освіта	Продовжуватиметься впровадження Болонського процесу. Навчальні програми у вузах і ПТУ України та ЄС будуть співрозмірними. Це дозволяє студентам 1–2 семестри провчитись в іншій країні
2.	Перспективи визнання в ЄС українських дипломів і кваліфікації для допуску до роботи	В Угоді безпосередньо не визначається взаємне визнання дипломів Україною та ЄС. Це питання переважно регулюється окремими двосторонніми угодами. Але у випадку успішної реалізації Україною Болонського процесу та визнання міжнародних кваліфікацій відпаде потреба в нострифікації дипломів.

Примітка: складено автором на основі аналізу [6].

Значні зміни в освітній діяльності передбачають і зміни в кадрових вимогах до науково-педагогічних працівників згідно з Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 [7].

Науково-педагогічні працівники повинні відповідати мінімум 3-м з 16-ти кадровим вимогам. Приклади мінімізації фінансових витрат на відповідність науково-педагогічних працівників кадровим вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти наведено в табл. 4.

На нашу думку, за складністю виконання кадрові вимоги варто розділити на три групи: відносно легкі, середні та важкі.

До відносно легких за виконанням вимог належать ті, які вже зараз щорічно виконуються НПП:

— п. 2. Наявність наукових публікацій у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, та/або авторських свідоцтв, та/або патентів загальною кількістю п'ять досягнень;

— п. 14. Наявність виданих навчально-методичних посібників/посібників для самостійної роботи студентів та дистанційного навчання/конспектів лекцій/практикумів/методичних вказівок/рекомендацій загальною кількістю три найменування;

— п. 15. Присудження наукового ступеня доктора філософії, або присвоєння вченого звання доцента, або отримання документа про другу вищу освіту) (*є в наявності у висококваліфікованих НПП, але для молодих НПП потребують значних зусиль та витрат*).

До важких за виконанням вимог належать:

— п. 1. Наявність наукової публікації у періодичному виданні, яке включено до наукометричних баз, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection, рекомендованих МОН;

— п. 5. Участь у міжнародному науковому проекті / залучення до міжнародної експертизи, наявність звання «суддя міжнародної категорії»;



- п. 7. Робота у складі експертних рад з питань проведення експертизи дисертацій МОН, або галузевих експертних рад Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, або Акредитаційної комісії, інше;
- п. 9. Керівництво студентом, який зайняв призове місце, або робота у складі організаційного комітету / журі / апеляційної комісії Міжнародної студентської олімпіади, інше;
- п. 12. Присудження наукового ступеня доктора наук або присвоєння вченого звання професора;
- п. 16. Керівництво студентом, який зайняв призове місце на I етапі Всеукраїнської студентської олімпіади (Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт), або робота у складі організаційного комітету/ журі Всеукраїнської студентської олімпіади, інше.

Таблиця 4

**Приклади мінімізації витрат на відповідність
науково-педагогічних працівників кадровим вимогам
Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти**

№	Кадрові вимоги*	Фінансові проблеми	Приклади мінімізації витрат
1.	Наявність наукової публікації у періодичному виданні, яке включено до наукометричних баз, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection, рекомендованих МОН.	Висока вартість публікацій. (публікація у Scopus — 4 тис. грн). Висока вартість курсів вивчення іноземної мови.	Для здешевлення публікацій краще поділити їх між декількома співавторами. Це суттєво обмежує особистий внесок автора. Бажана співпраця з закордонними співавторами, що суттєво здешевлює ціну публікації. Кафедра мовознавства може займатись переговорами щодо колективних публікацій НПП вузу, що суттєво збільшує кількість статей та зменшує ціни через оптові публікації.
2.	Наявність наукових публікацій у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, та/або авторських свідоцтв, та/або патентів загальною кількістю п'ять досягнень.	Середня вартість статей 300–500 грн. Оплачується як вузом, так НПП.	Входить в наукову роботу НПП. Безкоштовні публікації є у виданнях вузів, де працюють НПП. Часто обмежується кількість безкоштовних публікацій (1–2 рази в рік).
3.	Наявність виданого підручника чи навчального посібника, що рекомендований МОН, іншим центральним органом виконавчої влади або вченою радою закладу освіти, або монографії.	Оплачується як вузом, так НПП.	Входить у наукову роботу НПП. Можливий друк у вузі в редакційно-видавничих відділах. Може повністю оплачуватись вузом.



Продовження табл. 4

4.	Проведення навчальних занять іноземною мовою (крім мовних навчальних дисциплін) в обсязі не менше 50 аудиторних годин на навчальний рік.	Висока вартість курсів вивчення іноземної мови.	У вузі кафедра мовознавства може навчати працюючих НПП.
5.	Організаційна робота у закладах освіти на посадах керівника (заступника керівника) закладу освіти/факультету/інституту/кафедри, інше.	Оплачується вузом.	Внутрішнє сумісництво штатних НПП залежить від пріоритетів вузу.
6.	Наявність виданих навчально-методичних посібників/посібників для самостійної роботи студентів/конспектів лекцій/методичних вказівок/рекомендацій загальною кількістю три найменування.	Оплачується як вузом, так і НПП.	Входить у навантаження НПП. За перевиконання обсягів може бути додатково оплачено.

Примітки:

* складено автором на основі Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 [7].

Решта кадрових вимог за складністю виконання можна віднести до середніх.

Бажання виконати більше кадрових вимог може призвести до збідніння сімей науково-педагогічних працівників, тому що зарплата не покриває необхідних витрат та не стимулює до підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Водночас залишаються вагомими фактичні витрати науково-педагогічних працівників на наукову та навчальну роботу, що не завжди компенсуються вузами (табл. 5).



Таблиця 5

**Фактичні витрати НПП на наукову та навчальну роботу,
що не завжди компенсуються вузами**

Види роботи	Наукова робота	Навчальна робота
Фактичні витрати НПП, що не завжди компенсуються вузами	1. Оплата участі в наукових конференціях часто повністю або частково здійснюється за власний рахунок НПП, особливо організаційні внески.	1. Вартість канцтоварів (ручки, папір, файли, папки, інше). 2. Недостатнє забезпечення кожного викладача робочими комп'ютерами. Тому зростають витрати на власні комп'ютери НПП та витрати на електроенергію вдома.
	2. Публікація статей та тез доповідей входить у наукову роботу НПП, проте обсяг зарплати обмежує фінансові можливості щодо публікацій. Додаткові публікації часто повністю або частково здійснюються за власний рахунок НПП. Винятком є безкоштовні публікації у виданнях власних вузів; вони обмежені.	3. Економія електроенергії призводить до зменшення використання в аудиторіях мультимедійних засобів, що змінює процес роботи викладачів. 4. Економія на теплоносіях обертається проблемами в плануванні та здійсненні навчального процесу (передусім лекційними «конвеєрами» у ще не прогрітих аудиторіях, що призводить до зростання захворюваності серед НПП, витрат на лікування та заміни хворих викладачів). 5. Зростання захворюваності серед студентів веде до зростання кількості перездач пропущених занять. Оплачується викладачам лише частина з фактично здійснених перездач.
Результат	Суттєве зменшення публікацій через брак фінансування.	Проблеми в плануванні та здійсненні навчального процесу.

Примітка: складено автором.

Фінансові проблеми змушують науково-педагогічних працівників шукати додаткову роботу. Сумісництво науково-педагогічних працівників має як переваги, так і недоліки (табл. 6).



Таблиця 6

Переваги та недоліки сумісництва науково-педагогічних працівників

	Переваги	Недоліки
Рівень викладача	1. Додатковий дохід.	1. Додаткові транспортні витрати.
	2. Отримання нового досвіду.	2. Необхідність коригування розкладу пар між двома вузами.
	3. Можливість за одну і ту саму наукову та методичну роботу отримати зарплату двічі в різних вузах.	3. Будь-які незаплановані завчасно заходи у вузах часто призводять до відсутності викладача, що призводить до проблем з керівництвом.
	4. Безкоштовні публікації у виданнях двох вузів, де працює викладач як штатний і як сумісник.	4. Перенавантаження часто веде до постійної втоми та проблем зі здоров'ям.
	5. Нові цікаві знайомства, можливість покращити особисте життя.	5. Збільшення обсягу роботи змушує перекладати на родичів родинні питання (відвести дітей в садочок, школу, поліклініку, гуртки та забрати їх, інше).
Рівень вузу	1. Отримання: — внутрішньої, часто конфіденційної інформації про інший вуз, де працює НПП; — навчально-методичних матеріалів іншого вузу.	1. Конкуренти переманюють: — викладачів спочатку на 0,5 ставки, а потім у штат; — навчально-методичні матеріали з усіх дисциплін через доступ до електронних та друкованих внутрішньовузівських джерел; — конфіденційну інформацію про вуз, що знижує його конкурентоспроможність на ринку.
	2. Співпраця з іншими вузами, науково-технічний обмін.	2. Необхідність коригування розкладу пар викладача між двома вузами.
	3. Збільшення обсягу наукової роботи (навіть якщо сумісник з іншого вузу працює на 0,5 ставки, то часто вказує наукову роботу на 1,0 ставку.)	3. Викладач, що працює більше ніж на ставку, не завжди встигає своєчасно та якісно виконувати методичну та наукову роботу.

Примітка: складено автором.



Таблиця 7

Види реакції керівництва вузів на сумісництво та фінансові потреби науково-педагогічних працівників та їх наслідки

Види реакції	Вислови	Результат
1. Пропозиція сумісництва за основним місцем роботи (внутрішнього сумісництва).	«Більше роботи — більше грошей».	Активна участь викладачів у різних видах додаткової легально оплачуваної роботи за основним місцем роботи (робота на 1,5 ставки, участь у ЗНО, інше). Підтримка трудовим колективом діяльності керівництва щодо справедливого матеріального стимулювання активних працівників.
2. Ігнорування сумісництва та фінансових потреб викладачів.	«Це особисті проблеми викладачів».	«Тихий супротив» викладачів, тому що ігноруються їх фінансові потреби. Часто існує відмова керівництва від підвищення зарплати та додаткового легального заробітку в основному вузі. За принципом «як ви до нас, так і ми до вас» викладачами часто ігноруються вимоги до якості та термінів виконання організаційної, наукової та методичної роботи. Посилення адміністративного контролю мало допомагає.
3. Неприхована або прихована заборона сумісництва, занадто жорсткі командно-адміністративні дії.	«Не подобається — звільняйтесь! У нас черги бажаючих на ваше місце».	«Активний супротив» «кріпатству» викладачів. Пошук додаткових неофіційних доходів (хабарництво, написання платних письмових робіт, інше). Неофіційне сумісництво («по-тихому» оформлення на інше прізвище сумісництва «по суботах» та перевірки письмових робіт в іншому вузі). Шантаж висококваліфікованими викладачами керівництва своїм звільненням та працевлаштуванням на основну роботу до конкурентів. Занадто жорсткі командно-адміністративні дії при повному ігноруванні потреб викладачів призводять до зговору НПП щодо перевиборів керівництва. Масові звільнення НПП за ініціативою адміністрації приносять тимчасовий ефект та судові витрати.

Примітка: складено автором.

Так, для вузу перевагами залучення зовнішніх сумісників є отримання внутрішньої, часто конфіденційної інформації про інший вуз, де працює НПП; навчально-методичних матеріалів іншого вузу; співпраця з іншими вузами, науково-технічний обмін.

Реакція керівництва вузів на сумісництво штатних науково-педагогічних працівників буває різною та призводить до різних наслідків (табл. 7).

В. І. Пила та Н. П. Захаркевич зазначають: «Протягом минулого століття тверде переконання в необхідності жорсткого адміністрування, знеособлених процедур і адміністративних методів впливу, змінилося концепцією менеджменту як збалансованої системи управління ресурсами, що враховує природу кожного типу ресурсу» [8, с. 271].

На розмір заробітної плати, як вище зазначалось, впливають надбавки за вислугу років, вчене звання та інше. Нині існують правові колізії нарахування



педагогічного та наукового стажу, узгодження звань старшого наукового співробітника (старшого дослідника) та доцента (табл. 8).

Таблиця 8

**Правові особливості нарахування педагогічного та наукового стажу,
узгодження звань старшого наукового співробітника
(старшого дослідника) та доцента
(на прикладі трудової книжки автора)**

Нарахування педагогічного та наукового стажу, узгодження звань старшого наукового співробітника (старшого дослідника) та доцента				
<i>1. Виписка з трудової книжки</i>				
№	Дати	Термін	Посада	Місце роботи
1.	28.07.1988 — 30.08.1988	1 міс.	секретар- стенографіст	Державна установа
2.	01.09.1988 — 30.06.1993	4 роки 10 міс.	студентка	Навчання у вузі (КНЕУ)
3.	01.07.1993 — 12.11.1993	4 міс. 12 днів	економіст II категорії	Державна установа
4.	15.11.1993 — 14.11.1996	3 роки	аспірантка	Аспірантура науково-дослідного інституту
5.	16.11.1996 — 17.06.2005	8 років 7 міс.	молодший, старший, провідний науковий співробітник	Робота у науково-дослідних інститутах. 1997 р. — науковий ступінь кандидата економічних наук; 2005 р. — вчене звання старшого наукового співробітника
6.	21.06.2005 — Теперішній час	11 років 6 міс.	доцент кафедри, декан, здобувач наукового ступеня доктора наук	Робота у вузах
<i>2. Нарахування стажу</i>				
1.	Педагогічний стаж	11 років 6 міс	Робота у вузах	
2.	Науковий стаж	11 років 7 міс.	Аспірантура, робота у науково- дослідних інститутах	
3.	Загальний стаж	28 років 4 міс.	Вся трудова діяльність	
<i>3. Логічні запитання Міністерству освіти і науки України</i>				
1.	Чому при роботі у вузі на посаді науково-педагогічного працівника, який має як навчальне, так і наукове навантаження, враховується тільки педагогічний стаж і не враховується науковий стаж?			
2.	Чому недостатнім є юридичне узгодження звань старшого наукового співробітника (старшого дослідника) та доцента, тим більше, що звання професор є юридично узгодженим в освіті та науці?			



Продовження табл. 8

<i>4. Пропозиції Міністерству освіти і науки України</i>	
1.	Враховувати як педагогічний, так і науковий стаж при роботі у вузі на посаді науково-педагогічного працівника. Науково-педагогічний працівник повинен мати науково-педагогічний стаж.
2.	Вдосконалити юридичне узгодження звань старшого наукового співробітника (старшого дослідника) та доцента.

Примітка: складено автором.

Тому пропонуємо Міністерству освіти і науки України вдосконалити юридичне узгодження звань старшого наукового співробітника (старшого дослідника) та доцента, а також враховувати як педагогічний, так і науковий стаж при роботі у вузі на посаді науково-педагогічного працівника.

На основі вищезазначеного було проведено SWOT-аналіз заробітної плати науково-практичних працівників в Україні в умовах європейської інтеграції (табл. 9).

Таблиця 9

**SWOT-аналіз зарплати науково-педагогічних працівників
в Україні в умовах європейської інтеграції**

Середовище / вплив	Позитивний вплив	Негативний вплив
Внутрішнє середовище	<i>Сильні сторони</i> 1. Вище за мінімальну зарплату. 2. Є місце легальної роботи. Нараховується стаж. 3. Сплачуються податки. 4. Оплачуються лікарняні, декретна відпустка, інше.	<i>Слабкі сторони</i> 1. Нижче за реальний прожитковий мінімум. 2. Нижче за зарплату за кордоном. 3. Слабо мотивує до підвищення кваліфікації в Україні. 4. Провокує до виїзду за кордон.
Зовнішнє середовище	<i>Можливості</i> 1. Перехід на євростандарти обумовлює перспективу переходу і на єврозарплату. 2. Більше можливостей працевлаштування за кордоном.	<i>Загрози</i> 1. Перехід на євростандарти не призведе до переходу на єврозарплату через економічні та політичні проблеми в Україні.

Примітка: складено автором.

Отже, дослідження заробітної плати науково-педагогічних працівників на основі українського та світового досвіду підтвердило суттєву різницю в оплаті праці викладачів в Україні та світі. В останній час здійснюється підвищення рівня оплати праці, проте він залишається низьким. Сучасна зарплата науково-педагогічних працівників вища за мінімальну зарплату, нараховується стаж, сплачуються податки, лікарняні, декретна відпустка та інше. Є місце легальної роботи. Слабкими сторонами сучасного рівня зарплати науково-педагогічних



працівників є те, що він нижчий за реальний прожитковий мінімум, слабо мотивує до підвищення кваліфікації в Україні, провокує до виїзду за кордон. Перехід на євростандарти в освіті обумовлює перспективу переходу і на єврозарплату за умови мінімізації ризиків через економічні та політичні проблеми в Україні.

Список використаних джерел

1. Схема тарифних розрядів посад працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>.
2. Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів : постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 р. № 1013 / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1013-2015>.
3. Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2016 р. № 840 / Урядовий портал. URL : www.kmu.gov.ua/control/ua/cardnpd?docid=249520163.
4. Курс валют НБУ / i.ua. URL : <http://finance.i.ua/nbu>.
5. Антонова О. Сколько стоит профессор? / Православие и мир. URL : <http://www.pravmir.ru/skolko-stoit-professor>.
6. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. / Урядовий портал. URL : <http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/publish>.
7. Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності закладів освіти : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1187 / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015>.
8. Пила В. І., Захаркевич Н. П. Лідерські якості при доборі кандидатів на вакантні керівні посади в органах державної влади // Управлінське лідерство: виклики сьогодення / за ред. В. В. Толкованова. Хмельницький : Мельник А. А., 2013. С. 271–280.

*Рекомендовано до друку кафедрою менеджменту,
фінансів, банківської справи та страхування
Хмельницького університету управління та права
(протокол № 5 від 6 грудня 2016 року)*

Надійшла до редакції 01.12.2016



Плишка Т. П. Оплата труда научно-педагогических работников: украинский и мировой опыт

Исследуется заработная плата научно-педагогических работников: украинский и мировой опыт. Охарактеризованы основы этих процессов, проведен анализ современного состояния. Определены перспективы образовательной деятельности в соответствии с Соглашением об ассоциации между Украиной и ЕС. Освещены уровни сложности выполнения кадровых требований к научно-педагогическим работникам в соответствии с Лицензионными условиями осуществления образовательной деятельности учебных заведений в Украине. Проанализированы преимущества и недостатки совмещения работ научно-педагогическими работниками в Украине. На их основе сделан SWOT-анализ заработной платы научно-педагогических работников в Украине в условиях европейской интеграции, определены сильные и слабые стороны, угрозы и возможности. Современный уровень заработной платы научно-педагогических работников ниже реального прожиточного минимума, он слабо мотивирует к повышению квалификации в Украине и провоцирует выезд за границу. Переход на евростандарты в образовании обуславливает перспективу перехода и на еврозарплату при минимизации рисков из-за экономических и политических проблем в Украине.

Ключевые слова: оплата труда, научно-педагогические работники, кадровые требования, совместительство, украинский опыт, мировой опыт, европейская интеграция.

Plishka, T. P. Salary of Teaching Staff: Ukrainian and World Experience

The article is devoted to the salary of teaching staff: Ukrainian and world experience. The basics of these processes are characterized; the analysis of the current state is performed. Prospects of educational activities under the Agreement on Association between Ukraine and the EU have been defined. The level of complexity of the staffing requirements for teaching staff under licensing conditions for educational activities of educational institutions in Ukraine has been investigated. The advantages and disadvantages of combining teaching occupation in Ukraine are studied. On their basis the SWOT analysis is carried out of salaries of teaching staff in Ukraine in terms of European integration, identified strengths, weaknesses, threats and opportunities. The current salary of teaching staff below the real subsistence level poorly motivates training of teaching staff in Ukraine and triggers them to travel abroad. The transition to European standards in education determines the prospects of transition and European salaries provided to minimize risks through economic and political problems in Ukraine.

Keywords: wages, scholars, educators, personnel requirements, moonlighting, Ukrainian experience, world experience of European integration.

