

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАУКОВИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Юшко А. М.,

*старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України,
канд. юрид. наук, доцент*

Момот Є. О.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Сучасний світ визнає освіту та науку основним фактором інноваційного розвитку держави і суспільства. Стратегічні плани та проекти на перспективу, що розробляються більшістю країн – світових лідерів, опираються на кадри, які формують інтелектуальний капітал, а саме наукових та науково-педагогічних працівників, тож вивчення особливостей оплати їх праці та підвищення її розміру як фундаментального мотиваційного фактору, на наш погляд, є надзвичайно актуальним і вкрай необхідним. Це пов'язано також із реформуванням системи освіти в Україні у світлі нових законів: «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту».

Щодо правового регулювання оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників, то в його основі лежать загальні принципи регулювання трудових відносин, але, безперечно, воно має і суттєві відмінності, які зумовлюються творчими аспектами праці та виключним значенням діяльності освітян.

Наукова й науково-педагогічна діяльність має свої особливості. Вона поєднує наукову, методичну, організаційну та навчальну роботу. Іноді ця діяльність важко піддати будь-якому обліку, оскільки вона виходить за межі робочого часу звичайної тривалості. Така робота вимагає від наукових та науково-педагогічних працівників додаткового інтелектуально-го і фізичного напруження, що має певним чином компенсуватися.

Високі вимоги передбачені законом і щодо рівня підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів. Це мають бути висококваліфіковані працівники, яким присуджено науковий ступінь (доктора наук чи доктора філософії), присвоєно вчене звання професора, доцента, старшого дослідника. Крім того, вони повинні мати стаж роботи на посаді наукового або науково-педагогічного працівника. Підготовка фахівців такого рівня потребує не лише значних інтелектуальних і матеріальних затрат, а й тривалого часу (навчання в аспірантурі,

докторантурі, написання дисертації, апробація результатів досліджень, захист дисертації, науковий стаж тощо).

Підвищені вимоги ставляться до викладачів закладів вищої освіти і міжнародно-правовими актами. Так, наприклад, статтею 5 Конвенції ООН про технічну і професійну освіту, прийнятої 10 листопада 1989 року, передбачено, що особи, які викладають у сфері професійної і технічної освіти, повинні володіти відповідними теоретичними й практичними знаннями у своїх галузях професійної компетентності, а також відповідними навичками викладання, які відповідають типу й рівню занять, котрі вони покликані проводити.

Згідно з Рекомендацією Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) «Про статус науково-дослідницьких працівників», прийнятою з 17 жовтня по 23 листопада 1974 року на 18 сесії у Парижі, державам-членам слід постійно мати на увазі, що державні інтереси, так само як і інтереси науково-дослідницьких працівників, потребують забезпечення моральної підтримки і матеріальної допомоги, що сприятиме успішному здійсненню наукових досліджень і розробок науково-дослідницькими працівниками. Крім того, державам слід вжити заходів до забезпечення науково-дослідницьким працівникам таких умов праці й винагороди за працю, котрі відповідають їх становищу, вислугі років і заслугам, без будь-якої дискримінації (пункт 20 Рекомендації).

Розглядаючи та порівнюючи рівень оплати праці вітчизняних наукових (науково-педагогічних) працівників і працівників аналогічних професій країн – членів ЄС та інших держав, можна зробити невтішний висновок, що в Україні він найнижчий. Для прикладу, посадовий оклад доктора наук, професора у 2015 р. становив в Україні 134 дол. США, тоді як у Чехії – 1800 дол. США, у Польщі – 2800 дол. США, а в Китаї – 3100 дол. США. Такого низького рівня заробітної плати наукових і науково-педагогічних працівників немає в жодній країні світу¹.

Варто погодитися з А. Труфен у тому, що рівень науки й освіти завжди був і залишається залежним від творчості наукового і освітянського персоналу, який потребує матеріального заохочення з метою відновлення його інтелектуального потенціалу. В економіці знань цінність установи, організації та індивідууму прямо пов'язана з їх знаннями та інтелектуальним капіталом². Тому питання удосконалення правового регулювання оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників з урахуванням особливостей їх діяльності потребують дослідження та наукового аналізу і мають стати одним із пріоритетних напрямів розвитку вітчизняного трудового права.

¹ Пояснювальна записка до проекту Закону України "Про внесення змін до додатка № 3 до Закону України "Про Державний бюджет України на 2017 рік" (щодо забезпечення конституційних прав громадян на освіту, збільшення фінансування освіти і науки до життєво-необхідного рівня з метою запобігання руйнуванню системи освітніх закладів в Україні)".

² Труфен А. О. Облік та контроль видатків на оплату праці в вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. економ. наук. – Київ, 2012. – С. 2.