

# ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.222.2

DOI: 10.31359/2309-9275-2018-11-2-83

МОМОТ Є. О.,

аспірант НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

## МЕЖІ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО І ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена проблемам правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників в Україні. У ній, зокрема, досліджуються особливості оплати праці науково-педагогічних працівників, встановлення меж централізованого й локального її регулювання, аналізуються роботи вітчизняних і зарубіжних науковців у цій сфері. На основі зроблених висновків даються пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства з питань оплати праці науковців і викладачів.

**Ключові слова:** оплата праці, науково-педагогічні працівники, межі правового регулювання оплати праці.

**Постановка проблеми.** В Україні забезпечено правове регулювання питань функціонування системи освіти, всіх її рівнів і підсистем, діяльності навчальних закладів різних типів і форм власності, організації різних форм навчання. Останніми роками вдосконалено законодавство України щодо дошкільної і загальної середньої освіти, а також здійснено низку заходів у реалізації ідей і положень Національної доктрини розвитку освіти щодо реформування освіти, підвищення її якості, доступності та конкурентоспроможності.

**Метою** даної статті є виявлення меж централізованого та локального регулювання оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників, встановлення їх умов, розробка пропозицій щодо удосконалення правового механізму забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту працівників у цій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Задля реалізації кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір Указом Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013 була схвалена Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [1]. Вона визначила мету, стратегічні напрями та завдання, виконання яких неможливе без коригування відповідно до цього документа державної політики у сфері праці, зокрема оплати праці науково-педагогічних працівників вишів. Серед основних завдань стра-

тегії розвитку є створення дослідницьких університетів, розширення автономії закладів вищої освіти та забезпечення економічних і соціальних гарантій науково-педагогічним працівникам для підвищення їх соціального статусу, престижу педагогічної праці, створення умов для професійного вдосконалення та творчості. Правовий аспект вирішення проблем, пов'язаних з оплатою праці науково-педагогічних працівників, і сьогодні залишається одним із складних і актуальних, оскільки більшість наукових розробок було здійснено ще за радянських часів, коли діяли відповідні тому часу правила оплати праці. Так, питання правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників досліджувалися у свій час у роботах таких визнаних учених, як В. Л. Гейхман, Є. І. Войленко, В. М. Крапівін, Р. З Лівшиць, Т. П. Мітіть, В. П. Пастухов, Л. Ф. Петренко, Н. М. Хуторян та інших. Саме відсутність в Україні сучасних наукових досліджень з обраної теми обумовлює актуальність даної статті.

Україна зараз переживає один із нелегких часів свого існування, тому важливим пріоритетом держави має бути стимулювання розвитку та створення умов для удосконалення творчих здібностей і підвищення кваліфікації найбільш талановитих вчених, що дозволить якісніше забезпечити наукову сферу висококваліфікованими кадрами. А що стимулює нас найкраще, як не духовне багатство, родинний затишок та належна оплата за виконану роботу? А якщо робота ще й розумово та інтелектуально важка, то оплата має бути гідною.

Система оплати праці працівників вищої школи має свої особливості, характерні саме для цієї категорії працівників. Ця система включає посадовий оклад, який сплачується за виконання в межах шестигодинного робочого дня визначеного обсягу всіх видів педагогічної, наукової, методичної й організаційної роботи, яка передбачена індивідуальним планом викладача. Іншими її складовими можуть бути надбавки, премії, доплати. Специфіка оплати праці науково-педагогічних працівників залежить від таких факторів, як посада, кваліфікація, наявність наукового ступеня і вченого звання, стаж науково-педагогічної роботи. У такому підході чітко простежується принцип – більше отримує той, чия робота є більш кваліфікованою і якісно вищою. Разом з тим, як справедливо зазначає В.П.Пастухов, відсутність чітких критеріїв у затратах та оцінці праці викладачів вищої школи не дає можливості встановити їм заробітну плату, що безпосередньо залежала б від її кількості і якості [2].

Усе вищезазначене свідчить про актуальність і необхідність проведення подальших наукових досліджень питань централізованого і локального регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників.

Правове регулювання трудових відносин – складна система, що включає цілий ряд підсистем нижчого порядку. Серед них важливе значення відводиться системам централізованого та локального регулювання. Складність правового регулювання у зазначеній сфері зумовлена складністю суспільних відносин, що вимагають різного характеру регулювання.

Централізоване й локальне регулювання оплати праці тісно пов'язані між собою, однак на даний час перевага віддається першому методу. Розвиток локального правового регулювання трудових відносин відбувається занадто повільно, так як система управління в-основному заснована на жорсткій централізації.

Незважаючи на те, що в умовах ринкової економіки спостерігається тенденція до розширення сфери локального регулювання, не варто думати, що з часом потреба у централізованому регулюванні праці цілком відпаде, тобто, що цей принцип трудового права не є перспективним. Зокрема, П.Д.Пилипенко вважає, що держава продовжуватиме виконувати свою функцію гаранта основних трудових прав громадян, тому відповідний мінімум таких гарантій визначатиметься як у Конституції, так і в Кодексі законів про працю й інших нормативних актах [3].

Крім того, сфера локального регулювання - це переважно, власне трудові відносини: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, трудова дисци-

пліна тощо. Інші ж інститути трудового права: працевлаштування, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, вирішення трудових спорів – традиційно і справедливо вважаються ділянками централізованого правового забезпечення [4].

Законодавство має бути настільки демократичним, щоб на рівні освітніх і наукових установ існувала реальна можливість для створення локальних правових норм. Лише так можна поєднати централізоване регулювання оплати праці з конкретними потребами та вимогами суб'єктів трудових відносин. Щоб не повторювати помилок минулого, наразі слід рішуче змінити в науці і на практиці усталене ставлення до локального регулювання, розробити нову його концепцію, основною метою якої повинно стати суттєве розширення самостійності суб'єктів трудового права в правовому регулюванні оплати праці. Досягнення цієї мети істотним чином змінить характер співвідношення між централізованим і локальним правовим регулюванням, внесе суттєві корективи до загального напрямку розвитку правового регулювання відносин у сфері оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників [5].

Теоретичною основою даної статті стали наукові праці вчених у сфері трудового права: М.Г. Александрова, Л. І. Антонової, М. Й. Бару, Б. К. Бегічева, В. М. Божка, Н. П. Борецької, П. А. Бущенко, В. С. Венедіктова, Л. Б. Гальперіна, В. В. Глазиріна, К.М. Гусова, О. М. Дуюнової, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, Д. В. Журавльова, С. О. Іванова, М. І. Іншина, С. С. Карінського, І. Я. Кисельова, Т. А. Коляди, Р. І. Кондратьєва, В. М. Лебедева, Ф. М. Левіанта, Р. З. Лівшиця, Г. В. Хникіна, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін.

І.І. Копайгора, досліджуючи розвиток законодавство про оплату праці в Україні другої половини XIX-XX ст., дійшла висновку щодо принципово значущої ролі розвиненого трудового права для становлення національної демократичної державності в Україні, а досконалість нормотворчості у галузі регулювання оплати праці впливає на ефективність соціальної політики [6]. Лише централізований та локальний методи регулювання праці можуть виступати складовими системи управління відносинами та реалізації національної політики, у тому числі, й у сфері оплати праці. Використання цих двох методів в сукупності дають реальну можливість сприяти не тільки зростанню розміру заробітної плати, але й відповідності її складності самого процесу праці.

Вважаємо, що оптимальне та науково обґрунтоване поєднання централізованого та локального методу регулювання відносини в сфері оплати праці

безпосередньо впливає на: ступінь його нормативно-правового забезпечення; введення системи гарантій цього основного права працівників; сприяє більш диференційованому підходу щодо врахування особливостей трудової діяльності працівника; введення в дію сучасних механізмів управління відносинами в сфері оплати праці; посилення соціальної сутності нашої держави.

Не можна не відмітити, що проблема оплати праці працівників виходить на перший план з огляду на пріоритетність забезпечення прав і свобод людини, яке є головним обов'язком держави (ст. 3 Конституції України). Зокрема, серед положень Основного Закону можна навести цілу низку норм, які тим чи іншим чином пов'язуються із закладенням основ регулювання відносин у сфері оплати праці працівників (ст.ст. 43, 48 Конституції України). А виходячи із положень ст. 64 Конституції України, фактично можна вести мову про закріплення на рівні Основного Закону не тільки самого права щодо такого основного джерела доходу як заробітна плата, але й встановлення гарантій відповідного її рівня (не нижче від визначеного законом), який би давав можливість особі досягти достатнього життєвого рівня [7].

А зараз більш детально розкриємо саму суть проблематики. Відповідно до ст. 61 Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII [8] оплата праці педагогічних і науково-педагогічних працівників здійснюється за рахунок коштів державного та/або місцевого бюджетів, коштів засновників, власних надходжень закладів освіти, грантів, а також інших джерел, не заборонених законодавством. Посадовий оклад педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії встановлюється в розмірі 3-х мінімальних заробітних плат. Посадовий оклад педагогічного працівника кожної наступної кваліфікаційної категорії підвищується не менш ніж на 10%.

Найменший посадовий оклад науково-педагогічного працівника встановлюється на 25% вище від посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії. Кожен наступний посадовий оклад науково-педагогічного працівника підвищується не менш ніж на 10% від попереднього.

Закон також передбачає, що науково-педагогічним, науковим та педагогічним працівникам закладів освіти встановлюються доплати за наукові ступені та вчені звання, а також щомісячні надбавки за вислугу років у розмірах:

- понад три роки – 10 відсотків;
- понад 10 років – 20 відсотків;
- понад 20 років – 30 відсотків посадового окладу.

Заклад освіти вправі за рахунок власних надходжень та інших джерел, не заборонених законодав-

ством, встановлювати педагогічним і науково-педагогічним працівникам доплати, надбавки, премії та інші види заохочень.

Керівник закладу освіти відповідно до законодавства, установчих документів та колективного договору має право встановлювати педагогічним і науково-педагогічним працівникам доплати, надбавки, премії за використання в освітньому процесі іноземних мов, сучасних технологій, реалізацію інноваційних проектів тощо.

Крім того, педагогічним і науково-педагогічним працівникам за рахунок власних надходжень закладів освіти може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань. Умови надання такої допомоги мають визначатися установчими документами закладів освіти або колективним договором.

Схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних і науково-педагогічних працівників державних і комунальних закладів освіти затверджуються КМУ з урахуванням норм згаданого вище Закону.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [9] 20 січня 2017 року наказом Міністерства освіти і науки України № 81 до наказу МОН України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» були внесені зміни.

У разі якщо працівнику навчальною закладу, установи освіти передбачено підвищення посадового окладу (ставки заробітної плати) за декількома підставами, передбаченими умовами оплати праці (наприклад, за педагогічне звання, тип навчального закладу, підвищення на 10 відсотків відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 р. № 22 тощо) то абсолютний розмір кожного підвищення визначається, виходячи з розміру посадового окладу (ставки заробітної плат), без урахування іншого підвищення. Зазначена норма затверджена пунктом 5 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» [10].

Постановою Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 р. № 23 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» збільшено граничний розмір надбавки за престижність праці до 30 відсотків та встановлено граничну межу цієї надбавки – не менше 5 відсотків [11].

Право на встановлення цієї надбавки в розмірі до 30 відсотків з 1 січня 2018 р. мають керівники закладів загальної середньої освіти, їх заступники, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників, вчителі та викладачі закладів професійної (професійно-технічної) і вищої освіти, які викладають предмети згідно з відповідним державним стандартом загальної середньої освіти.

На підставі викладеного можна зробити **висновок**, що на даний час оплата праці науково-педагогічних працівників встановлюється у більшості закладів вищої освіти без урахування затрат робочого часу науково- педагогічних працівників, їх навантаження, фактичного виконання ними своїх обов'язків. Саме тому виникає незбалансованість в оплаті праці цієї категорії працівників, що призводить до погіршення якості виконуваної ними роботи, у тому числі підготовки аспірантів та здобувачів, видання підручників і монографій. Так, науково-педагогічні працівники, перебуваючи на однаковій посаді, можуть виконувати різне навчальне навантаження, і при цьому отримувати однакову заробітну плату. В даному випадку відбувається порушення кількісного критерію між витраченим робочим часом і розумовими та фізичними зусиллями. Таку незбалансованість в оплаті праці можна було б усунути застосуванням заохочувальних заходів, наприклад, шляхом виплати премії. Щодо заохочення осіб вищої кваліфікації, таких, як професорів та докторів наук, то тільки у разі успішного виконання ними завдань з підготовки аспірантів та здобувачів до них повинні застосовуватися такі види заохочення, як премії. А за невиконання зобов'язань стосовно підготовки молодих науковців можливе притягнення до дисциплінарної відповідальності. Також вважаю за необхідне звернути увагу на преміювання завідувачів кафедр, які фактично виконують дві основні функції: науково-педагогічну роботу та роботу з організації та контролю навчальної, наукової, виховної й методичної діяльності кафедри.

На жаль, не в кожному закладі вищої освіти керівники прагнуть надавати матеріальну допомогу та витрачати кошти на преміювання, оскільки ці кошти не передбачені бюджетним фінансуванням.

Однак, проаналізувавши зміст Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, посаду завідувача кафедри (професора) віднесено до 18–22 розряду, а отже можна дійти висновку, що держава вже заклала фінансові підстави для отримання підвищеної заробітної плати цією категорією науково-педагогічних працівників [12].

Тому вважаю за доцільне встановити у локальних нормативних актах, пов'язаних з оплатою праці, матеріальні заохочення для науково-педагогічних працівників, що успішно виконують покладені на них обов'язки. Підставами таких заохочень можуть бути: перевиконання навчального навантаження, активне видання підручників, монографій, підготовка нового курсу, який включено до робочого плану поточного року, активна участь у методичній роботі, успішне наукове керівництво дисертаційними роботами, новаторство та використання інноваційних технологій, кураторство тощо. Цей перелік може бути змінений і доповнений керівництвом з урахуванням змін та інновацій в науково-педагогічній сфері.

При цьому аналіз локальних нормативно-правових актів, що стосуються оплати праці, вказує на те, що встановлення доплат і надбавок у різних закладах вищої освіти не вирішує проблеми справедливої оцінки праці викладачів. Недолік локального регулювання полягає в тому, що науково-педагогічні працівники, виконуючи однакову трудову функцію, мають різний рівень матеріального забезпечення, оскільки часто спрацьовує суб'єктивний фактор. У зв'язку з цим виникає потреба не лише на рівні вишів, а й на рівні Міністерства освіти і науки України розробити рекомендації, які будуть визначати основні принципи локального регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013. *Урядовий кур'єр*. 2013. № 117. С. 11–13.
2. Пастухов В.П. Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы. Киев: Вища. шк., 1981. С. 240.
3. Арістова І. В., Безусий В.В., Попович Є.М. та ін.. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / за ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. Київ: Правова єдність, 2008. С. 456.
4. Пилипенко П.Д. Трудове право України. Академічний курс, підручник. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 48.
5. Лукаш С.С. Становлення та розвиток локального регулювання трудових відносин на території України ІХ – поч. ХХ ст.ст. *Наука і правоохорона*. Київ, 2010. № 4 (10). С. 105–108.

6. Копайгора І.І. Законодавство про оплату праці в Україні другої половини XIX-XX ст. (історико-правове дослідження): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2006. С. 20.
7. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30 (23.07.96). Ст. 141.
8. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 78 (06.10.2017). Ст. 2392.
9. Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 р. № 1037. *Офіційний вісник України*. 2017. № 4 (13.01.2017). Ст. 141.
10. 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. *Офіційний вісник України*. 2005. № 40 (21.10.2005). Ст. 2567.
11. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 р. № 23. *Офіційний вісник України*. 2018. № 12 (09.02.2018). Ст. 416.
12. 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. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36 (20.09.2002). Ст. 1699.

#### REFERENCES

1. Pro natsionalnu stratehiiu rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 25.06.2013 r. # 344/2013. (2013). *Uriadovyi kurier - Government Courier*. 117. pp. 11-13 [in Ukrainian].
2. Pastukhov V.P. (1981). Pravovoye regulirovaniye truda prepodavateley vysshey shkoly. Kiyev: Vishcha. shk [in Russian].
3. Aristova I. V., Bezusyi V.V., Popovych Ye.M. et. al. (2008). Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: nauk.-prakt. komentar (Pohribniy O.O., Inshyn M.I., Shopina I.M. Eds.). Kyiv: Pravova yednist [in Ukrainian].
4. Pylypenko P.D. (2006). Trudove pravo Ukrainy. Kyiv: Vydavnychi Dim «In Yure» [in Ukrainian].
5. Lukash S.S. (2010). Stanovlennia ta rozvytok lokalnoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn na terytorii Ukrainy IX – poch. XX st.st. Kyiv *Nauka i pravookhorona - Science and law enforcement*, 4 (10). pp. 105–108 [in Ukrainian].
6. Kopaihora I.I. (2006) Zakonodavstvo pro oplatu pratsi v Ukraini druhoi polovyny XIX-XX st. (istoryko-pravove doslidzhennia). *Extended abstract of Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
7. Konstytutsiia Ukrainy, pryiniata na piatii sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28 chervnia 1996 r. (1996) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*, 30 (23.07.96). St. 141. [in Ukrainian].
8. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 r. No 2145-VIII. (2017) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine*, 78 (06.10.2017). St. 2392. [in Ukrainian].
9. Pro oplatu pratsi pratsivnykiv ustanov, zakladiv ta orhanizatsii okremykh haluzei biudzhethnoi sfery: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 28.12.2016 r. # 1037. (2017). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine*, 4 (13.01.2017). St. 141. [in Ukrainian].
10. Pro vporiadkuvannia umov oplaty pratsi ta zatverdzhennia skhem taryfnykh rozriadiv pratsivnykiv navchalnykh zakladiv, ustanov osvity ta naukovykh ustanov: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 26.09.2005 r. # 557. (2005) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine*, 40 (21.10.2005). St. 2567. [in Ukrainian].
11. Pro vnesennia zmin do deiakykh postanov Kabinetu Ministriv Ukrainy: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11.01.2018 r. # 23. (2018). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine*, 12 (09.02.2018). St. 416. [in Ukrainian].
12. Pro oplatu pratsi pratsivnykiv na osnovi Yedynoi taryfnoi sitky rozriadiv i koefitsientiv z oplaty pratsi pratsivnykiv ustanov, zakladiv ta orhanizatsii okremykh haluzei biudzhethnoi sfery: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30.08.2002 r. # 1298. (2002). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine*, 36 (20.09.2002). St. 1699. [in Ukrainian].

МОМОТ Е.О.

аспирант НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

## ПРЕДЕЛЫ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО И ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Статья посвящена проблемам правового регулирования оплаты труда научно-педагогических работников в Украине. В ней, в частности, исследуются особенности оплаты труда научно-педагогических работников, установление пределов централизованного и локального ее регулирования, анализируются работы отечественных и зарубежных ученых в этой сфере. На основании сделанных выводов предлагаются пути усовершенствования трудового законодательства по вопросам оплаты труда ученых и преподавателей.

**Ключевые слова:** оплата труда, научно-педагогические работники, пределы правового регулирования оплаты труда.

МОМОТ Е. О.

PhD Candidate of Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative  
Development National Academy of Law Sciences of Ukraine

## THE BOUNDARIES OF CENTRALIZED AND LOCAL REGULATION OF REMUNERATION OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS

**Problem setting.** The national strategy for the development of education in Ukraine for the period up to 2021, approved by the decree of the President of Ukraine dated 25.06.2013 № 344/2013, defined the goal, strategic directions and tasks, the implementation of which is impossible without adjustment according to this document of the state policy in the field of labor, in particular the remuneration of scientific and pedagogical workers of higher education. The legal aspect of solving problems related to the remuneration of scientific and pedagogical workers, and today remains one of the most complex and relevant, since most of the research was carried out in Soviet times, when the relevant rules of remuneration were acted.

**Target of research.** The aim of the study is to identify the boundaries of centralized and local regulation of remuneration of scientific and pedagogical workers, the establishment of their conditions, the development of proposals to improve the legal mechanism for ensuring productive employment and social protection of workers in this area.

**Article's main body.** The article examines the features of remuneration of scientific and pedagogical workers, establishing the boundaries of centralized and local regulation, analyzes the work of domestic and foreign scientists in this field. Specifics of remuneration of scientific and pedagogical workers depends on such factors as position, qualification, availability of academic degree and academic rank, experience of scientific and pedagogical work. At the same time, the lack of clear criteria in the costs and evaluation of the work of teachers of higher education does not allow them to set wages, which directly depend on its quantity and quality.

**Conclusions and prospects for the development.** On the basis of the above it can be concluded that at present the remuneration of scientific and pedagogical workers is established in most institutions of higher education without taking into account the cost of working time of scientific and pedagogical workers, their workload, the actual performance of their duties. That is why there is an imbalance in the remuneration of this category of workers, which leads to a deterioration in the quality of their work, including the training of graduate students and applicants, the publication of textbooks and monographs. This wage imbalance could be remedied by the use of incentives, for example, through the payment of a bonus. At the same time, the analysis of local normative legal acts relating to remuneration of labor indicates that the establishment of surcharges and allowances in various institutions of higher education does not solve the problem of fair assessment of teachers' work. In this regard, there is a need not only at the level of universities, but also at the level of the Ministry of education and science of Ukraine to develop recommendations that will determine the basic principles of local regulation of remuneration of scientific and pedagogical workers.

**Keywords:** remuneration, scientific and pedagogical workers, the boundaries of legal regulation of remuneration.

Момот Є.О. Межі централізованого і локального регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників. *Право та інноваційне суспільство* : електрон. наук. вид. 2018. № 2 (11). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/Momot11.pdf>