



## Mechanism of Implementation of State Regulation of Guarantees of Scientific and Pedagogical Workers

UDC: 32.019.51:37

DOI: 10.15421/152229

Vaynovskiy Yevgeny

Ph.D. Student, <https://orcid.org/0000-0002-2862-9850>, [alphabet7373@gmail.com](mailto:alphabet7373@gmail.com)

*Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs (Dnipro, Ukraine)*

### Abstract

The relevance of the study is determined by the fact that the state must guarantee education to every person. It has been found that the abilities of an individual person ensure employment in the labour sphere in the future. It has been established that a significant percentage of those obtaining education are not employed in the specialty they have obtained, preferring another field of activity. It was revealed that the reasons for this situation are the provision of irrelevant knowledge to higher education students, the lack of motivation of scientific and pedagogical workers to transfer relevant knowledge to such higher education students. On this basis, it is justified that a holistic concept of providing guarantees to scientific and pedagogical workers is needed, which (guarantees) will increase the level of motivation of such workers for self-development, greater professional return at work, the use of innovative methods within its limits, etc. Therefore, the purpose of the article is to substantiate the implementation mechanism of the state regulation of the guarantees of scientific and pedagogical workers. In this context, the system of guarantees is defined as a mechanism designed to separate individuals from various kinds of adverse influences from the social environment and to mitigate the consequences of such influences. Within the scope of this article, the implementation mechanism of state regulation of guarantees for scientific and pedagogical workers is considered as a self-organized set of elements, factors and conditions that are regulated by state bodies in order to achieve a given result (that is, providing guarantees to scientific and pedagogical workers). It was found that due to the introduction of martial law in Ukraine, rights and freedoms, as well as some guarantees of scientific and pedagogical workers, are unfortunately limited. It is established that during martial law, to perform urgent or unforeseen tasks, scientific and pedagogical workers, with their consent, on the basis of an order of the head, which is notified to the trade union, may be involved in work beyond the established duration of the working day, as well as on weekends, holidays and non-working days at night. At the same time, it is emphasized that scientific and pedagogical workers should not be completely limited in their right to: 1) protection of professional honor and dignity; 2) choice of forms, methods, teaching aids, pedagogical initiative; 3) individual pedagogical activity; 4) participation in public self-government; 5) advanced training, retraining, selection of content, programs, forms of education, institutions, institutions of organizations that provide advanced training and retraining.

**Keywords:** implementation mechanism, state regulation, guarantees, scientific and pedagogical workers

**Citation:** Вайновський Є. Механізм реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників. *Аспекти публічного управління*. 2022. Том 10. №4. С. 65-73. <https://doi.org/10.15421/152229>

## Механізм реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників

Вайновський Євгеній

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ (Дніпро, Україна)*

### Анотація

Актуальність дослідження зумовлено тим, що держава має гарантувати кожній людині освіту. З'ясовано, що здібності окремо взятої особи забезпечують надалі кожному людину зайнятістю у трудовій сфері. Установлено, що значний відсоток здобувачів освіти працевлаштовується не за отриманою спеціальністю, віддаючи перевагу іншій сфері діяльності. Виявлено, що причинами такої ситуації, що склалася, є надання неактуальних знань здобувачам вищої освіти, відсутність мотивації у науково-педагогічних працівників передавати актуальні знання таким здобувачам вищої освіти. На цій підставі обґрунтовано, що необхідна цілісна концепція з надання гарантій науково-педагогічним працівникам, що (гарантії) підвищать рівень мотивації у таких працівників до саморозвитку, більшої професійної віддачі на роботі, застосування інноваційних методів в її межах тощо. Відтак, метою статті визначено обґрунтування механізму реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників. У цьому контексті система гарантій визначена як механізм, призначений відмежовувати індивідів від різного роду несприятливих для його життєдіяльності впливів з боку соціального середовища і пом'якшувати наслідки таких впливів. У межах даної статті механізм реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників розглянуто як самоорганізовану сукупність елементів, факторів і умов, які впорядковуються державними органами з метою досягнення заданого результату (тобто надання гарантій науково-педагогічним працівникам). З'ясовано, що через уведення в Україні воєнного стану права та свободи, а також деякі гарантії науково-педагогічних працівників, на жаль, обмежені. Установлено, що під час воєнного стану для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань науково-педагогічні працівники, за їх згодою, на підставі наказу керівника, про який повідомляється профспілка, можуть бути залучені до роботи понад встановлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні у нічний час. У той же час, акцентовано, що науково-педагогічні працівники не повинні повністю обмежуватися у праві на: 1) захист професійної честі, гідності; 2) вибір форм, методів, засобів навчання, педагогічну ініціативу; 3) індивідуальну педагогічну діяльність; 4) участь у громадському самоврядуванні; 5) підвищення кваліфікації, перепідготовку, вибір змісту, програм, форм навчання, закладів, установ організацій, що здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку.

**Ключові слова:** механізм реалізації, державне регулювання, гарантії, науково-педагогічні працівники

**Цитування:** Vaynovskiy, Ye. (2022). Mechanism of Implementation of State Regulation of Guarantees of Scientific and Pedagogical Workers. *Public Administration Aspects*, 10(4), 65-73. <https://doi.org/10.15421/152229>

Стаття надійшла / Article arrived: 27.07.2022

Схвалено до друку / Accepted: 29.08.2022



### **Вступ.**

Наша держава гарантує кожній людині освіту. Здібності окремо взятої особи забезпечують надалі кожну людину зайнятістю у трудовій сфері, під якою розуміється «діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, що не суперечить законодавству. Кожен громадянин здобуває освіту з метою використання її у своїй професії, отримання винагороди за працю, забезпечення гідної життєдіяльності.

Політика держави має бути орієнтована на збільшення кількості фахівців як на промисловому, технічному виробництві, так та в інших галузях господарства. Ураховуючи зміни в економіці тих чи інших країн, що (зміни) відбуваються останнім часом, на міжнародній арені періодично виникає безробіття (Архіпова, & Дроздов, 2020).

Значний відсоток здобувачів освіти працевлаштовується не за отриманою спеціальністю, віддаючи перевагу іншій сфері діяльності (більш високооплачуваній), або ж проходять перенавчання за іншою професією. У результаті в країні спостерігається брак кадрів у школах та інших об'єктах, що катастрофічно впливає на можливість громадян нашої країни отримати доступну й якісну освіту. У зв'язку з цим гостро назріла необхідність розробки додаткових заходів щодо підготовки кадрів в межах системи освіти (Уманська, 2020).

Необхідно забезпечити глобальну конкурентоспроможність вітчизняної освіти. Досягнення зазначених цільових показників неможливе без професійних освітніх кадрів – науково-педагогічних працівників. Окрім безперервної підготовки, перепідготовки, атестації та інших форм підвищення кваліфікації до науково-педагогічних працівників висувається багато вимог щодо виконання ними трудових обов'язків. З огляду на це виникла потреба у посиленні правового статусу науково-педагогічних працівників, у тому числі шляхом розширення трудових прав та гарантій для майбутніх та вже працюючих співробітників науково-педагогічної сфери діяльності. Усе це засвідчує, що обрана тема дослідження важлива для наукового дослідження.

Економічні, організаційні, правові та інші аспекти державного регулювання та забезпечення розвитку системи освіти загалом і науково-педагогічних працівників зокрема, досліджували в наукових працях С. Вавренюк, А. Вербицька (2017), Н. Грабовенко (2019), С. Домбровська, Н. Карпеко, В. Коврегін, А. Кобець, С. Луценко, С. Мороз (2017), П. Огаренко, В. Подорваний (2019), А. Помаза-Пономаренко (2016), О. Поступна, С. Шевченко (2020).

**Метою статті** є обґрунтування механізму реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників.

**Результати досліджень.** Особливий вплив на процес розвитку українського суспільства має вища школа, тому що саме в ній здійснюється професійна підготовка спеціалістів для різних сфер діяльності. Як відомо, за останнє десятиліття в Україні відбулися суттєві зміни у всіх сферах суспільного життя. Не минули ці зміни й сферу освіти. Поряд з позитивними явищами у цій сфері виникла й низка негативних проявів, що може становити загрозу для діяльності науково-педагогічних працівників. Сучасний стан системи освіти в цілому, та вищої школи в тому числі, подекуди не відповідає сучасним запитам суспільства. З огляду на це окреслилася проблема, з одного боку, щодо якості підготовки фахівців та відповідності кваліфікації випускників закладів вищої освіти запитам сучасного ринку праці. А з другого – надання гарантій науково-педагогічним працівникам (Подорваний, 2018).

Під правовим статусом науково-педагогічного працівника розуміється сукупність прав та свобод (у тому числі академічних прав і свобод), трудових прав, соціальних гарантій та компенсацій, обмежень, обов'язків та відповідальності, встановлених законодавством (Про вищу освіту, 2014). Отже, правовий статус людини як педагогічного працівника – один із спеціальних статусів.

На думку вчених, аналіз законодавчої бази, яка визначає правовий статус науково-педагогічних працівників показує, що в цілому вона сприятлива для підтримки високого рівня й якості освітньої діяльності в освітніх установах країни, забезпечуючи



баланс інтересів здобувачів вищої освіти та викладачів (Мороз, 2017; Петрик, 2014). Отже, наша держава законодавчо захищає науково-педагогічних працівників, передбачивши їм низку гарантій.

Очевидно, що ці гарантії представляють собою комплекс контрольованих державою економічних, соціальних і правових прав і свобод, які забезпечують науково-педагогічним працівникам виконання посадових обов'язків. Система гарантій науково-педагогічних працівників повинна виконувати не лише задачу компенсації економічних обмежень, які накладаються на науково-педагогічного працівника, але і завдання щодо втримання в освітній сфері професіоналів.

Визначення концептуальних підходів до змісту гарантій науково-педагогічних працівників пов'язано перш за все з акцентуванням системності цієї сфери діяльності. Системний підхід дозволяє розглядати соціальний захист науково-педагогічних працівників як сукупність принципів, яка характеризується наявністю соціальних факторів, що забезпечують стабільне і впорядковане існування об'єкта. Як відомо, система являє собою сукупність конкретних об'єктів (компонентів, елементів), існування чи діяльність яких взаємопов'язані та взаємообумовлені. Найважливішою ознакою системи виступає її цілісність, тобто поява емерджентності, таких ознак, яких не було у кожного елемента окремо (Петрик, 2014).

Системні ознаки з'являються у об'єкта як в статичі, так і в динаміці. Статичний розгляд системи пов'язаний з виявленням її структури як внутрішньої упорядкованості та організованості елементів, так і відносин між ними. Структура характеризує систему з точки зору стійкості і якісної визначеності, яка забезпечує оптимальне функціонування системи. Динамічне визначення системи розкривається через аналіз її функцій, функцій кожного з елементів системи, а також через розкриття тенденцій розвитку. Тільки в сукупності виявлення статичних (структурних) і динамічних (функціональних) сторін системи розкриває її сутність в цілому (Петрик, 2014).

Отже, система гарантій виступає як механізм, призначений відмежовувати індивідів від різного роду несприятливих для його життєдіяльності впливів з боку соціального середовища і пом'якшувати наслідки таких впливів. У межах даної статті механізм реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників визначається як самоорганізована сукупність елементів, факторів і умов, які впорядковуються державними органами з метою досягнення заданого результату (тобто надання гарантій науково-педагогічним працівникам).

Механізм реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників має відповідати загальними принципами результативного функціонування системи соціальних гарантій. Серед останніх науковці слушно виокремлюють такі принципи:

- науковість – опора на всесторонньо обґрунтовані дані теоретичного пошуку та практичного застосування, що включають сучасні дані із різних галузей людського знання;

- активність – постійне вивчення, прогнозування та вжиття необхідних заходів з метою недопущення (попередження) негативних наслідків;

- адресність – специфічне звучання по відношенню до різних груп науково-педагогічних працівників;

- гнучкість – можливість оперативної зміни форм, взаємодії, швидкості і ефективності в пристосуванні до зміни обстановки;

- комплексність – організація управління з врахуванням узгодженості всіх елементів системи соціальних гарантій науково-педагогічних працівників (Петрик, 2014).

Важливою особливістю державних гарантій науково-педагогічних працівників є те, що вони поділяються на основні та додаткові. Якщо говорити про основні гарантії, то вони являються загальними статутними гарантіями для всіх науково-педагогічних працівників і не обумовлені нічим, крім віднесення особи до науково-педагогічних працівників (Петрик, 2014).

Разом із тим, із запровадженням в Україні військового стану тимчасово, на



період дії правового режиму такого стану можуть обмежуватися конституційні права та свободи людини та громадянина, передбачені статтею 43 Конституції України (право на працю).

Законом України «Про вищу освіту» встановлено, що робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та іншої науково-педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором. Конкретний перелік посадових обов'язків науково-педагогічного працівника визначається посадовою інструкцією, яка затверджується керівником закладу вищої освіти відповідно до вимог законодавства.

Як відомо, науково-педагогічна діяльність включає:

1) діяльність у межах науково-педагогічного навантаження (1548 год. на навчальний рік);

2) окремі види науково-педагогічної діяльності, за які встановлюються доплати;

3) інші види педагогічної (навчальної, виховної, методичної, організаційної та ін.) діяльності, що передбачена законодавством та іншими правовими актами, трудовим договором та/або посадовою інструкцією.

Керівники закладів вищої освіти та їх структурних підрозділів не мають права вимагати від наукових і науково-педагогічних працівників виконання роботи, яка не передбачена трудовим договором.

Починаючи з 24.03.2022 р., діють норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. Серед важливих правових норм цього закону варто вказати на такі:

1) нормальна тривалість робочого дня працівників у період воєнного стану неспроможна перевищувати 60 годин на тиждень, скорочена – 50 годин на тиждень;

2) тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 години;

3) не застосовують норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих та вихідних днів), ч. 1 ст. 65 (граничні норми понаднормових робіт), ч.

1-5 ст. 67 КЗпП України (вихідні дні) та ст. 71-73 (святкові та неробочі дні).

Статтею 51 Кодексу законів про працю для окремих категорій працівників, у тому числі вчителів, передбачено скорочену тривалість робочого часу. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення). Час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

Слід врахувати, що збільшення на період військового стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень (скорочений – до 50 годин) є правом, а не обов'язком роботодавця. Застосування визначеного законом № 2136-ІХ положення про скорочену норму робочого часу для педагогічних працівників має вирішуватися уповноваженими органами виходячи з положень законе «Про вищу освіту» за робочим часом та науково-педагогічним навантаженням, а також з урахуванням конкретної ситуації, що складається в регіоні (Про вищу освіту, 2014).

Законом України від 15.03.2022 № 2126-ІХ «Про внесення змін до деяких законів України про державні гарантії в умовах військового стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» передбачено надання на час війни претендентам на освіту, працівникам закладів, установ освіти державних гарантій, що включають:

– організацію освітнього процесу у дистанційній формі або у будь-якій іншій формі, найбільш безпечній для його учасників;

– збереження місця роботи, середнього заробітку, виплата стипендії та інших виплат, передбачених законодавством;

– місце проживання (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (при необхідності).

Забезпечення зазначених державних гарантій, створення безпечного освітнього середовища, організацію здобуття освіти, освітнього процесу в умовах воєнного стану у межах своєї компетенції здійснюють:

– органи виконавчої влади, органи військового командування, військові, військово-



цивільні адміністрації та органи місцевого самоврядування, їх представники, посадові особи, органи управління у сфері освіти;

– заклади освіти, наукові установи, їхні засновники.

Зазначені органи мають право приймати у межах своєї компетенції рішення, обов'язкові для виконання на відповідній території, для реалізації зазначених державних гарантій в умовах воєнного стану. Міністерство освіти і науки України в умовах військового стану рекомендує керівникам органів управління освітою та/або керівникам закладів вищої освіти (ЗВО) приймати рішення про переведення працівника на дистанційну роботу, якщо виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (лист від 28.02.2022 № 1/3292-22, від 07.03.2022 (№1/3378-22, від 15.03.2022 № 1/3463-22).

Відповідно до ст. 60-2 Кодексу законів про працю дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладання трудового договору про дистанційну роботу у письмовій формі. Власне, із таким наказом (розпорядженням) працівник (у т.ч. науково-педагогічний) знайомиться протягом двох днів з дня його прийняття, але до введення дистанційної роботи. Неможливість виконання працівником (у т.ч. науково-педагогічним) дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій в умовах воєнних дій не може розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Отже, для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань науково-педагогічні працівники, за їх згодою, на підставі наказу керівника, про який повідомляється профспілка, можуть бути залучені до роботи понад встановлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні у нічний час.

У той же час, науково-педагогічні працівники не повинні повністю обмежуватися у праві на:

- 1) захист професійної честі, гідності;
- 2) вибір форм, методів, засобів навчання, педагогічну ініціативу;
- 3) індивідуальну педагогічну діяльність;

- 4) участь у громадському самоврядуванні;
- 5) підвищення кваліфікації, перепідготовку, вибір змісту, програм, форм навчання, закладів, установ організацій, що здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку.

Вищевведені можливості становлять певної мірою гарантії, на які можуть розраховувати науково-педагогічні працівники (Подорваний, 2018; Шевченко, 2020). У той же час, держава має гарантувати науково-педагогічним працівникам таке:

- належні умови праці та медичне обслуговування;
- оплату підвищення кваліфікації;
- правовий, соціальний і професійний захист;
- диференціацію посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій,;
- установа підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання;
- виплату науково-педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків;
- виплату науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки;
- надання пільгових довгострокових кредитів на будівництво, реконструкцію чи придбання житла або надання службового житла тощо.

У продовження відзначимо, що з метою правового регулювання праці науково-педагогічних працівників вищої школи з урахуванням поставлених державою завдань є створення режиму найбільшого сприяння. Одним з перших кроків на шляху створення такого режиму вбачиться внесення змін до вітчизняного законодавства норми щодо порядку проведення конкурсного відбору педагогічних кадрів. Така зміна дозволила б укласти з викладачами ЗВО трудовий договір на невизначений термін, що, безумовно, відповідає основній ідеї



трудового права – переважного укладання трудового договору на невизначений термін.

Аналізуючи практику укладання трудових договорів з професорсько-викладацьким складом ЗВО, однією з проблем убачається нечітко визначення прав та обов'язків викладачів ЗВО у трудових договорах, а причиною цього є неврегульованість питання на законодавчому рівні. На нашу думку, необхідне затвердження кваліфікаційних характеристик за посадами професорсько-викладацького складу.

У цьому контексті слід провести розмежування трудових договорів від цивільно-правових відносин, укладання яких нерідко має місце на практиці, особливо в недержавних ЗВО, і навести докази того, що професійна діяльність викладача, пов'язана з проведенням занять у рамках освітнього процесу ЗВО не є роботою цивільно-правового характеру, а з урахуванням низького рівня правової дисципліни у ЗВО варто встановити обмеження на укладання з викладачами ЗВО договорів цивільно-правового характеру під час здійснення останніми викладацької діяльності.

Для підвищення ефективності використання робочого часу обов'язковою умовою є здійснення планування роботи викладача. Очевидно, що в сучасних умовах немає необхідності в розробленні єдиного формою індивідуального плану роботи викладача, оскільки це питання доцільно вирішувати лише на рівні ЗВО. На практиці досить часто виникають проблеми виконання плану з окремих видів робіт, особливо викладачами-сумісниками. З огляду на це пропонується встановлювати на локальному рівні стимулюючі надбавки викладачам, які успішно виконують усі види робіт.

Інститут робочого дня безпосередньо пов'язаний із нормуванням праці. Зміст освітнього процесу включає різні види навчальних занять (лекції, практичні, семінарські заняття, курсові та дипломні роботи тощо), які вимагають для їх проведення часу різної тривалості. На цій підставі можна вважати, що на рівні Міністерства освіти та науки України мають бути прийняті норми часу для розрахунку навчальної роботи й основних видів

навчально-методичної та інших робіт, які одночасно будуть гарантією дотримання прав викладацького складу.

У той же час, на рівні ЗВО можуть бути прийняті інші норми часу роботи викладача, але не нижче встановлених лише на рівні Міністерства освіти та науки України. Ця умова повинна бути обов'язковою, оскільки на практиці мають місце випадки невключення окремих видів роботи викладачів у навчальне навантаження.

Час відпочинку педагогічних працівників також має певні особливості. Ураховуючи специфіку організації робочого часу науково-педагогічних працівників й особливості освітнього процесу, викладачам не встановлюється перерва протягом робочого дня із зазначенням конкретних часових рамок. Щоденний (міжзмінний) відпочинок у зв'язку зі специфікою викладацької діяльності також немає чітко встановлених часових меж. Фактично у кожного викладача щоденний відпочинок має індивідуальні тимчасові межі.

На практиці ЗВО, здійснюючи освітню діяльність, що нерідко залучають викладачів до роботи у вихідні та неробочі святкові дні (для роботи зі здобувачами заочної форми навчання, а також для роботи з виїздом у філії та представництва). Законодавець спеціальних норм для науково-педагогічних працівників у цьому разі не встановлює, тому діють загальні норми.

Вітчизняне законодавство (Про вищу освіту, 2014) визначає підстави залучення працівників до роботи у вихідні та неробочі святкові дні, аналіз яких дозволяє зробити висновок про те, що жодна з підстав не може бути застосована до викладацької діяльності, яку реалізують науково-педагогічні працівники. А в інших випадках таке залучення можливе лише за письмовою згодою працівника та з урахуванням думки виборного профспілкового органу, крім того, потрібне видання відповідного наказу. Однак такого порядку на практиці ЗВО не завжди дотримуються. Робота у вихідні та неробочі святкові дні не знаходять відображення в таблиці обліку робочого часу, а, відтак, відповідно не оплачується у підвищеному розмірі.

Не поодинокими є випадки виникнення ситуацій, коли викладач фактично не має



вихідних днів протягом кількох тижнів, що є порушенням прав викладачів на відпочинок. Слід зауважити, що для усунення цих порушень необхідно забезпечити дотримання порядку, що визначає розмір оплати роботи у вихідні та неробочі святкові дні, виходячи з фактично відпрацьованого часу із застосуванням коефіцієнта 2 (Мороз, 2017).

На наш погляд, обґрунтованим є дотримання вимоги, у межах якої встановлено науково-педагогічним працівникам, у тому числі вищої школи, тривалість основної подовженої оплачуваної відпустки 56 календарних днів. У разі якщо ця вимога не дотримується у ЗВО, то посилити контроль за цим і відповідальність за невиконання.

Щодо тривалої відпустки тривалістю до одного року, то, уважаємо, що ця відпустка мало гарантована державою, оскільки не вирішено питання оплати такої відпустки. Законодавець фактично ігнорує це питання, що дає підстави вважати, що така відпустка може надаватися і без оплати, тоді, ніж така відпустка відрізняється від відпустки без збереження заробітної плати. Спірним питанням бачиться і мета такої відпустки. Аналіз статутів деяких ЗВО показує, що тривала відпустка пов'язується на рівні ЗВО з виконанням певної роботи, що є неправильним тлумаченням. З огляду на це видається необхідним ліквідувати зазначені прогалини у вітчизняному законодавстві. В іншому випадку тривала відпустка науково-педагогічних працівників залишається радше гіпотетичним правом, ніж реальною можливістю.

На локальному рівні особливу увагу слід приділити вирішенню конфліктних ситуацій щодо мобінгу в ЗВО. Адже з 2022 року вступили в дію зміни до вітчизняного законодавства у сфері мобінгу (цькування, приниження тощо на роботі). Детальніше про мобінг дивися публікації І. Лопушинського та О. Ковнір (2021). Дане негативне явище притаманне, на жаль, і сфері освіти. На цій підставі вважаємо, що в ЗВО при ректорах мають бути призначені помічники, які повинні займатися питаннями моніторингу та реагування на мобінг.

#### **Висновки.**

Таким чином, система гарантій виступає як механізм, призначений відмежовувати

індивідів від різного роду несприятливих для його життєдіяльності впливів з боку соціального середовища і пом'якшувати наслідки таких впливів. У межах даної статті механізм реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників визначається як самоорганізована сукупність елементів, факторів і умов, які впорядковуються державними органами з метою досягнення заданого результату (тобто надання гарантій науково-педагогічним працівникам).

Виявлено, що вітчизняним законодавством передбачено низку соціальних гарантій для науково-педагогічних працівників, які передбачають працевлаштування цих працівників (після отримання відповідної професії), проживання, оплату праці тощо. В узагальненому вигляді вітчизняне законодавство у сфері науково-педагогічної діяльності дозволяє виявити такі ознаки державних гарантій науково-педагогічних працівників: 1) надаються науково-педагогічним працівникам з метою розширення можливостей отримувати ті чи інші матеріальні та нематеріальні блага; 2) ці гарантії виступають засобом позитивного впливу на науково-педагогічного працівника (стимулюють його до результативного виконання своїх посадових обов'язків); 3) ці гарантії забезпечують зміцнення стабільності професійного складу науково-педагогічних кадрів зокрема та соціальної безпеки в країні загалом; 4) ці гарантії забезпечують компенсацію обмежень, що встановлюються чинним законодавством через введення воєнного стану.

У той же час, з урахуванням зміни соціальної та економічної ситуації в країні наразі цих гарантій недостатньо. З метою реалізації державної політики у сфері освіти, на наш погляд, доцільно передбачити низку заходів державно-правової політики у сфері захисту науково-педагогічних працівників:

1. Внести до законодавства України відповідного змісту: на час перебування у тривалій відпустці строком до одного року науково-педагогічним працівникам гарантується щомісячна грошова виплата не менше ніж у розмірі мінімального розміру оплати праці. Це дозволить фінансово



підтримати та захистити таких працівників під час використання тривалої відпустки.

2. Слід забезпечити науково-педагогічних працівників робочими місцями як у містах, і селах. Такий захист державою надасть новий виток у навчанні

потенційних працівників.

науково-педагогічних працівників. Використання та розширення трудових гарантій, що надаються державою, сприятиме підвищенню загальної результативності та розвитку освітнього процесу.

## БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

- Архіпова, Є. О., & Дроздов, В. В. (2020). Якість вищої освіти як об'єкт публічного управління. Державне управління: удосконалення та розвиток. № 12. Відновлено з <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1878>
- Вербицька, А. В. (2017). Удосконалення державної політики у сфері вищої освіти України в контексті інтеграції до європейського освітньо-наукового простору. (Дисертація канд. наук із державного управління : 25.00.02). Чернівці.
- Грабовенко, Н. В. (2019). Людиноцентристські пріоритети державного управління якістю освіти. Аспекти публічного управління, 7(8), 13-19.
- Лопушинський, І. П., & Ковнір, О. І. (2021). Мобінг (цькування) в управлінні персоналом: механізми правового врегулювання в Україні та світі. Відновлено з <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/13269/1/LopushynskiyKovnir.pdf>
- Мороз, С. А. (2017). Інтернаціоналізація вищої освіти як складова інтеграційних процесів системи вищої освіти та фактор впливу на її якість. В С. О. Шевченко (Ред.), Взаємозв'язок політики і управління: теоретичний і прикладний аспект. Матеріали круглого столу (с. 118-120). Дніпро: ДРІДУ НАДУ.
- Петрик, О. Л. (2014). Система державних гарантій науково-педагогічних працівників: сутність і шляхи удосконалення. Державне управління: удосконалення та розвиток, 12. Відновлено з <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=879>
- Подорваний, В. К. (2018). Ефективне соціально-психологічне регулювання закладом вищої освіти із специфічними умовами навчання. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління, 2 (9), 302-311.
- Помаз-Пономаренко, А. Л., & Карпеко Н. М. (2016). Управлінсько-методологічний вимір використання соціального й освітнього потенціалу при формуванні безпеки регіонів України. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління, 2(5), 42-47.
- Про вищу освіту. № 1556-VII. (2014, Липень 1). Закон України.
- Уманська, А. (2020). Інтернаціоналізація державного управління у сфері вищої освіти. Публічне право, 4(40). Відновлено з <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/40/pdf/7.pdf>
- Шевченко, С. О. (2020). Публічне управління інтернаціоналізацією вищої освіти і України: від глобального до національного вимірів. Механізм публічного управління. Відновлено з <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2020/2/32.pdf>

## REFERENCES

- Arkipova, E. O., & Drozdov, V. V. (2020). The Quality of Higher Education as an Object of Public Administration. Public Administration: Improvement and Development, 12. Retrieved from <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1878>
- Verbitska, A. V. (2017). IMPROVEMENT of State Policy in the Field of Higher Education of Ukraine in the Context of Integration into the European Educational and Scientific Space. (Dissertation of the Candidate of Sciences in Public Administration: 25.00.02). Chernihiv
- Grabovenko, N. V. (2019). People-Centered Priorities of State Management of the Quality of Education. Public Administration Aspects, 7(8), 13-19.
- Lopushynskiy, I. P., & Kovnir, O. I. (2021). Mobbing (Harassment) in Personnel Management: Mechanisms of Legal Regulation in Ukraine and the World. Retrieved from <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/13269/1/LopushynskiyKovnir.pdf>
- Moroz, S. A. (2017). Internationalization of Higher Education as a Component of Integration Processes of the Higher Education System and a Factor Influencing its Quality. In S. O. Shevchenko (Ed.), Relationship between Politics and Management: Theoretical and Applied Aspects. Materials of the Round Table (p. 118-120). Dnipro: DRIDU NADU.
- Petryk, O. L. (2014). The System of State Guarantees of Scientific and Pedagogical Workers: Essence and Ways of Improvement. Public Administration: Improvement and Development, 12. Retrieved from <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=879>
- Podorvany, V. K. (2018). Effective Socio-Psychological Regulation by a Higher Education Institution with Specific Learning Conditions. Bulletin of the National University of Civil Defense of Ukraine. Series: Public administration, 2(9), 302-311.



- Pomaza-Ponomarenko, A. L., & Karpeko, N. M. (2016). Administrative and Methodological Dimension of the Use of Social and Educational Potential in the Formation of the Security of the Regions of Ukraine. *Bulletin of the National University of Civil Defense of Ukraine. Series: Public administration*, 2(5), 42-47.
- About higher education. No. 1556-VII. (2014, July 1). *Law of Ukraine*.
- Umanska, A. (2020). Internationalization of State Administration in the Field of Higher Education. *Public Law*, 4(40). Retrieved from <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/40/pdf/7.pdf>
- Shevchenko, S. O. (2020). Public Management of the Internationalization of Higher Education and Ukraine: from Global to National Dimensions. *Mechanism of Public Administration*. Retrieved from <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2020/2/32.pdf>