

Мельник С. В.

кандидат економічних наук, доцент, заслужений економіст України, завідувач сектору дослідження якості освіти та забезпечення ринку праці ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, s.melnik@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2428>

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УНІВЕРСИТЕТАХ ЯК АВТОНОМНИХ ІНСТИТУЦІЯХ СЕКТОРУ НЕФІНАНСОВОЇ КОРПОРАЦІЇ

Анотація. У статті викладені основні підходи щодо регулювання в Україні соціально-трудова відносин між педагогічними і науково-педагогічними (науковими) працівниками закладу вищої освіти та його керівництвом. Визначено, що найбільш ефективним інструментом реформування вищої освіти України є створення умов для поступової зміни статусу закладу вищої освіти з бюджетної установи на неприбуткову, що потребує підтримки держави, перш за все, стосовно дерегуляції питань у законодавчо-нормативному, інституціональному, фінансово-матеріальному, соціально-трудоваму та кадровому забезпеченні університетів нової формації. Обґрунтовано, що найбільш оптимальним інструментом регулювання соціально-трудова відносин між працівниками та адміністрацією закладів вищої освіти-неприбуткових установ є виключно колективно-договірне регулювання більшості питань, виходячи з фінансового результату їх діяльності, як автономних інституцій сектору нефінансової корпорації. Запропоновані конкретні пропозиції щодо модернізації механізмів правового, кадрового та фінансово-матеріального забезпечення регулювання питань зайнятості працівників закладу вищої освіти в умовах його переходу від статусу бюджетної установи до статусу університету-неприбуткової установи.

Ключові слова: бюджетна установа, галузева рамка кваліфікацій, галузева тарифна сітка посадових окладів, заклад вищої освіти, науково-педагогічні працівники, неприбуткова установа, професійний стандарт.

Табл. 1. Літ. 17.

JEL classification: I22, I28, K31.

Реформування систем регулювання соціально-трудова відносин у перехідних (транзитивних) економіках пострадянських країн є (за виключенням країн Балтії) нагальним, складним та соціально вразливим питанням. Особливої уваги заслуговують проблеми зайнятості та соціальний захист у бюджетній сфері. Найбільш складним є реформування закладів вищої освіти (ЗВО), перед-

усім через їх надмірну мережу, суттєвий відрив підготовки фахівців від реальної потреби національного, регіональних та відомчих ринків праці. Крім того, додатковою складністю оптимізації університетів є недостатня еластичність та гнучкість викладачів до змін, відносно низький рівень їхньої професійної та регіональної мобільності за багатьма галузями знань. З іншого боку, положення

© Мельник С. В., 2019

нового Закону України «Про освіту» [1] створюють можливість колективам та менеджменту багатьох ЗВО «реформуватися власноруч» шляхом зміни статусу бюджетної установи на новий – неприбуткова установа. Саме ці питання в контексті поступової трансформації системи регулювання соціально-трудових відносин між працівниками та керівництвом ЗВО, як автономних інституцій сектору нефінансової корпорації, розглядаються в статті.

З урахуванням того, що в Україні поки що відсутні ЗВО – неприбуткові установи, наукові дослідження відповідного спрямування активно почали проводитися лише в останні роки. Серед авторів варто виокремити передусім Ю. Вітренка та В. Ковтунця [2], які започаткували на системній основі вирішення проблем формування механізмів функціонування університетів у ринкових (конкурентних) умовах з активним використанням «власних» фінансових, інтелектуальних, людських, господарських ресурсів, спрямованих на ефективне та якісне надання освітніх послуг.

Регулювання соціально-трудо-вих відносин працівників ЗВО, як і інших зайнятих у бюджетній сфері, включає узгодження питань стосовно умов, режимів, оплати, норм, організації праці, параметрів та розмірів соціального захисту, відпусток та умов професійного зростання тощо. Одним із регуляторних документів стосовно оплати праці науково-педагогічних працівників ЗВО залишається наказ МОН від 3 грудня 1993 року № 181 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького скла-

ду вищих навчальних закладів» (зі змінами) [3], перш за все, у частині погодинної оплати викладачів, зайнятих в усіх видах навчання, у тому числі навчанні дорослого населення.

Відповідно до ст. 24 «Укладання трудового договору», ст. 48 «Трудові книжки» та ст. 96 «Тарифна система оплати праці» КЗпП України [4] основними нормативними документами, що регулюють питання формування кваліфікаційних вимог при прийомі на роботу, проведення атестації (сертифікації) персоналу, розподілу умов оплати праці залежно від рівнів кваліфікації працівників, їхнього розподілу за посадами (робочими місцями) та інші питання організації та режимів зайнятості та праці, виступають Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 (КП) [5] та Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників з його 92 галузевими випусками [6]. Крім того, останніми змінами до КЗпП України як регуляторний документ введено професійний стандарт (на поступову заміну кваліфікаційних характеристик). У цьому контексті залишається вкрай важливою й необхідною вимогою наявність професій та посад науково-педагогічних і педагогічних працівників у КП та їх автентичність.

Так само це питання регулюється Переліком посад педагогічних і науково-педагогічних працівників, передбаченим постановою КМУ «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14.05.2000 р. № 963 [7]. Переліком визначено понад 75 педагогічних та 25 науково-педаго-

гічних посад, що переважно відповідають аналогам, виписаним у КП та його кодам. Разом з цим, прийняття законів України «Про освіту» [1] та «Про вищу освіту» [8], внесення інших змін до чинного законодавства потребують термінових уточнень та доповнень до чинного КП. Аналіз відповідності назв номенклатури посад закладів вищої освіти нормам та положенням національного стандарту – КП дає підстави рекомендувати МОН ініціювати внесення змін та доповнень щодо:

I. Назв підрозділів, класів, підкласів та груп класифікації професій при збереженні кодів КП:

- 23 Викладачі
на
23 Професіонали в галузі освіти та навчання;
- 231 Викладачі університетів та вищих навчальних закладів
на
231 Викладачі закладів вищої освіти;
- 2310 Викладачі університетів та вищих навчальних закладів
на
2310 Викладачі закладів вищої освіти;
- 2310.2 Інші викладачі університетів та вищих навчальних закладів
на
2310.2 Інші викладачі закладів вищої освіти;
- 235 Інші професіонали в галузі навчання
на
235 Інші професіонали в галузі освіти та навчання;
- 2352 Інспектори навчальних закладів
на
2352 Інспектори закладів освіти;

- 2359 Інші професіонали в галузі навчання
на
2359 Інші професіонали в галузі освіти та навчання;
 - 2359.1 Інші наукові співробітники в галузі навчання
на
2359.1 Інші наукові співробітники в галузі освіти та навчання;
 - 2359.2 Інші професіонали в галузі навчання
на
2359.2 Інші професіонали в галузі освіти та навчання;
 - 33 Фахівці в галузі освіти
на
33 Фахівці в галузі освіти та навчання;
 - 334 Інші фахівці в галузі освіти
на
334 Інші фахівці в галузі освіти та навчання;
 - 3340 Інші фахівці в галузі освіти
на
3340 Інші фахівці в галузі освіти та навчання.
- II. Назв посад при збереженні коду КП:
- 1210.1 Директор (ректор, начальник) вищого навчального закладу (технікуму, коледжу, інституту, академії, університету і т. ін.)
на
1210.1 Керівник (ректор, президент, начальник, директор) закладу вищої освіти;
 - 1229.4 Завідувач кафедри
на
1229.4 Завідувач (начальник) кафедри;
 - 1229.4 Декан
на
1229.4 Декан (начальник) факультету;

– 2310.2 Професор кафедри на

2310.2 Професор;

– 3340 Викладач-стажист на

3340 Вчитель-стажист.

III. Внесення нових назв посад:

1210.1 Керівник закладу фахової передвищої освіти;

1229.4 Директор бібліотеки;

1229.4 Директор (начальник) інституту в складі закладу вищої освіти;

2310.2 Викладач-стажист;

2320 Викладач закладу фахової передвищої освіти;

2359.2 Андрагог;

2359.2 Тьютор (за видами, формами та складниками освіти) тощо.

Відповідні чергові зміни та доповнення до КП підвищать рівень соціальної захищеності працівників ЗВО у частині їхнього пенсійного забезпечення, фіксації та відповідності встановленим вимогам наявного трудового (страхового) стажу, подібності посад науково-педагогічних працівників міжнародним та/чи зарубіжним аналогам тощо.

Важливими стандартами професійно-кваліфікаційної сфери та системи оцінювання та матеріального стимулювання персоналу є професійні стандарти, розроблювані на компетентнісній основі. Нові стандарти в Україні починають активно розроблятися на єдиних методологічних засадах та визнаватися на національному рівні, чому посприяло, між іншим, і прийняття Закону України «Про освіту» [1]. Статті 34–39 Закону чітко врегульовують питання формування в Україні національних системи і рамки кваліфікацій, розподіляють типи кваліфікацій на освітні та професійні, повні та часткові, фор-

мулюють зміст та процедуру розроблення професійних стандартів, визначають принципи та підходи щодо створення в країні нових інституцій відповідного спрямування – Національного агентства кваліфікацій (НАК), кваліфікаційних центрів з присудження професійних кваліфікацій, напрямів інформаційного (Реєстр кваліфікацій, веб-портал НАК тощо), фінансового, організаційного та інших видів забезпечення.

Зрозуміло, що формування повноцінної та дієвої Національної системи кваліфікацій потребує певного періоду часу, залучення значних ресурсів та міжнародної допомоги, тому вкрай важливою є поява професійних, освітніх стандартів, розроблених на компетентнісній основі, стандартів оцінювання результатів навчання, зокрема отриманих через неформальну/інформальну освіту тощо [9].

Поряд з цим, станом на 01.10.2019 р. в Україні затверджено 14 професійних стандартів [10], які розробляються, погоджуються, затверджуються та запроваджуються на практиці відповідно до Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів [11] та Методики розроблення професійних стандартів [12]. Ключовими стейкхолдерами подано 154 заявки на розроблення професійних стандартів [10]. Серед них варто виокремити заявки на розроблення професійних стандартів для посад сфери освіти, а саме:

- викладач закладу вищої освіти;
- методист закладу професійної (професійно-технічної) освіти;
- педагог професійного навчання;
- майстер виробничого навчання;

– вчитель закладу загальної середньої освіти.

Треба розуміти, що перехід у регулюванні частини соціально-трудо-вих відносин від кваліфікаційних характеристик до професійних стандартів полягає у формуванні вимог до різних компетентностей (професійних, особистісних, соціальних, комунікативних тощо) у розрізі конкретних трудових функцій, а не професій (посад) в цілому. Крім того, розподіл вимог до необхідних знань, розумінь, умінь та навичок здійснюється за кожною компетентністю з дотриманням принципу можливості їх обов'язкового оцінювання.

Як приклад розглянемо орієнтовний перелік із 16 трудових функцій до групи посад «викладачів закладу вищої освіти» (асистент викладача, викладач, старший викладач, доцент і професор):

А. Допоміжна діяльність у плануванні і здійсненні освітнього процесу в ЗВО.

Б. Допоміжна діяльність у проведенні науково-дослідних робіт, підготовці підручників та навчальних посібників.

В. Допоміжна діяльність у проведенні незалежного оцінювання результатів навчання студентів ЗВО.

Г. Брати участь у засіданнях кафедри, факультету (інституту в структурі ЗВО), популяризувати під наглядом викладача чи доцента кафедри власні та колективні результати науково-педагогічної та наукової роботи.

Д. Проводити лекційні, практичні та семінарські заняття.

Е. Брати безпосередню участь у виконанні науково-дослідних робіт, підготовці підручників та навчальних посібників.

Є. Брати участь в освітньо-наукових заходах ЗВО та в популяризації особистих і колективних результатів роботи.

Ж. Надавати профорієнтаційні послуги студентам із професійного відбору, добору, адаптації, реабілітації та кар'єрного зростання та його планування, інші консультаційні послуги.

З. Брати участь у проведенні нагляду та незалежного оцінювання результатів навчання студентів.

І. Розробляти типові методичні матеріали, безпосередньо готувати та проводити лекційні та інші заняття з широкого спектру навчальних курсів у межах освітньої програми ЗВО.

Ї. Організовувати та брати безпосередню участь у науково-дослідних роботах, підготовці підручників та навчальних посібників.

К. Організовувати заходи щодо надання профорієнтаційних та інших послуг студентам для стимулювання до успішного навчання та подальшого працевлаштування.

Л. Координувати та безпосередньо проводити нагляд та незалежне оцінювання результатів навчання студентів.

М. Брати участь у засіданнях кафедри, факультету (інституту в структурі ЗВО), вчених рад, популяризувати власні та колективні результати науково-педагогічної та наукової роботи.

Н. Організовувати надання консультаційних послуг студентам та іншим заінтересованим сторонам.

Важливим нормативним документом стосовно соціального захисту науково-педагогічних працівників є постанова КМУ від 14 квітня 1997 року № 346 «Про затвердження

Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» [13].

В Україні, починаючи з 2000 р., у повному обсязі законодавчо та інституціонально сформувалася система соціального партнерства та колективно-договірного регулювання. Набули значної ваги, визнання та врахування у роботі з регулювання соціально-трудових відносин між урядом, роботодавцями, працівниками та їхніми представниками – профспілками Генеральна, галузеві та регіональні угоди і колективні договори (угоди) на виробничому (базовому) рівні. Остання Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 рр. була зареєстрована Міністерством соціальної політики України 15 грудня 2016 р. № 31 [14]. Детальний аналіз Галузевої угоди свідчить про те, що вона в цілому відповідає нормам, положенням, мінімальним параметрам Генеральної угоди, розкриває весь спектр трудових та соціальних гарантій педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам, містить цілий ряд додаткових, вищих за законодавчо гарантований рівень, соціальних пільг та гарантій. Для неї, як і для більшості галузевих і Генеральної угоди загалом, характерні подібні недоліки – популізм, завищені показники фінансово-матеріальних витрат, які неможливо виконати за умов бюджетного фінан-

сування, слабка та нерівноцінна відповідальність профспілок тощо.

Головними законодавчими актами, що регулюють соціально-трудові відносини працівників вищої освіти в освітньому законодавчому просторі України, є Закони України «Про освіту» [1] та «Про вищу освіту» [8].

Так, у п. 1.1 ст. 1 «Основні терміни та їх визначення» Закону України «Про освіту» зазначено, що автономія, окрім іншого, передбачає «... право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо ...фінансових, кадрових та інших питань діяльності ...». Пунктом 18 цієї ж статті визначається, що «освітня послуга – комплекс визначених законодавством, освітньою програмою ... дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість...». Пункт 2 статті 22 визначає, окрім іншого, статус неприбуткового закладу освіти, що суттєво розширює можливості, розміри, періодичність та обсяги регулювання ЗВО соціально-трудових відносин. У статтях 26–30 прописуються окремі норми регулювання соціально-трудових відносин у закладі освіти, у тому числі у ЗВО, кваліфікаційні вимоги та повноваження керівника закладу освіти, колегіальні органи управління та громадське самоврядування в закладі освіти, його наглядова (підкувальна) рада, прозорість та інформаційна відкритість закладу освіти, у тому числі стосовно стану та розвитку соціально-трудових відносин у колективі. Статтями 50 та 51 урегульовуються питання атестації та сертифікації педагогічних працівників. Стаття 54 деталізує права (18

позицій) й обов'язки (12 позицій) педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів освіти.

Стаття 57 передбачає суттєво розширені (порівняно з КЗпП України) державні гарантії педагогічним та науково-педагогічним працівникам. Стосовно науково-педагогічних працівників – це виплата допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки; надання пільгові довгострокові кредити на будівництво (реконструкцію) чи придбання житла або надання службового житла; виплата попереднього середнього заробітку у разі хвороби або каліцтва до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Більшість питань щодо регулювання соціально-трудових відносин з педагогічними та науково-педагогічними працівниками викладені у Розділі VII «Освіта, професійний розвиток та оплата праці педагогічних і науково-педагогічних працівників» [1].

Але все ж таки базовим та ключовим актом законодавства у сфері праці та соціально-трудових відносин залишається вже 48 років поспіль Кодекс законів про працю України (КЗпП України) [4].

Цей законодавчо-нормативний документ у повному обсязі регулює соціально-трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками переважної більшості видів економічної діяльності, включаючи й сферу вищої освіти. Виняток складають лише питання регулювання праці та умов зайнятості у специфічних й особливих професійних сферах і секторах використання праці

(державна служба, військова служба, забезпечення національної, суспільної, громадської безпеки та безпеки особистості тощо). В окремих випадках (зокрема для освітньої сфери) КЗпП України регулює певні соціально-трудові норми, або надає право на таке регулювання спеціальним законам [4].

Серед таких специфічних положень варто, перш за все, виділити статтю 51, яка передбачає скорочену тривалість робочого часу для освітян; статтю 75, де визначено більшу тривалість щорічної основної відпустки для окремих категорій працівників, у тому числі й для педагогів; статтю 77, у якій передбачена можливість отримання творчої відпустки для закінчення дисертаційних робіт чи написання підручників; статті 215–216, у яких йде мова про пільги та відпустки працівникам, які навчаються в закладах вищої освіти, у тому числі в аспірантурі [4].

За оцінками переважної більшості національних, зарубіжних та міжнародних експертів КЗпП України через свою структуру, зміст, складність у викладі, архаїчність багатьох норм та положень застарів та не відповідає ключовим вимогам ринкової економіки, соціально-трудовам відносинам, що її супроводжують. Тому зараз на часі формування в країні нової «трудової конституції», яка відповідала б останнім світовим досягненням у сфері регулювання праці, а також урахувала б особливості зайнятості працівників та специфіку національного та регіональних ринків праці.

Поряд із трудовими актами законодавства одним із базових нормативних документів, що регулюють

соціально-трудова відносина працівників бюджетної сфери, виступає постанова КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [15]. Постановою визначені умови оплати праці «бюджетників», розміри та порядок призначення надбавок (за інтенсивність та напруженість праці, за почесні звання України, за знання та використання в роботі іноземної мови), доплат (за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за суміщення професій (посад), за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних завдань, за вчене звання, за науковий ступінь); запроваджено 25 тарифних розрядів та 3 групи тарифних коефіцієнтів для працівників бюджетної сфери, розподілено назви професій та посад (20 додатків до Постанови) тощо.

Відповідно до цього документу МОН розроблено та запроваджено на практиці базовий документ «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» [16] щодо оплати праці освітян, у якому стосовно науково-педагогічних працівників, окрім іншого, визначено:

– надбавки за інтенсивність праці – до 50 % від розміру посадового окладу; за звання «народний» – 40 %, «заслужений» – 20 %; за знання та використання в роботі іноземної (однієї чи декількох) мови – від 10 до 25 %; за спортивні звання – від 10 до 20 %;

– доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, суміщення посад, розширення зони обслуговування – до 50 % від розміру посадового окладу; за вчене звання професора – у граничному розмірі 33 % посадового окладу; за вчене звання доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі 25 % посадового окладу; за науковий ступінь доктора наук – у граничному розмірі 25 % посадового окладу; за науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) – у граничному розмірі 15 % посадового окладу.

Крім того, наказом затверджена Схема тарифних розрядів посад керівних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації: ректор – 23–24 тарифний розряд; директор філії – 19–20; декан – 20–22; керівник навчально-наукового або науково-виробничого інституту (центру) – 15–21; завідувач кафедри – 20–21; професор – 20; доцент – 19; старший викладач – 17; викладач, асистент – 16; викладач-стажист – 15 тарифний розряд [16]. Як видно зі Схеми та Додатку до Постанови щодо міжпосадових (міжрозрядних) співвідношень, перевищення посадового окладу ректора університету порівняно з посадовим окладом найнижчої за тарифним розрядом посади (викладач – стажист) складає 1,7 рази (4,36 : 2,58) [15; 16].

Зважаючи на застарілість, суб'єктивність, відірваність від реальних результатів та рівнів кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО давно вже назріла потреба кардинального перегляду підходів щодо регулювання соціально-трудова відносин між адміністрацією та

персоналом університетів. У першу чергу мова повинна йти про ЗВО, які отримують відповідно до норм чинного законодавства статус неприбуткових установ.

Перш за все, саме для цього ринкового типу університетів, зорієнтованих на надання освітніх послуг у автономному та конкурентному середовищі, автором розроблений (поданий свого часу до МОН) проєкт Галузевої рамки кваліфікацій посад педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Зважаючи на чіткі межі міжпосадових співвідношень посад педагогічних та науково-педагогічних (наукових) працівників, із проєкту цього документу було виокремлено Галузеву рамку кваліфікацій педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (далі – ГРК ЗВО).

При підготовці ГРК ЗВО автором були використані норми та положення, підходи та складові:

– пунктів 1, 5 та 6 статті 35 «Рамки кваліфікацій» Закону України «Про освіту»;

– описи трудових функцій та робіт педагогів, науковців, інспекторів та керівників ЗВО, що розміщені в Міжнародній стандартній класифікації занять (ISCO-08);

– Національного класифікатора України. Класифікатор професій ДК 003:2010 стосовно номенклатури професій, посад та професійних назв робіт, що напряму чи опосередковано пов'язані із наданням освітніх послуг;

– Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – ДКХП), Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для

всіх видів економічної діяльності» стосовно вимог до необхідних знань, умінь та навичок керівників та керівників структурних підрозділів, інспекторів (наглядачів, супервізорів тощо); Випуск 80 «Соціальні послуги» стосовно завдань, обов'язків, кваліфікаційних вимог та вимог до знань працівників, що обіймають посади, діяльність за якими пов'язана із наданням освітньо-виховних та супроводжувальних послуг особам з особливими потребами;

– проєкту галузевого Випуску ДКХП «Освітня діяльність», який був чинним незначний період (із середини 2013 р. до середини 2014 р.) стосовно завдань, обов'язків, кваліфікаційних вимог та вимог до знань педагогічних та науково-педагогічних працівників;

– постанови КМУ від 23.11.2011 № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» стосовно дескрипторів 6–10 рівнів Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК) [17];

– Методики з розроблення професійних стандартів, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України від 22 січня 2018 року № 74 стосовно формування трудових функцій, професійних компетентностей, вимог до знань, умінь та навичок, необхідних для їх (професійних компетентностей) досягнення [12];

– Європейської класифікації професій, навичок та кваліфікацій (ESCO) щодо опису компетентностей викладачів та керівників університетів;

– доступних міжнародних та зарубіжних напрацювань відповідного спрямування (Європейського фонду освіти, Фінляндії, Естонії, Литви, Німеччини, Хорватії та Іспанії).

Запровадження ГРК ЗВО на практиці потребує попередньої апробації окремих підходів, а саме:

- розподіл та назва повних кваліфікацій з 10 по 23 рівень ГРК, який проведено відповідно до подібності виконуваних трудових функцій, складності та характеру робіт;

- підбір часткових професійних кваліфікацій (посад, категорій, спеціалізацій, професійних назв робіт) до повних професійних кваліфікацій (рівнів ГРК);

- назви окремих повних та часткових професійних кваліфікацій не завжди співпадають з номенклатурою КП та Переліком посад педагогічних та науково-педагогічних посад, що вимагає приведення у відповідність цих позицій;

- узгодження із заінтересованими сторонами змісту та типовості (деталізація) визначених у ГРК ЗВО для кожного її рівня вимог до професійних компетентностей (знань, умінь та навичок), необхідних для їх (вимог) досягнення.

Наступним кроком авторського підходу є розроблення для посад ЗВО, розміщених за характером, змістом, складністю (автономією, відповідальністю) та вимогами до професійних компетентностей між 10 та 23 рівнями ГРК, окремої Галузевої тарифної сітки посадових окладів (ставок) педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (далі – ГТС ЗВО).

При підготовці ГТС ЗВО були використані:

- Постанова КМУ від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ,

закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [15];

- Наказ МОН від 26 вересня 2005 року за № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» [16];

- Наказ МОН від 3 грудня 1993 року за № 181 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів» [3];

- Постанова КМУ від 14 квітня 1997 року за № 346 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» (зі змінами та доповненнями [13];

- Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки [14];

- Стаття 61 ЗУ «Про освіту» «Оплата праці педагогічних і науково-педагогічних працівників» [1];

- зарубіжні підходи щодо тарифікації оплати праці працівників бюджетної сфери та силових структур, міжпосадові співвідношення вчителів, викладачів, професорів та науковців тощо (Німеччина, Франція, США).

Ключові підходи розроблення проєкту ГТС ЗВО полягають у наступному:

- за подібністю, складністю, змістом та характером роботи, автономією та відповідальністю у прий-

нятті рішень, зарубіжними аналогами тощо розроблено 10-рівневу тарифну сітку, де згруповано 23 рівні ГРК, з яких 10–23 відносяться до ГРК ЗВО;

- найнижчою педагогічною посадою без категорії, якій за нормами статті 61 Закону України «Про освіту» передбачений посадовий оклад у розмірі 3 мінімальних заробітних плат, визначено «вчителя початкової школи». Посади 1–4 рівнів ГРК не віднесено до посад педагогічних працівників. Розмір та діапазони тарифних коефіцієнтів для цих посад зорієнтовані на їх співвідношення до аналогів посад (за складністю та відповідальністю за роботу) у Єдиній тарифній сітці та на максимальні розриви до 4 рівня ГТС;

- з 4 по 9 рівень ГТС передбачене пропорційне збільшення рівневого коефіцієнта на 10 %. Великий розмір діапазону коефіцієнта для 10 рівня ГТС визначений з огляду на те, що до цього рівня віднесено 23 рівень ГРК «Керівник закладу освіти», до якого належать перші керівники закладів освіти з різним рівнем навантаження, складності та відповідальності (заклади дошкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти тощо).

При опрацюванні цих матеріалів та в подальшій роботі рекомендується звернути увагу на таке:

- ретельно проаналізувати віднесення тих чи інших посад до Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників;

- орієнтуватися на підготовку пропозицій щодо внесення змін та доповнень до чинного законодавства стосовно скасування більшості надбавок

та компенсацій. Як варіант – залишити лише гарантовану надбавку за напруженість праці (до 50 % посадового окладу (ставки). Решта чинних надбавок до посадових окладів, віднесених до того чи іншого рівня ГРК ЗВО, повинна бути включена до них (окладів) з урахуванням конкретних вимог до кваліфікації (до займаної посади);

- включення до ГТС, зокрема й до ГРК ЗВО, посад (часткових, додаткових часткових професійних кваліфікацій), що не відносяться (опосередковано відносяться) до формальної освіти, але пов'язані із наданням освітніх послуг, носить рекомендаційний для роботодавців характер, є орієнтиром для рівні оплати праці. Це питання потребує додаткового вивчення;

- для рівня 10 ГТС (можливо й для деяких інших) слід розробити шкали диференціації ставок керівників у залежності від визначених критеріїв, наприклад, чисельність здобувачів освіти; чисельність педагогічних (науково-педагогічних) працівників; річний обсяг фінансування (обіг) за надані освітні послуги тощо (таблиця).

Отже, виходячи з проведеного дослідження, можна зробити такі узагальнені висновки:

- найбільш ефективним інструментом реформування вищої освіти України є створення умов для поступової зміни статусу ЗВО з бюджетної установи на неприбуткову;

- цей перехід потребує підтримки держави, насамперед, стосовно дерегуляції питань у законодавчо-нормативному, інституціональному, фінансово-матеріальному, соціально-трудовому та кадровому забезпеченні ЗВО нової формації;

Проект Галузевої тарифної сітки посадових окладів (ставок) педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти

Рівень Галузевої тарифної сітки	Назва груп повних кваліфікацій посад педагогічних та науково-педагогічних працівників	Рівні Галузевої рамки кваліфікацій	Співвідношення до мінімальної заробітної плати (діапазон)
7	Асистент кафедри закладу вищої освіти	10	3.30-3.62
8	Методист закладу вищої освіти Викладач закладу вищої освіти	11 18	4.00-4.39
9	Молодший (старший) науковий співробітник/ науковий співробітник закладу вищої освіти Доцент/Професор	19 20	4.40-4.83
9 10	Керівник структурного підрозділу закладу вищої освіти Провідний (головний) науковий співробітник	21 22	4.84-5.31
10	Керівник закладу вищої освіти	23	5.32-7.00

Складено автором.

– інструмент регулювання соціально-трудоових відносин між працівниками та адміністрацією ЗВО-неприбуткових установ полягає виключно в колективно-договірному регулюванні

більшості питань, виходячи з фінансового результату діяльності ЗВО, як автономної інституції сектору нефінансової корпорації.

Список використаних джерел

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Економічні відносини у системі вищої освіти: модернізація в умовах інноваційної економіки : монографія / Ю. Вітренко, В. Ворона, Д. Кірієнко, В. Ковтунець, С. Мельник, О. Мусієнко ; за ред. Ю. Вітренка. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. 179 с. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/mon_Ek_vidnosny_VO-Ukrainy_Modernizac_IVO-2017-179p_avtors-kolektiv.pdf.
3. Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів : наказ Міністерства освіти і науки України від 03.12.1993 р. № 181. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z01181-93>.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. № 50. Ст. 375.
5. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010» / М. Гаврицька, Т. Гречушкіна, Т. Косухіна, С. Мельник та ін. Київ : Держспоживстандарт України, Видавництво «Соцінформ», 2010. 746 с.
6. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1. Краматорськ : Центр продуктивності, 2005. 363 с.
7. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/963-2000-p>.
8. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

9. *Мельник С.* Напрямки гармонізації наявних в Україні національних професійно-класифікаційної, професійно- та освітньо-кваліфікаційної стандартизованих систем з нормами й положеннями Національної системи кваліфікацій: проблеми й рішення. URL: <https://connections.etf.europa.eu/communities/service/html/communitystart?communityUuid=91a0c81f-f231-47aa-ab18-8f973dd8591b>.

10. Професійні стандарти. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Profesiyni-standarti.html>.

11. Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів : постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 р. № 373. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF>.

12. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів : наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 р. № 74. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>.

13. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам : постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/346-97-п>.

14. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=0AHAD016B4>.

15. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.

16. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>.

17. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>.

Sergii Melnyk

Ph. D. (Economics), Associate Professor, Honored Economist of Ukraine,
SSI «Institute of Educational Analytics», Kyiv, Ukraine, s.melnik@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2428>

APPROACHES TO COLLECTIVE-CONTRACTUAL REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UNIVERSITIES AS AUTONOMOUS INSTITUTIONS OF THE NON-FINANCIAL CORPORATE SECTOR

Abstract. *The article analyzes the state of regulation of social and labor relations between employees and the administration of domestic higher education institutions. It is determined that regulation of social and labor relations of employees of higher education institutions, as well as other employees in the budget sphere, includes coordination of issues regarding conditions, regimes, payment, norms, organization of labor, parameters and sizes of social protection, vacations and conditions of professional growth, etc. Today, there are not any non-profit institutions – universities in Ukraine, that is why research in this area has been actively pursued only in recent years. The author's study of the above question allows us to draw the following general conclusions: the most effective tool for reforming Ukraine's higher education is to create conditions for the gradual change of the status of a higher education institution from a budget institution to a non-profit institution; this transition requires the support of the state, first of all, with regard to the deregulation of issues in the legislative, regulatory, institutional, financial, material, social and labor and personnel support of higher education institutions of the new formation; the instrument for regulating social and labor relations between employees and the administration of non-profit universities is solely to regulate most of the issues on the basis of the financial results of the higher education institutions as an autonomous institution of the non-financial corporate sector. Based on the author's preliminary study of the foreign experience in regulating the admission, dismissal, professional growth, conditions and remuneration of university workers, specific suggestions are made to expand the autonomy of Ukrainian higher education institutions through collective agreement, the establishment of sectoral qualifications frameworks and tariff upgrades in higher education nomenclature, etc.*

Keywords: *budget institution, sectoral qualifications framework, sectoral tariff grid of salaries, higher education institution, scientific and pedagogical staff, non-profit institution, professional standard.*

References

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (2017). *About education* (Act No. 2145-VIII, September 5). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> [in Ukrainian].
2. Vitrenko, Yu. (Ed.). (2017). *Economic relations in higher education: modernization in terms of innovative economy: monograph*. Kyiv: Instytut vyshchoi osvity NAPN Ukrainy, 179. Retrieved from https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/mon_Ek_vidnosyny_VO-Ukrainy_Modernizac_IVO-2017-179p_avtors-kolektiv.pdf [in Ukrainian].
3. Ministry of Education and Science of Ukraine. (1993). *On Approval of Instructions on the payment of labor and salary rates of the teaching and academic staff of higher education institutions* (Order No. 181, December 3). Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z01181-93> [in Ukrainian].

4. Verkhovna Rada of URSR. (1971). *Labor Code of Ukraine*. (Act No. 322-VIII, December 10), No. 50, Article 375 [in Ukrainian].
5. Havrytska, M., Hrechushkina, T., Kosukhina, T., Melnyk, S. (2010). *National Classifier of Ukraine «Classification of professions DK 003:2010»*. Kyiv: Derzhspozhyvstandart Ukrainy, Vydavnytstvo «Sotsinform», 746 [in Ukrainian].
6. *Handbook of qualification characteristics of workers' professions*. (2005). 1st ed., Kramatorsk: Tsentr produktyvnosti, 363 [in Ukrainian].
7. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2000). *On approval of the list of posts of pedagogical and scientific-pedagogical workers* (Decree No. 963, June 14). Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/go/963-2000-p> [in Ukrainian].
8. Verkhovna Rada of Ukraine. (2014). *About higher education* (Act No. 1556-VII, July 1). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukrainian].
9. Melnyk, S. (n. d.). *Directions of harmonization of the national vocational-classification, vocational and educational-qualification standardized systems in Ukraine with the norms and provisions of the National Qualifications System: problems and solutions*. Retrieved from <https://connections.etf.europa.eu/communities/service/html/communitystart?communityUuid=91a0c81f-f231-47aa-ab18-8f973dd8591b> [in Ukrainian].
10. Professional standards. (n. d.). Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/timeline/Profesiyni-standarti.html> [in Ukrainian].
11. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2017). *On approval of the Procedure for development and approval of professional standards* (Decree No. 373, May 31). Retrieved from <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF> [in Ukrainian].
12. Ministry of Social Policy of Ukraine. (2018). *On Approval of the Methodology for the Development of Professional Standards* (Order No.74, January 22). Retrieved from <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18> [in Ukrainian].
13. Cabinet of Ministers of Ukraine. (1997). *On approving the Procedure for granting annual main leave of up to 56 calendar days to executive staff of education establishments and institutions, educational (pedagogical) parts (subdivisions) of other establishments and institutions, pedagogical, scientific and pedagogical workers and researchers* (Decree No. 346, April 14). Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/go/346-97-p> [in Ukrainian].
14. Sectoral agreement between the Ministry of Education and Science of Ukraine and the Central Committee of the Union of Workers of Education and Science of Ukraine for 2016-2020. (n. d.). Retrieved from <http://consultant.parus.ua/?doc=0AHAD016B4> [in Ukrainian].
15. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2002). *On the payment of labor for employees on the basis of the Uniform Tariff Schedule of categories and coefficients for remuneration of employees of the establishments, institutions and organizations of certain sectors of the budget sphere* (Decree No. 1298, August 30). Retrieved from <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF> [in Ukrainian].
16. Ministry of Education and Science of Ukraine. (1993). *On the regulation of conditions of payment and approval of schemes of tariff categories of employees of education establishments, education institutions and scientific institutions*. (Order No. 557, September 26). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05> [in Ukrainian].
17. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2011). *On approval of the National Qualifications Framework* (Decree No. 1341, November 23). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> [in Ukrainian].