
УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.26>

orcid.org / 0000-0003-0526-5393

© Амелічева Л.П., 2024

Л.П. Амелічева

**ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ
МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА
НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НАУКОВИХ
ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ**

L. Amelicheva

**SOME ISSUES OF IMPROVING THE
MECHANISM OF REALISATION OF
THE RIGHT TO REMUNERATION OF
LABOUR OF SCIENTIFIC AND
SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL WORKERS**

Анотація. Метою статті є виявлення деяких проблем недостатньої ефективності механізму реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників та розробка пропозицій теоретичного та законодавчого характеру, які могли б вплинути на вирішення цих проблем, що, в свою чергу, дозволить удосконалити цей механізм.

Встановлено, що механізм реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників в Україні має свої особливості, адже він використовується переважно роботодавцями, що віднесені до бюджетної сфери, фінансовий стан яких залежить у значному ступені від стану національної економіки й ін. Цей механізм майже не базується на принципах соціального діалогу, на нього значно впливає фактор релокації (переміщення) багатьох наукових установ і закладів вищої освіти з прифронтових місць й окупованих ворогом територій на території, підконтрольні Україні. Запропоновано законодавцю розробити з урахуванням принципів соціального діалогу Концепцію реформування системи оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників на короткотривалий і довготривалий строки.

Ключові слова: наукова діяльність, інновації, науковий працівник, науково-педагогічний працівник, трудові правовідносини, умови праці, оплата праці, механізм реалізації, право на працю, трудовий договір, суб'єкт трудового права, гарантії.

Abstract. The purpose of the article is to identify some of the problems of insufficient efficiency of the mechanism for exercising the right to remuneration of labour of scientific and research and teaching staff, and to develop theoretical and legislative proposals which could affect the solution of these problems, and which, in turn, would allow improving this mechanism.

The author establishes that the mechanism for exercising the right to remuneration of research and teaching staff in Ukraine has its own peculiarities, since it is used mainly by employers belonging to the public sector, whose financial condition depends to a large extent on the state of the national economy, etc. This mechanism is hardly based on the principles of social dialogue, and it is significantly influenced by the factor of relocation (moving) of many scientific institutions and higher education institutions from the frontline and enemy-occupied territories to the territories controlled by Ukraine. This factor requires the temporary establishment of certain guarantees and benefits, including in the field of remuneration of such teams in exile with their employers.

It is proposed to improve the mechanism for exercising the right to remuneration of labour of scientific and scientific-pedagogical workers on the basis of a consolidated position of the parties to social dialogue in the field of education and science, to reduce the influence of administrative and centralised planned mechanisms for exercising the right to remuneration of labour of scientific and scientific-pedagogical workers. The legislator should develop, taking into account the principles of social dialogue, a Concept for reforming the system of remuneration of research and teaching staff in the short and long term.

Keywords: scientific activity, innovations, researcher, research and teaching staff, labour relations, working conditions, remuneration, implementation mechanism, right to work, employment contract, subject of labour law, guarantees.

Постановка проблеми. Науковий потенціал країни створюють наукові і науково-педагогічні працівники, праця яких є творчою, з підвищеним інтелектуальним та нервово-емоційним навантаженням. У спеціальній літературі поняття «науковий потенціал» визначається як сукупна можливість національної економічної системи генерувати необхідні знання, яка втілюється в кількісних і якісних характеристиках винаходів та нововведень і визначається чисельністю та професійністю вчених, зайнятих у різних сферах науки.

Результатом наукової діяльності виступають нові знання (винаходи) та удосконалені методи використання вже існуючих знань (нововведення) [1, с. 9]. Зазвичай ці результати вчені та фахівці називають більш сучасним терміном «інновації».

Згідно з даними звіту Всесвітнього економічного форуму «Звіт про майбутнє зростання за 2024 рік», показники ВВП різних країн напряму залежать від того, наскільки інноваційними є їхні економіки. Якщо середній бал інноваційності держав з низьким доходом – 26,8, то показник економік з високим рівнем доходу вдвічі більший – 59,4. Розвинені держави мають високу спроможність створювати нові технології та інноваційні бізнес-моделі, саме вони концентрують у себе передові центри розробки. Україна має індекс інноваційності 46,4 – трохи більший за середньосвітовий (45,2). За цим показником наша держава є абсолютним лідером серед країн з низьким рівнем доходу і виперед-

жає майже всі країни з доходом вище середнього [2]. Є гордість за нашу країну, що навіть у темні часи Україна вийшла на відносно високий показник індексу інноваційності. Однак, показник ВВП у нашій державі, на жаль, як у країни з низьким доходом. Світовий банк оприлюднив рейтинг економік світу за підсумками 2023 року (за рівнем ВВП), за яким Україна посіла 57 місце [3]. Причиною цього є як зовнішній ворог, так і внутрішній у вигляді корупції, неефективного державного управління, наявності великої диференціації (а саме, нерівності) доходів населення, інакше кажучи, соціальної несправедливості в економіці, на ринку праці.

Звісно, що російське вторгнення в Україну завдало значної деструкції науковому потенціалу нашої держави. Велика чисельність наукових і науково-педагогічних працівників пішли захищати територіальну цілісність України, багато з них, на жаль, загинули або отримали поранення, яке нерідко стає перешкодою для заняття науковою діяльністю у подальшій кар'єрі. Значна кількість наукових і науково-педагогічних працівників, особливо жінок, виїхали за кордон з дітьми. Незважаючи на те, що воєнні дії ще тривають, уже сьогодні визначаються джерела, шляхи, способи майбутнього відновлення інноваційної економіки України, наукового потенціалу, плануються заходи з повернення наших науковців на Батьківщину. З метою активізації інноваційної діяльності в країні визначаються заходи з підтримання пріоритетних галузей, збільшення фінансового стимулювання науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт та активізація співпраці виробників із науковими установами [4, с. 15].

Мотивація продукувати і використовувати інновації науковими і науково-педагогічними працівниками безпосередньо пов'язана із реалізацією (а точніше з механізмом реалізації) права на гідну і справедливу оплату їхньої творчої праці із значно підвищеним інтелектуальним навантаженням та нервово-емоційним напруженням. Адже тільки реалізація такого права на оплату праці як основного елементу складного за своїм характером права на працю дозволяє їм мати власне гідне житло, отримувати якісні освітні та медичні послуги та інші споживчі товари, що загалом є стандартами життя середнього класу [5, с. 85–86], до якого в розвинутих країнах завжди відносяться наукові і науково-педагогічні працівники.

На ефективність та дієвість механізму реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників впливає, насамперед, правова регламентація питання встановлення розміру заробітної плати, особливо її основної структурної частини. Наразі є багато недоліків у правовому регулюванні оплати праці науковців, проблем у застосуванні чинного законодавства про оплату праці вказаних працівників, що й обґрунтовує важливість і актуальність проведення дослідження за цією тематикою.

Аналіз останніх досліджень. У теорії трудового права проблеми недостатньої дієвості механізму реалізації права на оплату праці працівників,

загалом, та наукових і науково-педагогічних працівників, зокрема, досліджували такі вчені, як: О. Ганечко [6], О. Серeda, Ю. Бурнягіна [7], О. Ярошенко, О. Луценко, Л. Малюга, Ю. Марченко, А. Слюсар [8], А. Юшко, Є. Момот [9] та ін. Здобутки згаданих дослідників були пов'язані з виявленням проблем розробки і впровадження в життя ефективних систем оплати праці працівників з урахуванням специфіки діяльності підприємств, установ, закладів і організацій. Не применшуючи цінності результатів доробків цих вчених, все ж таки треба зауважити, що комплексне дослідження механізму реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників в Україні ще не проводилося.

Формулювання мети статті. Метою статті є виявлення деяких проблем недостатньої ефективності механізму реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників та розробка пропозицій теоретичного та законодавчого характеру, які могли б вплинути на вирішення цих проблем, що, в свою чергу, дозволить удосконалити цей механізм.

Виклад основного матеріалу. Право на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників в Україні на публічно-правовому і приватноправовому рівні забезпечується по-різному, механізм його реалізації залежить від форми власності, підпорядкування вищим органам центральної виконавчої влади роботодавця, активності сторін соціального діалогу на галузевому рівні й ін.

Відразу необхідно зауважити, що механізм реалізації права на оплату праці, зокрема, як і будь-який механізм реалізації права, загалом, – це система правових засобів, які впливають на суспільні відносини з метою їх регулювання, здійснення тощо, яка включає наступні елементи: гарантії, юридичні елементи механізму реалізації, процес фактичного втілення, умови і фактори такого процесу [10, с. 44].

Механізм реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників має свої особливості, адже він використовується переважно роботодавцями, що віднесені до бюджетної сфери, фінансовий стан яких залежить у значному ступені від стану національної економіки й ін. На жаль, у більшості випадків, цей механізм не базується на принципах соціального діалогу, особливо зараз у країні, яка знаходиться у стані війни. Також на цей механізм наразі впливає фактор релокації (переміщення) багатьох наукових установ і закладів вищої освіти з прифронтових місць та окупованих ворогом територій на території, підконтрольні Україні. Вказаний фактор вимагає встановлення певних гарантій і пільг, у тому числі, у сфері оплати праці таких колективів, що знаходяться в екзилі з роботодавцями.

Далі необхідно конкретизувати різні юридичні елементи механізму реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників в

Україні, процес фактичного втілення, умови і фактори такого процесу як на публічно-правовому, так і на приватноправовому рівні регулювання.

В бюджетній сфері (в державних університетах і наукових установах), як правило, система оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників заснована на Єдиній тарифній сітці (далі – ЄТС). Проте для наукових і науково-педагогічних працівників в деяких ЗВО посадові оклади, передбачені ЄТС, збільшуються відповідно до окремих нормативно-правових актів.

Наразі існують підвищені оклади у національних університетах. За наявності статусу «національний» та достатніх коштів спецфонду такі заклади можуть підвищувати своїм працівникам оклади шляхом встановлення коефіцієнта до передбачених в ЄТС посадових окладів відповідно до п. 12. «Положення про національний заклад (установу) України», затвердженого Указом Президента України від 16.06.1995 № 451/95 [11]. У контексті зазначеного також варто зауважити, що посадові оклади наукових і науково-педагогічних працівників у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка подвоюються у розмірах відповідно до п. 4 Указу Президента «Про Київський національний університет імені Тараса Шевченка» від 25.11.1999 р. № 1496/99 [12].

Необхідно вказати, що ЄТС використовується для ЗВО, що підпорядковуються МОН. Якщо ЗВО знаходиться у підпорядкуванні іншого профільного міністерства (такі, як Національний медичний університет імені О. О. Богомольця Міністерства охорони здоров'я України, Державний податковий університет Міністерства фінансів України й ін.), то у них можуть бути інші тарифні розряди та посадові оклади, які, як правило за розмірами є вищими, ніж посадові оклади за ЄТС.

Додаткова заробітна плата (надбавки, доплати, гарантійні та компенсаційні виплати, преміювання) наукових і науково-педагогічних працівників регулюється наказом Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 [13] та ін.

В Україні на сьогоднішній день основна заробітна плата (посадовий оклад, тарифна ставка) наукових і науково-педагогічних працівників, особливо молодих вчених, за своїм розміром нерідко є меншою ніж мінімальна заробітна плата, а також її частка у структурі заробітної плати коливається від 30 до 50 %, замість 70-80%. Зазначене пов'язано із застосуванням у нашій державі традиційної тарифної системи, в основі якої закладена Єдина тарифна сітка (далі – ЄТС) розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, в яку також входять наукові установи і заклади вищої освіти, що затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 [14]. Отже, працівники, які за цією сіткою отримують основну заробітну плату з 1-го по 12-й тарифний розряд (а

їх всього 25) не відчують диференціації розміру основної зарплати залежно від тарифікації. Основна зарплата таких працівників за розміром є меншою ніж мінімальна зарплата, тому їх роботодавці зобов'язані здійснювати доплату до розміру мінімальної зарплати. Тільки за 13-м тарифним розрядом працівники-бюджетники, включаючи наукових і науково-педагогічних працівників, отримують основну заробітну плату трохи більшу ніж «мінімалка». Інакше кажучи, «зрівнялівка» розповсюджується на творчу, з підвищеним інтелектуальним навантаженням та нервово-емоційним напруженням наукову і науково-педагогічну діяльність, яка здійснюється на посадах, що відносяться до 1–12 тарифних розрядів ЄТС [15, с. 9–10].

За цією ЄТС посадові оклади (тарифні ставки) з 1 січня 2024 року розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду – 3195 гривень відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 12.01.2024 № 23 [16]. Механізм визначення розміру цього базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 розряду, який не прив'язаний до жодного державного соціального стандарту чи державної соціальної гарантії, не є обґрунтованим і вимагає доопрацювання.

У 2019 році було анонсовано запровадження нової системи оплати праці науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» від 10.07.2019 № 822 [17]. Проте ця нова система, на жаль, знову базується на тарифних сітках, тільки окремо для наукових і для науково-педагогічних працівників, за якими посадовий оклад (ставка заробітної плати) цих працівників визначається шляхом множення прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, на визначений у цьому документі коефіцієнт. Хоча такий підхід до оплати праці збільшить трохи розміри основної зарплати, однак новою цю систему важко назвати. До того ж з 2019 року в реальності вона так і не запрацювала у зв'язку із хронічним недостатнім фінансуванням, в черговий раз відкладена до 1 січня 2025 року [15, с. 9–10].

В приватних ЗВО України система оплати визначається на основі системи категорійності посад, розміри окладів і тарифних ставок не прив'язані до ЄТС, також використовується й контрактна система оплати праці. Так, відповідно до п. 3.2.1 Положення про оплату праці працівників Вищого навчального закладу «Українського католицького університету» від 25.05.2021 «розмір посадових окладів і тарифних ставок визначається наказом Ректора Університету, штатним розписом і кошторисом витрат на академічний бюджетний рік». Згідно п. 3.2.2 цього Положення додаткова оплата праці включає доплати, над-

бавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством України, премії, пов'язані з виконанням грантів, проектів та завдань» [18].

Заслуговує на увагу ще кілька прикладів процесу фактичного втілення механізму реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників у приватних університетах.

Відповідно до п. 11. Статуту Приватного вищого навчального закладу «Університет Короля Данила» від 08.04.2022 оплата праці в Університеті здійснюється згідно з Кодексом законів про працю України, Законом України «Про освіту» та «Про вищу освіту» за схемами посадових окладів і тарифними ставками, та договорами. Форми і системи оплати праці, умови і показники преміювання працівників закладу вищої освіти, порядок встановлення надбавок за високі досягнення у праці або на період виконання особливо важливих робіт, а також порядок встановлення і скасування підвищених посадових окладів, доплат для працівників з суміщення посад, розширення зон обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, визначається окремим Положенням, яке затверджує ректор за погодженням з Президентом та Наглядною радою [19].

Згідно із п. 1.4. Положення про оплату праці в Приватному вищому навчальному закладі «Київський медичний університет» від 29.08.2016, встановлення конкретних розмірів посадових окладів, надбавок і доплат працівникам проводиться згідно штатного розпису та наказів університету. У випадках укладання з працівником контракту, розмір посадового окладу (заробітної плати) встановлюється цим контрактом [20].

Все вищезазначене, дозволяє зробити висновок, що публічно-правове та приватноправове регулювання механізму реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників в Україні здійснюється, як правило, на засадах тарифної, контрактної системи оплати праці, і, як не прикро, майже не на засадах соціального діалогу. В університетах бюджетної сфери продовжують активно застосовуватися адміністративні і централізовані планові механізми реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників.

Країни Європейського Союзу, відмовившись від таких механізмів, відкрили широку дорогу соціальному діалогу. Питання зарплати у багатьох з них вирішуються на рівні підприємства, установи організації за допомогою різних форм соціального діалогу або ж індивідуально [8, с. 133–134].

Так, у третині європейських систем вищої освіти (Болгарія, Данія, Естонія, Литва, Мальта, Нідерланди, Фінляндія, Швеція, Великобританія та Ісландія) заробітна плата наукових і науково-педагогічних працівників не визначена в нормативних документах вищого рівня [21]. Певні рамки оплати праці у них, як правило, встановлюють колективні угоди і контракти. У Чеській Республіці

кожен вищий навчальний заклад самостійно встановлює рівень зарплат своїм науковим і науково-педагогічним працівникам [22].

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Все вищевикладене дозволяє сформулювати наступні висновки.

1. Механізм реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників в Україні має свої особливості, адже він використовується переважно роботодавцями, що віднесені до бюджетної сфери, фінансовий стан яких залежить у значному ступені від стану національної економіки й ін. Цей механізм майже не базується на принципах соціального діалогу, на нього значно впливає фактор релокації (переміщення) багатьох наукових установ і закладів вищої освіти з прифронтових місць та з окупованих ворогом територій на території, підконтрольні Україні. Вказаний фактор вимагає тимчасового встановлення певних гарантій і пільг, у тому числі, у сфері оплати праці таких колективів, що знаходяться в екзилі з роботодавцями.

2. Проведений аналіз законодавства і спеціальної літератури дає змогу стверджувати, що в університетах бюджетної сфері продовжують активно застосовуватися адміністративні і централізовані планові механізми реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників. В приватних університетах все більше стає затребуваною контрактна система оплати праці.

3. Враховуючи європеїзацію правового регулювання оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників в Україні, яка поставила за мету побудувати інноваційну економіку, на наш погляд, законодавець повинен збільшити в рази державні видатки на освіту і науку. Також важливо удосконалити механізм реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників на засадах консолідованої позиції сторін соціального діалогу у сфері освіти і науки, зменшити вплив адміністративних і централізованих планових механізмів реалізації права на оплату праці наукових і науково-педагогічних працівників. Необхідно, щоб законодавець на засадах соціального діалогу розробив Концепцію реформування системи оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників на короткотривалій і довготривалій строки.

Література:

1. Матковський Р. Б. Економічний потенціал України та шляхи його ефективного використання: автореф. дис... канд. екон. наук. КНЕУ. К., 2003. 20 с.
2. Безручко А. Майбутнє належить тим, хто впроваджує інновації: як Україні наздогнати розвинені країни світу. Економічна правда. 30.04.2024. URL: <http://surl.li/rniddu>
3. Світовий банк оприлюднив рейтинг економік світу: Німеччина обійшла Японію, а Україну випередила Угорщина. Міністерство фінансів України. 07.07.2024. URL: <http://surl.li/uufoxv>
4. Біла І. С., Посна В. С., Шевченко О. О. Інноваційний розвиток як чинник повоєнної відбудови економіки України. Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. 2023. Том 8. Випуск 1. С. 10–16.
5. Черенько Л.М. Українській середній клас у новому тисячолітті: тенденції та перспективи. Демографія та соціальна економіка. 2020, № 4 (42). С. 71–92.
6. Ганечко О. М. Трудові правовідносини у

сфері оплати праці в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 384 с. **7.** Середя О., Бурнягіна Ю. Трансформація принципів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Право та інновації* № 1 (37) 2022. С. 49–55. **8.** Ярошенко О. М., Луценко О. Є, Малюга Л. Ю., Марченко Ю. І., Слюсар А. М.. Основні напрямки європеїзації правового регулювання оплати праці в Україні: монографія. За заг. ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2022. 296 с. **9.** Юшко А. М., Момот Є. О. Особливості оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 281–282. **10.** Петrenchенко С. А. Теоретико – правовий аспект визначення механізму забезпечення прав людини та особливості їх реалізації в Україні. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2021. С. 41–45. **11.** Про Положення про національний заклад (установу) України: указ Президента України від 16.06.1995 № 451/95 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/451/95#Text> **12.** Про Київський національний університет імені Тараса Шевченка: указ Президента від 25.11.1999 № 1496/99 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1496/99#Text> **13.** 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 № 557. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05#Text> **14.** 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 № 1298. URL: <https://cutt.ly/Va3KdWK>. **15.** Амелічева Л. П. Механізм реалізації права на оплату праці наукових та науково-педагогічних працівників в повоєнний період. Права та основоположні свободи людини у контексті євроінтеграції України: матеріали круглого столу присвяченого Дню юриста та 220-й річниці з дня заснування університету, що проведений кафедрою цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О. І. Процевського та кафедрою державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу факультету історії та права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (08.10.2024). Харків, 2024. 160 с. **16.** Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 12.01.2024. № 23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/23-2024-%D0%BF#Text> **17.** Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки: постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 822 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/822-2019-%D0%BF#Text> **18.** Положення про оплату праці працівників Українського католицького університету. 2021. Львів. URL: <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/ucu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/Polozhennya-pro-oplatu-pratsi-pratsivnykiv-Ukrayinskogo-Katolytskogo-Universytetu.pdf> **19.** Статут Приватного вищого навчального закладу «Університет Короля Данила» від 08.04.2022. URL: <http://surl.li/jbdlgtg> **20.** Положення про оплату праці в Приватному вищому навчальному закладі «Київський медичний університет» від 29.08.2016 року. URL: https://kmu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/polozhennya_pro_oplatu_praci.pdf **21.** Professor Salaries From Around the World, Academic Media Group International AB. 03.02.2018. URL: <https://academicpositions.com/career-advice/professor-salaries-from-around-the-world> **22.** Умови праці у вищій освіті в Європі – звіт «Eurydice». Міжнародний відділ ЦК Профспілки. Профспілка працівників освіти і науки України. 24.07.2017. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5738-umovi-prac-u-vischy-osvt-v-yevrop-zvt-eurydice.html>