

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

**ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА
ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

Менеджмент персоналу

**07 – Управління та адміністрування
073 - Менеджмент**

Форма навчання: заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Соціальний захист зайнятих у сфері освіти»
(назва теми)

здобувача Жабка Руслана Сергійовича
(ПІБ, підпис)

Науковий керівник: Шандар Анна Михайлівна, доктор філософії з економіки
(науковий ступінь, вчене звання, ПІБ, підпис)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри:

доктор економічних наук, професор Лопушняк Г.С.

(підпис)

Київ 2023

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет управління персоналом, соціології та психології

(назва навчально-наукового інституту / факультету)

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

(назва кафедри)

**ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**Менеджмент персоналу
073 - Менеджмент**

ПОГОДЖЕНО

Керівник проєктної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

_____ О.І. Кравчук
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 2022 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Г.С. Лопушняк
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 2022 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти **Жабку Руслану Сергійовичу**

(прізвище, ім'я, по батькові)

форми навчання заочної

очної (денної), заочної, дистанційної

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи ***на тему***

«Соціальний захист зайнятих у сфері освіти»

Тему затверджено наказом ректора Університету від "___" _____ 2022 р.
№ _____

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на _____

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1. Теоретико-методологічні засади соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні

Розділ 2. Аналіз соціального захисту у сфері освіти України

Розділ 3. Удосконалення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в умовах соціально-економічної нестабільності

Об'єкт дослідження: процес забезпечення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні.

Предмет дослідження: сукупність теоретико-методичних та прикладних аспектів забезпечення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи: здійснення аналізу основних аспектів реалізації права на соціальних захист зайнятих у сфері освіти (педагогічних та науково-педагогічних працівників) України, визначення основних проблем та викликів, що стоять на шляху до його здійснення та напрацювання рекомендацій для покращення.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У Розділі 1. Проаналізувати законодавчо-нормативні акти України у частині забезпечення соціального захисту працівників у сфері освіти.

У Розділі 2. Виокремити проблемні аспекти функціонування соціального захисту працівників у сфері освіти в Україні.

У Розділі 3. Обґрунтувати альтернативні джерела фінансування соціального захисту в умовах нестабільності та нестачі фінансування.

Завдання підготував науковий керівник:

05.10.2022

(дата)

_____ / Шандар А.М
(підпис) (прізвище, ініціали)

Завдання одержав здобувач:

05.10.2022

(дата)

_____ / Жабко Р.С.
(підпис) (прізвище, ініціали)

Реферат

Соціальний захист зайнятих у сфері освіти

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається з 3 розділів, перші 2 з яких мають по 3, а 3-й – 2 підпункти. Перший розділ висвітлює теоретико-методологічні засади соціального захисту зайнятих у сфері освіти, другий розділ є аналітичним, третій – рекомендаційним. Обсяг бакалаврської роботи – 61 аркуш, включаючи список використаних джерел. У бакалаврській роботі є 4 діаграми, 4 таблиці, 3 рисунки. Під час написання використано 51 джерело.

Об'єктом дослідження є процес забезпечення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні. **Предметом** дослідження є сукупність теоретико-методичних та прикладних аспектів забезпечення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні.

Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є здійснення аналізу основних аспектів реалізації права на соціальних захист зайнятих у сфері освіти (педагогічних та науково-педагогічних працівників) України, визначення основних проблем та викликів, що стоять на шляху до його здійснення та напрацювання рекомендацій для покращення.

Завдання кваліфікаційної бакалаврської роботи:

- проаналізувати сутність та роль соціального захисту зайнятих у сфері освіти;
- визначити законодавче підґрунтя та особливості соціального захисту зайнятих у сфері освіти;
- описати соціальний захист зайнятих у сфері освіти в умовах сучасних викликів;
- визначити структуру та динаміку чисельності працівників у сфері освіти;
- зробити аналіз державних гарантій забезпечення соціальних прав працівників освіти в Україні;
- проаналізувати місце профспілок у системі соціального захисту працівників освіти України.

- запропонувати заходи щодо посилення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні;

- розробити рекомендації щодо посилення соціального захисту своїх працівників для закладів освіти.

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних **методів дослідження**: методи емпіричного дослідження – синтезу, індукції, теоретичного узагальнення (для обґрунтування теоретико-методичних засад соціального захисту зайнятих у сфері освіти); порівняння, групування, класифікації, абстрагування, графічного аналізу та SWOT-аналізу (з метою здійснення аналізу соціального захисту у сфері освіти України); прогнозування, узагальнення, групування (при визначенні шляхів та напрямів удосконалення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в умовах соціально-економічної нестабільності).

Наукова новизна роботи полягає в узагальненні практики забезпечення та реалізації соціального захисту зайнятих у сфері освіти (педагогічних та науково-педагогічних працівників) в Україні у мовах сучасних викликів, що стоять перед галуззю.

Практичне значення дослідження полягає у розробленні рекомендацій щодо підвищення рівня соціального захисту педагогічних та науково-педагогічних працівників на рівні закладів освіти та держави загалом.

Ключові слова: соціальний захист, педагогічні працівники, науково-педагогічні працівники, соціальне забезпечення, державні гарантії, фандрайзинг.

Відгук
про кваліфікаційну бакалаврську роботу здобувача
факультету управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»

Жабка Руслана Сергійовича

на тему

«Соціальний захист зайнятих у сфері освіти»

1. Актуальність теми. Освіта є надзвичайно важливою умовою розвитку суспільства, підтвердженням чого є наявність цього компонента в індексі людського розвитку та з-поміж Глобальних ЦСР. У контексті забезпечення якості освіти важливого значення набуває проблема соціального захисту працівників у сфері освіти, яка в умовах сучасних викликів значно загострилась в Україні. Потребує інституційного удосконалення сама система соціального захисту, а також пошук шляхів для поповнення джерел її фінансування.

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи: проведене здобувачем дослідження відповідає методичним рекомендаціям щодо написання КБР. Робота є достатньо обґрунтована. Зміст дослідження відповідає поставленим завданням, а висновки, зроблені здобувачем, підтверджують досягнення поставленої мети.

3. Наявність самостійних розробок автора: здобувач освіти здійснив аналіз сучасних досліджень та законодавчо-нормативного забезпечення у сфері соціального захисту, на основі чого обґрунтував пропозиції до удосконалення соціального захисту зайнятих у сфері освіти. Конструктивна складова КБР є достатньою мірою обґрунтована, характеризується логічним викладом думок, зрозуміла для сприйняття.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій. Теоретичне значення дослідження полягає в узагальненні законодавчо-нормативного регулювання соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні, а також наукових підходів до розуміння системи соціального захисту. Практична цінність міститься в розділі 3, в якому здобувач пропонує рекомендації до удосконалення та підвищення рівня соціального захисту зайнятих у сфері освіти.

5. Наявність недоліків: деякі висновки потребують більш глибокого обґрунтування, бракує аналітичного аналізу у розділі 2.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: дослідження здобувача освіти здійснене на відповідному рівні, воно відповідає встановленим вимогам до написання кваліфікаційної бакалаврської роботи, є самостійним та завершеним, заслуговує на позитивну оцінку. Роботу допущено до захисту перед ЕК.

Науковий керівник доцент, PhD з економіки

“12” травня 2023 р.

Шандар А. М.

Рецензія

на кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти

Жабка Р.С.

на тему «Соціальний захист зайнятих у сфері освіти»

(назва теми)

Актуальність теми кваліфікаційної роботи і доцільність її розроблення Питання соціального захисту населення в Україні, в тому числі працівників зайнятих у сфері освіти, наразі стоїть дуже гостро. В першу чергу це пов'язано з підвищеним рівнем виникнення соціальних ризиків для всіх категорій населення, пов'язаного з воєнними діями на території нашої держави. Проблема соціального захисту працівників, зайнятих у сфері освіти, також значно актуалізувалася у зв'язку з останніми подіями і значною потребою підлаштовування освітньої галузі до сучасних викликів.

Якість проведеного дослідження

Загалом, проведене дослідження відповідає вимогам щодо написання кваліфікаційних робіт. Зміст дослідження відповідає поставленим завданням.

Позитивні риси кваліфікаційної роботи

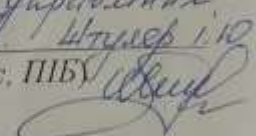
Кваліфікаційна робота достатньою мірою обгрунтована, характеризується логічністю викладу інформації та аргументованістю висновків. Матеріали доступні для сприйняття.

Зауваження

Деякі висновки та пропозиції потребують більш глибокого обгрунтування.

Практична значущість висновків і рекомендацій

У третьому розділі кваліфікаційної роботи здобувач пропонує низку практичних рекомендацій щодо покращення системи соціального захисту зайнятих у сфері освіти як на рівні держави, так і на рівні громад та закладів освіти.

Місце роботи та посада рецензента перший профектор
ВНЗ "Національна академія управління"
Науковий ступінь, учене звання (за наявності) д.е.н. проф. Штупер І.Ю.
(підпис, ПІБ) 

Підпис засвідчую: завідувач відділу персоналу та студентів
ВНЗ "Національна академія управління"
(посада, підпис) Лариса Т. Ужовка

Місце печатки організації, де працює рецензент



ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЗАЙНЯТИХ У СФЕРІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	
1.1. Сутність та роль соціального захисту зайнятих у сфері освіти.....	7
1.2. Законодавче підґрунтя та особливості соціального захисту зайнятих у сфері освіти	13
1.3. Соціальний захист зайнятих у сфері освіти в умовах сучасних викликів.....	18
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ У СФЕРІ ОСВІТИ УКРАЇНИ	
2.1. Структура та динаміка чисельності працівників у сфері освіти України.....	21
2.2. Аналіз державних гарантій забезпечення соціальних прав педагогічних працівників України.....	26
2.3. Місце профспілок у системі соціального захисту працівників освіти України.....	34
РОЗДІЛ 3. Удосконалення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в умовах соціально-економічної нестабільності	
3.1. Заходи посилення соціального захисту зайнятих у сфері освіти.....	40
3.2. Рекомендації щодо посилення соціального захисту для закладів освіти.....	47
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	55

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

КЗпП – Кодекс законів про працю

МОН – Міністерство освіти і науки

ЦК – центральний комітет

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ЄКТС – Європейська кредитно-трансферна система

НУШ – нова українська школа

ІОА – Інститут освітньої аналітики

КМУ – Кабінет Міністрів України

ЗВО – заклад вищої освіти

SWOT – Strengths Weaknesses Opportunities Threats

ВСТУП

Актуальність теми. У першій статті свого основного закону – Конституції Україна [17] задекларувала світ статус соціальної держави, тобто визнала своїх громадян найвищою соціальною цінністю. Право на соціальний захист громадян, що включає право на забезпечення їх у разі виникнення певних життєвих труднощів, тимчасових чи постійних проблем зі здоров'ям, що призводять до втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом також закріплене за громадянами в Конституції (ст. 46). Створення та вдосконалення ефективної та дієвої системи соціального захисту населення є невід'ємним кроком до розвитку держави.

Аналізуючи роботи вітчизняних дослідників, можемо зробити висновок, що поняття соціального захисту не зводиться до соціально незахищених верств населення. У першу чергу тому, що для забезпечення їх соціальної підтримки держава, в особі органів влади, перш за все повинна здійснювати ефективне управління в усіх сферах суспільного життя, зокрема забезпечити реалізацію права на працю та її гідну оплату.

На педагогічних працівників розповсюджується дія всіх державних соціальних гарантій, які визначені основними законодавчими актами, а також додаткові соціальні пільги, які можна назвати спеціалізованими, тобто такими, що стосуються лише працівників галузі. Окрім держави, забезпеченням соціального захисту педагогічних та науково-педагогічних працівників та відстоюванням їх прав займається Професійна спілка працівників освіти і науки України, яка здійснює представництво, гарантує захист трудових прав та соціально-економічних інтересів членів працівників закладів та установ освіти і науки, підвищення престижу праці, професійного рівня педагогів.

Важливим питанням для розвитку Української держави залишається розвиток освітньої галузі, особливо в умовах сучасних викликів. Тому проблема

реалізації державних гарантій у сфері соціального захисту педагогічних та науково-педагогічних працівників є актуальною.

Під час написання кваліфікаційної бакалаврської роботи було здійснено **аналіз наукових публікацій** вітчизняних та зарубіжних вчених, що досліджують проблематику соціального захисту населення загалом та зайнятих у сфері освіти зокрема. Так, дані питання висвітлювались у роботах Колота А.М. [14], Лопушняк Г.С. [14], Марич М. Г. [22], Рябоконт І.О. [44], Шандар А.М. [44], Болотіної Н.Б. [3], Базилевича В.М. [3], Шевчук Ю.В. [3], Кравченко Т.В. [18], Гревцевої Є.О. [19] та інших.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи полягає в здійсненні аналізу основних аспектів реалізації права на соціальних захист зайнятих у сфері освіти (педагогічних та науково-педагогічних працівників) України, визначення основних проблем та викликів, що стоять на шляху до його здійснення та напрацювання рекомендацій для покращення.

Мета дослідження передбачає такі **завдання**:

- проаналізувати сутність та роль соціального захисту зайнятих у сфері освіти;
- визначити законодавче підґрунтя та особливості соціального захисту зайнятих у сфері освіти;
- описати соціальний захист зайнятих у сфері освіти в умовах сучасних викликів;
- визначити структуру та динаміку чисельності працівників у сфері освіти;
- зробити аналіз державних гарантій забезпечення соціальних прав працівників освіти в Україні;
- проаналізувати місце профспілок у системі соціального захисту працівників освіти України.
- запропонувати заходи щодо посилення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні;
- розробити рекомендації щодо посилення соціального захисту своїх працівників для закладів освіти.

Об'єкт дослідження: процес забезпечення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні.

Предмет дослідження: сукупність теоретико-методичних та прикладних аспектів забезпечення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в Україні.

Методи дослідження. При обґрунтуванні теоретико-методологічних засад соціального захисту зайнятих у сфері освіти ми використали методи аналізу, синтезу, індукції, теоретичного узагальнення та інші. У процесі аналізу соціального захисту у сфері освіти України використали методи порівняння, групування, класифікації, абстрагування, графічного аналізу та SWOT-аналізу. При визначенні шляхів та напрямів удосконалення соціального захисту зайнятих у сфері освіти в умовах соціально-економічної нестабільності використані методи прогнозування, узагальнення, групування та інші.

Наукова новизна роботи полягає в узагальненні практики забезпечення та реалізації соціального захисту зайнятих у сфері освіти (педагогічних та науково-педагогічних працівників) в Україні у мовах сучасних викликів, що стоять перед галуззю, а також у розробленні рекомендацій щодо підвищення рівня соціального захисту педагогічних та науково-педагогічних працівників на рівні закладів освіти та держави загалом.

Інформаційною базою дослідження є Закони України, звіти аналітичних досліджень Інституту освітньої аналітики, дані Міністерства освіти і науки України та Державної служби статистики України, матеріали досліджень вітчизняних науковців опубліковані у періодичних виданнях та збірниках матеріалів конференцій за останні та розміщені в мережі Інтернет.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЗАЙНЯТИХ У СФЕРІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

1.1. Сутність та роль соціального захисту зайнятих у сфері освіти

Соціально-трудова сфера сучасної України останні кілька років зазнає значних негативних впливів. Зміни умов на ринку праці, обумовлені, спочатку карантинними обмеженнями, а потім і воєнними діями вимагає від держави виважених чітких кроків для підтримки власного населення, тобто реалізації його права на соціальний захист. Соціальний захист населення – це невід’ємна складова діяльності держави у соціальній сфері. Всупереч розповсюдженим розумінням соціальний захист стосується не лише певних категорій громадян (соціально незахищених), а всього суспільства в цілому. Отже, соціальний захист - це сукупність дій держави які сприяють забезпеченню певного гідного рівня життя громадян, задоволення його базових потреб.

Дослідженням поняття соціального захисту займались багато вітчизняних дослідників. Загалом, підходи до визначення можна умовно розділити на дві групи. До першої можна віднести визначення соціального захисту як певної системи заходів та інституцій, що спрямовані на підтримку всіх громадян. До другої ж – як певна діяльність держави, спрямована на підтримку певних категорій громадян. Зокрема, Москаленко В. стверджує, що «соціальний захист – це система заходів і відповідних інститутів, призначених для забезпечення нормального існування людини, підвищення рівня задоволення її соціальних потреб, якості життя та перспектив» [24]. Подібної думки у трактуванні соціального захисту населення дотримувались Скуратівський В., Шевчук П., Болотіна Н. та інші.

Соціальний захист як систему відносин та інститутів, що створені для підтримки окремих категорій населення за конкретних економічних умов

розглядають такі науковці як Дьяконова І., Єпіфанов А., Сало І., Базилевич В., Басанцов І., Косова Т. на інші [3].

Проаналізувавши вище зазначені визначення можемо зробити висновок, що соціальний захист населення – це певна система заходів та інститутів, діяльність яких спрямована на забезпечення нормального існування всіх громадян, підвищення рівня задоволення їх соціальних потреб, якості життя та перспектив, а також тимчасової або постійної підтримки за виникнення певних обставин.

Згідно дослідження Лопушняк Г.С. [14], структура соціального захисту включає в себе багато складових, які можна об'єднати в дві групи:

- соціальне забезпечення;
- державні гарантії забезпечення соціальних прав.

На основі такої класифікації автор пропонує до соціального забезпечення відносити соціальне страхування та бюджетну і небюджетну підтримку соціальних програм і послуг. У свою чергу є такі складові соціального страхування державного та недержавного сектору, зокрема:

- пенсійне страхування,
- соціальне страхування на випадок тимчасової втрати працездатності,
- страхування від нещасних випадків та професійних захворювань,
- соціальне страхування на випадок безробіття,
- медичне страхування.

До державних гарантій забезпечення соціальних прав автор відносить такі:

- державні гарантії забезпечення права на працю,
- державні гарантії у сфері надання освітніх послуг,
- державні гарантії у сфері охорони здоров'я,
- державні гарантії забезпечення достатнього життєвого рівня себе і своєї сім'ї,
- державні гарантії забезпечення безпечних умов праці та відпочинку,
- державні гарантії у сфері міграційної політики.

Державні гарантії, в свою чергу, можна розподілити на загальні, що стосуються всього населення, та спеціальні, що стосуються певних його категорій (наприклад, для вчителів, медичних працівників, осіб з інвалідністю та ін.) і прописані у спеціальних законах.

Всі вище перераховані елементи соціального захисту населення в Україні здійснюються за допомогою таких інструментів соціальної допомоги, послуги, пільги, стандарти та гарантії, норми та нормативи, індексація доходів за допомогою яких обраховуються страхові виплати, субсидії, пенсії і та інші [14].

Згідно дослідження Бичкова С.І. структурно соціальний захист має такі складові:

- а) державний соціальний захист – загальна система соціального захисту (загальнообов'язкове державне страхування та державна соціальна допомога);
- б) спеціальний соціальний захист;
- в) додатковий соціальний захист і недержавне соціальне забезпечення (недержавне пенсійне забезпечення та недержавні соціальні послуги) [1].

Соціальний захист, на відміну від соціального забезпечення, передбачає гарантії щодо охорони праці, здоров'я, навколишнього природного середовища, оплати праці та інші заходи, необхідні для нормальної життєдіяльності людини й функціонування держави. Соціальне забезпечення у порівнянні із соціальним захистом є вужчим поняттям і позначає практику виплати пенсій, соціальної допомоги, соціального догляду. Відповідно до міжнародних стандартів соціальне забезпечення включає також право на медичну допомогу, медичне страхування, державну підтримку сім'ї, материнства й дитинства, утримання і виховання за державні кошти дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування [50].

Гітіс Т.П. пропонує класифікувати складові системи соціального захисту в Україні за напрямками діяльності (рис. 1.1).



Рисунок 1.1 – Структура державної системи соціального захисту населення в Україні

Джерело: [1]

Вакуленко В.М., Орлатий М.К. виокремлюють дві основні функції соціального захисту виконує дві основні функції (рис. 1.2): лікувальну і запобіжну. По-перше, це зменшення негативних наслідків бідності шляхом надання короткотермінової адресної допомоги бідним верствам населення; по-друге, запобігання бідності шляхом створення умов для участі громадян у належно оплачуваній продуктивній праці та соціальному страхуванні в працездатний період [45].

Ці функції знаходяться у певному протиріччі. У складні для економіки часи це протиріччя проявляється яскравіше і соціальний захист населення реалізує в основному першу функцію, а для реалізації другої умов не достатньо.

Отже, під соціальний захист держави підпадає все її населення як зайняте, так і не зайняте. Вважаємо, що заходи щодо соціального захисту можна умовно розділити на дві групи: тимчасові та постійні. Тимчасові - ті які надаються особам на певний проміжок часу у зв'язку з обставинами, та постійні – безстроково [44].

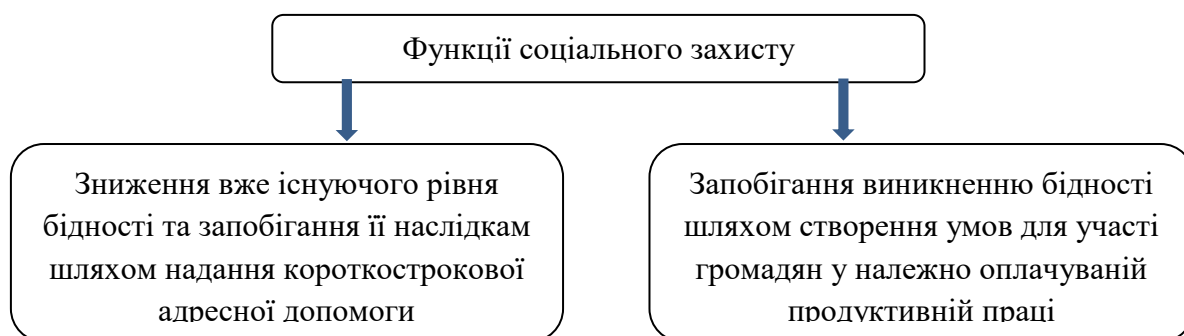


Рисунок 1.2 – Функції соціального захисту

Джерело: складено автором на основі [2]

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [6] особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти і поєднують навчання з роботою належать до категорії зайнятого населення.

Зайнятими також вважаються: непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за особою з інвалідністю першої групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду; батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, патронатні вихователі, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; особа, яка проживає разом особою інвалідністю внаслідок психічного розладу [22].

Об'єктом нашого дослідження є соціальний захист зайнятих у сфері освіти, тому визначимось з тим, хто належить до цієї категорії. Зайнятими у сфері освіти можна вважати осіб, які працюють у закладах, що здійснюють освітню діяльність. Освітня діяльність – діяльність спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній або неформальній освіті [36]. В

Україні освітня діяльність реалізується на наступних рівнях: дошкільна, повна загальна середня, професійна (професійно-технічна), фахова передвища та вища освіта (рис. 1.3).



Рисунок 1.3 – Рівні освіти в Україні

Джерело: складено автором на основі [12]

На всіх рівнях освітні послуги надаються закладами як державної форми власності так і приватними (які мають ліцензію на освітню діяльність). Серед персоналу закладів освіти є не лише педагогічні працівники, а ще і технічні працівники, працівники, що забезпечують харчування дітей, водії, охоронці, медичні сестри, лікарі (за потребою у навчальних закладах компенсуючого типу) та інші, в залежності від ланки на якій надаються освітні послуги, типу закладу освіти і т. ін. Ми зосередимо увагу на педагогічних та науково-педагогічних працівниках, що займають посади у закладах освіти всіх ланок – від дошкільної до закладів післядипломної освіти.

Говорячи про соціальний захист працівників освіти, в першу чергу маємо на увазі реалізацію основних його складових. Для працівників освіти зараз найбільш актуальною є потреба в отриманні гідної оплати за виконану роботу та можливості отримати грошову підтримку у випадку тимчасової втрати працездатності. Для педагогічних та науково-педагогічних працівників, які вже досягли пенсійного віку, найбільш актуальним є пенсійне забезпечення та додаткові соціальні послуги, які може надати держава.

1.2. Законодавче підґрунтя та особливості соціального захисту зайнятих у сфері освіти

Соціальний захист населення – це складна система, що врегульовує діяльність держави, спрямовану на створення сприятливих умов для розвитку членів суспільства та задоволення їх базових потреб та прав, що визначені законодавством.

Формуючи власну соціальну політику наша країна орієнтується на основні міжнародні стандарти та ратифіковані в Україні міжнародні стандарти та нормативні акти з одного боку та національні аспекти з іншого. На даний час в розроблено понад шістдесят нормативних актів, які регулюють питання соціального захисту тільки зайнятого населення (найманих працівників). Основні права та обов'язки працівників закріплені в Кодексі законів про працю України [16] (далі – КЗпП України) відповідно до Конституції України. Зокрема в ньому прописана заборона на примусову працю, забезпечення умов для гідної праці з її достойною та своєчасною оплатою та інше. Також, громадяни мають задеклароване право на вибір роботи за обраним фахом та місцем, а також на правовий захист свої прав та інтересів у випадках їх порушення.

Дія соціальних гарантій, які є частиною соціального захисту населення, поширюється практично на всі сфери життєдіяльності людини. Відповідно до чинного законодавства, соціальні стандарти поділяють на:

- основні (визначаються на основі основних показників мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, пенсії та ін.);
- спеціальні, які стосуються окремих категорій населення (індексацію доходів громадян відповідно до рівня інфляції, допомога соціально незахищеним категоріям населення, стипендії для здобувачів освіти, адресна допомога працівникам певної галузі, субсидії для оплати комунальних послуг громадянам, чий дохід не перевищує певної суми) [19].

Державні соціальні гарантії виступають основним еталоном, так званою відправною точкою на основі якої реалізується державна політика соціального захисту населення в Україні.

Нормативно-правовою базою державного управління в галузі соціального захисту працівників освіти є такі Закони й підзаконні акти: Закони України «Про освіту» [11], «Про загальну середню освіту» [12], «Про відпустки» [7], Кодекс законів про працю [16], Накази та Листи МОН та Міністерства соціальної політики України щодо внутрішнього трудового розпорядку та тривалості робочого часу педагогічних працівників. Крім того, не менш важливим документом щодо державного управління у сфері соціального захисту педагогічних працівників виступає Галузева угода між МОН України та ЦК Профспілки працівників освіти й науки України на 2016–2020 рр., метою якої є внесення змін до чинних імперативів законодавчих норм щодо покращення умов праці та пенсійного забезпечення педагогічних працівників [19].

Соціальний захист зайнятих у сфері освіти (педагогічних та науково-педагогічних) працівників реалізується шляхом соціального забезпечення та державних гарантій забезпечення соціальних прав.

Відповідно законодавства під загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням розуміють систему прав, обов'язків та гарантій, що передбачає надання підтримки та соціального захисту громадянам у разі настання певних випадків, визначених законодавством. Дана підтримка забезпечується з рахунків спеціальних фондів, які наповнюються за рахунок внесків економічно активного населення, держави та інших, передбачених законом джерел.

Вже більше десяти років у системі соціального страхування населення впроваджується практика сплати єдиного соціального внеску (далі ЄСВ). Основною її характеристикою є сплата консолідованого внеску у систему соціального страхування, а не окремих внесків від працюючих осіб у кожен з фондів. ЄСВ сплачують роботодавці за своїх працівників, фізичні особи-підприємці які працюють за спрощеною системою оподаткування або громадяни, що беруть добровільну участь у соціальному страхуванні (наприклад, для того, щоб отримувати страховий стаж). Розмір ЄСВ становить 22% від заробітної плати працівника, а для фізичних осіб-підприємців, які працюють за спрощеною системою оподаткування – 22% від розміру мінімальної заробітної плати [5]. На педагогічних та науково-педагогічних працівників поширюються всі форми державного соціального страхування, зокрема: страхування на випадок хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. ЄСВ за педагогічних та науково-педагогічних працівників сплачує їх роботодавець у розмірі 22% від заробітної плати. Внески до фондів здійснюються автоматично, шляхом щомісячних відрахувань із заробітної плати роботодавцями або уповноваженими ними особами [51].

Працівники освіти охоплені всіма видами соціального страхування і не лише роблять внески у фонди щомісяця, а гарантовано мають право на отримання фінансової допомоги з кожного з цих фондів у разі потреби [46].

Система соціального страхування в Україні вже кілька років перебуває у складній кризі, зумовленість бідністю фондів, зокрема і через малу кількість працівників, які їх наповнюють. Сформулась стійка диспропорція між потребами і можливостями фондів. Часка державного дофінансування фондів постійно збільшується. Система потребує глибинного реформування, яке вже кілька років поетапно запроваджується. Розглядаються можливості створення приватних фондів соціального страхування [23].

Соціальне забезпечення педагогічних працівників врегульовують наступні державні документи: Закон України «Про освіту», Закон України «Про загальну

середню освіту», Кодекс законів про працю України, Закон України «Про відпустки», Постанова Кабінету Міністрів України від «Про оплату праці», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки», лист Міністерства соціальної політики України «Щодо тривалості робочого часу педагогічних працівників» [20], лист Міністерства соціальної політики «Щодо забезпечення соціальними гарантіями педагогічних працівників», Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [10].

Базовим законодавчим актом, що визначає спеціальні державні гарантії для педагогічних працівників є Закон України «Про освіту». Остання редакція закону передбачає кілька нововведень, зокрема право на призначення і звільнення педагогічних працівників у закладах загальної середньої освіти перекладено з органів виконавчої влади безпосередньо на керівника закладу керівник закладу, для забезпечення кадрової автономії. Для запобігання можливим ризикам надмірної концентрації повноважень у керівника Закон передбачає створення інших колегіальних органів управління, а також органів громадського самоврядування, які мають врівноважити владу керівника. Також у Законі передбачено призначення керівника закладу на конкурсній основі та визначено обмеження максимального терміну їхніх повноважень.

Також, у Законі є окрема стаття щодо оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників. Майже всі пільги, передбачені старим законом, збереглися, також додалися нові. Закон передбачає суттєве підвищення заробітної плати, стимули до професійного зростання через проведення сертифікації (зокрема нарахування надбавки у розмірі до 20% для педагогів, які пройшли сертифікацію).

Відповідно до чинного законодавства держава надає педагогічним та науково-педагогічним працівникам наступні гарантії [19]:

1. Належні умови праці, побуту, відпочинку, медичне обслуговування.

Зокрема забезпечує надання пільгових довготермінових кредитів на будівництво (реконструкцію) і придбання житла для певних категорій громадян, в

тому числі для педагогічних та науково-педагогічних працівників за програмою «ЄОселя». Відповідно Закону «Про освіту» держава зобов'язується забезпечувати безоплатним користування житлом з опаленням та освітленням педагогічних працівників, які працюють у сільській місцевості, проте з урахуванням норм доходу сім'ї. Стосовно належних умов відпочинку, то держава забезпечує для педагогічних та науково-педагогічних працівників подовжені, у порівнянні з іншими категоріями працівників, відпустки – від 42 до 56 днів в залежності від займаної посади, а також виплату допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при її наданні [19, 37].

2. Підвищення кваліфікації щороку не менше 30 годин ЄКТС за рахунок державних коштів, з вільним вибором надавача послуги.

3. Правовий, соціальний та професійний захист. Здійснюється в більшості ресурсами професійних спілок.

4. Призначення та виплату пенсії відповідно до чинного законодавства.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право на пенсійне забезпечення на загальних підставах при досягненні пенсійного віку. Також, вони мають право на пільгову пенсію за вислугою років за наявності педагогічного стажу на посадах не менше як 25 років (наразі 26 років і 6 місяців) [40].

5. Надання педагогам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу за зразкове виконання службових обов'язків.

6. Компенсації, встановлені законодавством, у разі втрати роботи, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

7. Встановлення посадових окладів (ставок заробітної плати) науково-педагогічним працівникам, педагогічним та іншим категоріям працівників навчальних закладів та установ освіти на основі Єдиної тарифної сітки.

8. Виплату надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу залежно від стажу педагогічної роботи: понад 3 роки – 10 %, понад 10 років – 20 %, понад 20 років – 30 %.

9. Додаткову надбавку у граничному розмірі до 20 % для педагогічних працівників, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами [19].

10. Встановлення підвищених посадових окладів за наукові ступені та вчені звання та кваліфікаційні категорії [35].

11. Збереження попереднього середнього заробітку в разі захворювання педагогічного працівника, яке унеможливило виконання ним професійних обов'язків або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, в разі хвороби або каліцтва попередній заробіток виплачується до відновлення або встановлення інвалідності.

Отже, нормативно-правовою базою соціального захисту працівників освіти є закони та підзаконні акти, зокрема листи та накази профільного міністерства та інших. Важливу роль у цьому питанні відіграє також Галузева угода між ЦК профспілки працівників освіти і науки та МОН та колективні договори, що заключаються у закладах.

Соціальний захист зайнятих у сфері освіти здійснюється шляхом соціального страхування та реалізації державних гарантій забезпечення соціальних прав.

1.3. Соціальний захист зайнятих у сфері освіти в умовах сучасних викликів

Сфера освіти за останні три роки зазнала досить значних трансформацій, зокрема через запровадження карантинних заходів, пов'язаних з пандемією коронавірусу COVID-19 та воєнним станом, запровадженим в Україні 24 лютого 2022 року у зв'язку з повномасштабним вторгненням ворожих військ на її територію. Значно урізноманітнилися форми навчання, які може обрати заклад та здобувачі освіти, деяких змін зазнали і оплата праці педагогічних та науково-педагогічних працівників і їх соціальне забезпечення.

Основними викликами, що постали перед освітянами після запровадження карантинних обмежень стали не лише організація дистанційного та змішаного навчання, а ще і оплата праці педагогічним працівникам, особливо якщо це

стосується цивільно-правових угод та послуг, що оплачуються за актами виконаних робіт.

У зв'язку із запровадженням воєнного стану одними з основних викликів стали запровадження простоїв, організація роботи та оплати праці в закладах, що постраждали від бойових дій або є фактично знищеними. Багато питань також викликали скорочення термінів відпусток та розміру допомоги на оздоровлення. Проте вони були врегульовані Міністерством освіти і науки України.

В умовах воєнного стану соціальний захист педагогічних та науково-педагогічних працівників, зокрема їх правовий, професійний та соціальний захист здійснює профспілка працівників освіти і науки України. Також здійснюється адресна фінансова підтримка членів, які потребують допомоги через життєві обставини за рахунок первинних профспілок. В напрямі забезпечення соціального діалогу з питань зайнятості, оплати праці, збереження соціальних гарантій, колективно-договірного регулювання трудових і соціально-економічних питань працює Міністерство освіти і науки України.

Соціальне забезпечення, соціальний захист, виплата допомоги на оздоровлення і всі інші питання соціального забезпечення педагогічних працівників врегульовано нормативно-правовими актами. Накази Міністерства освіти і науки України, зокрема від 07.03.2022 № 235 «Про деякі питання організації роботи закладів фахової передвищої, вищої освіти на час воєнного стану». Листи Міністерства освіти і науки України:

1. «Щодо написання заяв про відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку із введенням в Україні правового режиму воєнного стану» від 28.02.2022 № 1/3292-22;

2. «Про оплату праці працівників закладів освіти під час призупинення навчання» від 06.03.2022 № 1/3370-22 [4];

3. «Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану» від 07.03.2022 №1/3378-22 [29].

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» [8] встановлено державні гарантії працівникам закладів освіти та здобувачам освіти в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану. Зокрема, за здобувачами освіти та за педагогічними працівниками закладів освіти які були змушені залишити робоче місце, місце навчання гарантується організація освітнього процесу за дистанційною формою, або ж за будь якою іншою, що є найбільш безпечною. Також за учасниками освітнього процесу зберігаються робочі місця, виплата заробітних плат (за умов виконання роботи), стипендій та інших гарантованих виплат, надається місце проживання (пансіон, гуртожиток) та забезпечення харчуванням (у разі потреби).

Як показують аналітичні дані, незважаючи на всі виклики, що поставали перед освітньою галуззю, на її фінансування гроші в бюджеті завжди знаходились, хоча часто і в недостатній кількості, а протягом 2015-2021 років навіть спостерігалось наростання частки освітнього фінансування [28].

У 2022 році для фінансування освітньої галузі були заплановані наступні субвенції: освітня, на розвиток НУШ, на реалізацію програми «Спроможна школа для кращих результатів», на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами, на створення навчально-практичних центрів професійної (професійно-технічної) освіти, на забезпечення пожежної безпеки в школах. Після російського вторгнення на територію України частину видатків на освіту було переспрямовано до резервного фонду державного бюджету на задоволення потреб армії. Загальний обсяг фінансування зменшився на 14,8% [29].

Загалом, можемо зробити висновок, що освітня галузь зіткнулась з багатьма викликами, пов'язаними як з організацією освітньої діяльності так і з оплатою цієї діяльності. Проте, більшість питань були врегульовані в межах чинного законодавства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ У СФЕРІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

2.1. Структура та динаміка чисельності працівників у сфері освіти України

Педагогічні та науково-педагогічні працівники є основними надавачами освітніх послуг. На них покладається відповідальність за забезпечення освітнього процесу та його результативність.

За своєю структурою, педагогічних працівників можна класифікувати за наступними показниками. У залежності від типу закладу освіти:

- педагогічні працівники закладів дошкільної освіти,
- вчителі закладів загальної середньої освіти,
- педагогічні працівники закладів позашкільної освіти,
- педагогічні працівники закладів професійної освіти,
- педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники закладів фахової передвищої освіти,
- педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники закладів вищої освіти,
- працівники інших закладів освіти, що не здійснюють освітній процес [11].

Відповідно до Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників[36] до посад педагогічних працівників у дошкільних навчальних закладах належать такі: завідувач, вихователь-методист, вихователь, асистент вихователя, музичний керівник, керівник гуртка, практичний психолог, соціальний педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог.

Згідно з вище згаданим Переліком у закладах загальної середньої освіти педагогічні працівники займають такі посади: директор, заступник директора з навчально-виховної роботи, заступник директора з виховної роботи, вчитель, керівник гуртка, вихователь групи продовженого дня, асистент вчителя, педагог-

організатор, завідувач бібліотеки. У закладах позашкільної освіти передбачені посади: директор, заступник директора, керівник гуртка, методист.

До педагогічних працівників закладів професійної освіти відносяться наступні: директор, заступник директора (з навчально-виховної, виховної роботи), методист, старший майстер, майстер виробничого навчання, вчитель, асистент майстра, інші педагогічні працівники.

Відповідно до Переліку [36], до посад науково-педагогічних працівників вищих закладів 3-4 рівня акредитації відносяться: керівник (ректор, президент тощо), проректори (діяльність яких безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом), керівник філіалу, заступники керівника філіалу (діяльність яких безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом), завідувач кафедри - професор, професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист, провідний концертмейстер, концертмейстер, декан, заступник декана, вчений секретар, завідувач: докторантурою, аспірантурою, ординатурою, інтернатурою, підготовчим відділенням.

Щодо закладів, які не здійснюють освітній процес, то педагогічні працівники працюють в центрах професійного розвитку (керівник центру, консультанти, психолог). В інклюзивно-ресурсних центрах передбачені посади педагогічних працівників: директор, фахівці (консультанти). Функціонує ще багато установ, де є посади саме педагогічних працівників.

Класифікувати педагогічних та науково-педагогічних працівників можна також за кваліфікаційними категоріями та педагогічними званнями. Педагогічним працівникам присвоюють наступні кваліфікаційні категорії: спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії.

Також педагогічних працівників можна класифікувати за званнями: учитель-методист, вихователь-методист, педагог-організатор-методист, практичний психолог – методист, керівник гуртка – методист, старший вожатий – методист, старший викладач, старший учитель, старший вихователь, майстер виробничого навчання I категорії, майстер виробничого навчання II категорії [36].

За статистичними даними дослідження Інституту освітньої аналітики (далі ІОА) у 2017-2018 навчальному році в Україні освітній процес на всіх рівнях здійснювали 612 882 педагогічних працівника. У закладах дошкільної ланки – 137 928 осіб, загальної середньої ланки – 437 471; професійної (професійно-технічної) ланки – 37 483. Фіксувалась тенденція щодо скорочення кількості педагогічних працівників закладів загальної середньої та професійної освіти через оптимізацію мережі закладів. У закладах дошкільної освіти навпаки кількість педагогічних працівників збільшилася. Це пов'язано з розширенням її мережі та збільшенням кількості дітей [27].

За даними Державної служби статистики, у 2019-2020 навчальному році зберіглась тенденція зменшення чисельності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, так їх кількість зменшилась на 4642 (3,1 %) осіб. Можна припустити, що таке зменшення відбулось через реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти, що в першу чергу пов'язано з фінансуванням закладів за кошти місцевих бюджетів. Тенденція зменшення чисельності працівників прослідковується і в закладах загальної середньої освіти. Так у 2019-2020, порівняно з попереднім, їх кількість скоротилась на 0,2 %. Поряд з цим, кількість педагогічних на науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти збільшилась на 0,4 % [28].

У 2021 році продовжилось скорочення чисельності педагогічних працівників. Загалом, коливання чисельності працівників у галузі – це нормальне явище для ринку праці, тому що одні виходять на заслужений відпочинок, а інші починають свою діяльність. Проте, у освітній галузі такі коливання можемо пояснити процесом впровадження реформ. Про скорочення чисельності закладів професійної освіти ми вже згадували раніше. Значно скоротилась і кількість шкіл, так, у вересні 2021 року їх стало на 824 менше ніж у відповідному місяці 2020 року. Чисельність вчителів також скоротилась майже на 3500 осіб. В рамках реформи «Нова українська школа» значна частина шкіл стала філіями опорних закладів (308), частина – ліквідовані.

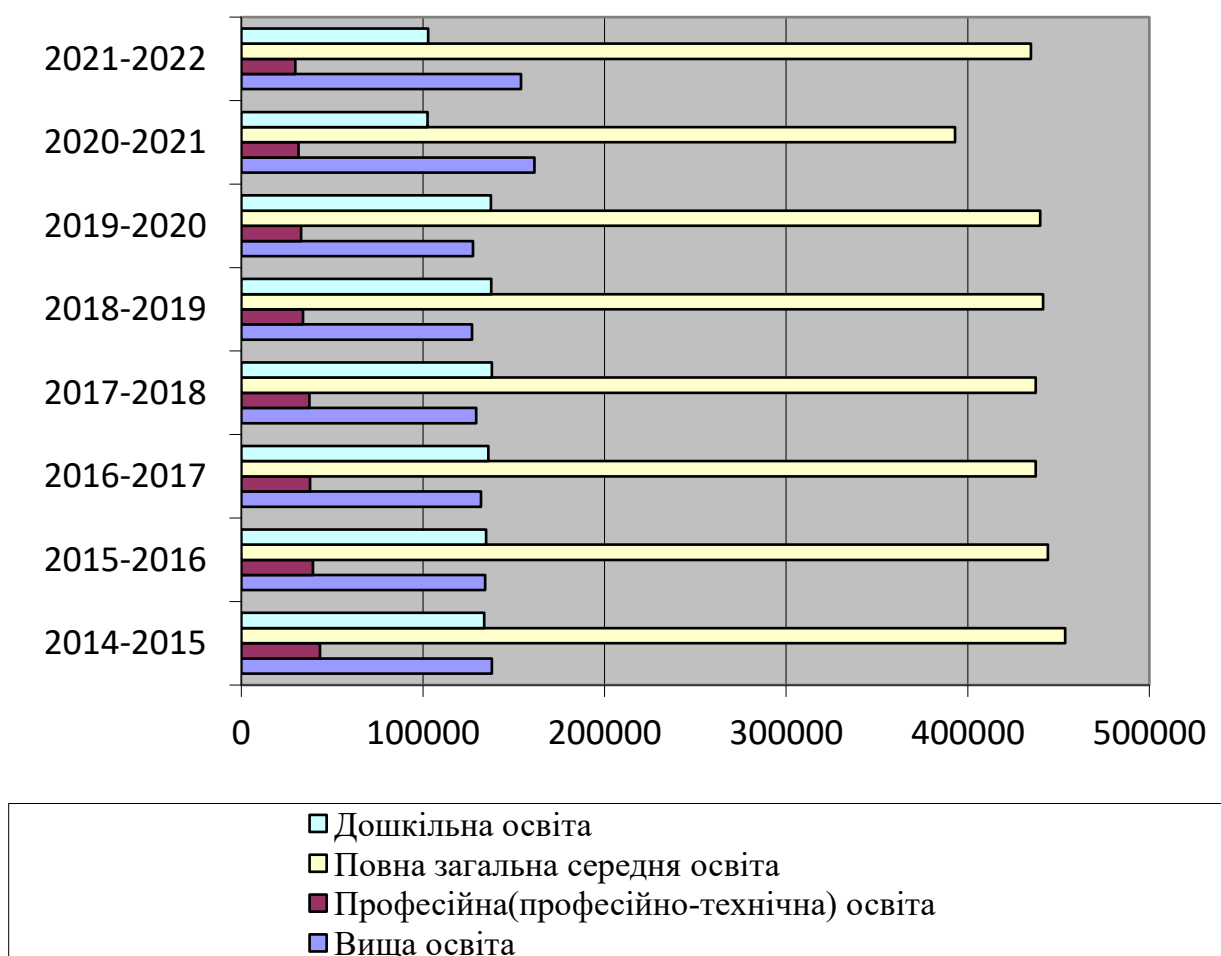


Рисунок 2.1 – Кількість педагогічних, науково-педагогічних працівників в динаміці (2014-2015–2021-2022 н. рр.), осіб

Джерело: [28]

У 2022 році ситуація в освітніх закладах буда дуже напруженою на неоднозначною. Значні руйнування закладів, тимчасові обмеження для здійснення освітнього процесу через воєнні дії, відсутність укриттів, вимушена міграція здобувачів освіти – все це дуже вплинуло на освітній процес. Проте, все ж, станом на грудень 2022 року у закладах дошкільної освіти працювало 102568 осіб (зменшилась на близько 35 тисяч осіб); у закладах загальної середньої освіти – 393067 (менше майже на 44 тисячі осіб); у закладах позашкільної освіти – 21912; у закладах професійної (професійно-технічної) освіти – 29813 (на 7 тисяч осіб менше); у закладах фахової передвищої освіти

– 25834; у закладах вищої освіти – 161385 педагогічних та науково-педагогічних працівників (рис. 2.2).

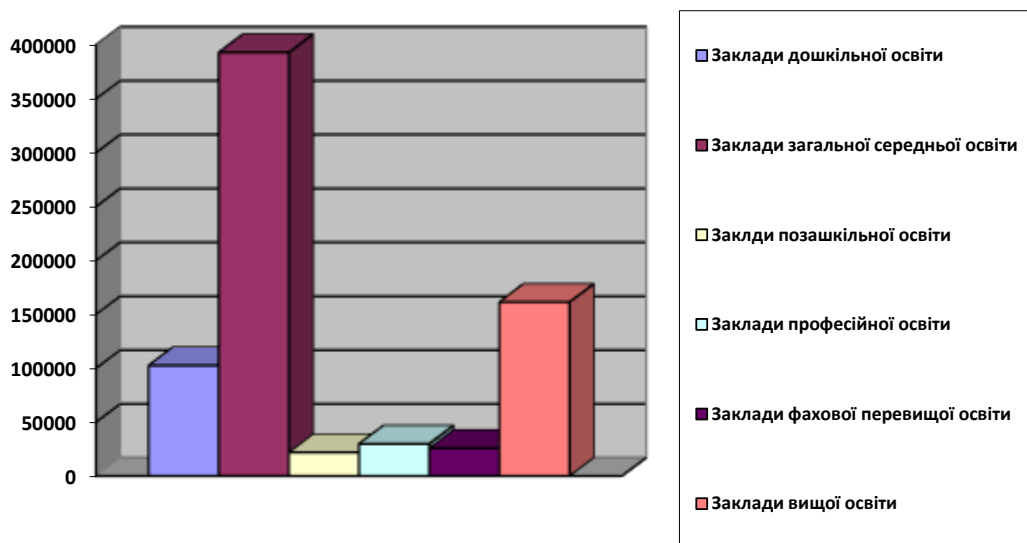


Рисунок 2.2. – Кількість педагогічних, науково-педагогічних працівників у освітній галузі станом на грудень 2022 року

Джерело: складено автором на основі [42]

Також, слід зазначити, що в Україні функціонують заклади, які не здійснюють освітній процес, проте, в них працюють педагогічні працівники. Так, наприклад, логопедичні пункти, станом на 2021 рік у них працювало 852 учителі-логопеди. З 2018 року в Україні активно розвивається мережа інклюзивно-ресурсних центрів (заклади, які здійснюють комплексну оцінку розвитку дитини з особливими освітніми потребами). Станом на кінець 2022 року всього функціонувало 694 центри. Інформацію про загальну кількість педагогічних працівників центрів нам не вдалось, проте, можна припустити, що якщо для розрахунку кількості ставок використовується формула, що за основу бере кількість дітей від 0 до 18 років на території обслуговування, то це десь близько 5 тисяч педагогічних працівників [42].

Педагогічні працівники займають посади ще і в закладах, що надають методичну допомогу. Це методичні кабінети, центри розвитку професійної освіти, психологічні центри.

2.2. Аналіз державних гарантій забезпечення соціальних прав педагогічних працівників в Україні

Соціальний захист педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні являє собою сукупність правових гарантій як загальних, що надаються державою всім громадянам так і спеціальних, що надаються у відповідності з особливостями педагогічної діяльності задля забезпечення їх гідного рівня життя та підтримки високого соціального статусу у суспільстві.

Законодавчо встановлені права, пільги та гарантії для педагогічних та науково-педагогічних працівників по своїй суті не є пільгами, так як, наприклад субсидія на оплату комунальних послуг чи привілеями (як додаткова премія), а є складовою частиною посадового статусу.

Проаналізувавши чинне законодавство, що регулює реалізацію права педагогічних та науково-педагогічних працівників на державні гарантії, можемо згрупувати їх за ознаками в дві групи:

1. Ті, що спрямовані на зміцнення матеріального становища педагогічних та науково-педагогічних працівників (надають право на отримання певних матеріальних благ та компенсують обмеження, встановлені чинним законодавством.

2. Ті, що спрямовані на підвищення та зміцнення престижності педагогічної професії та підтримку висококваліфікованого складу педагогічних кадрів.

Тобто, система державних гарантій для педагогічних та науково-педагогічних працівників виконує дві основні задачі: підтримка високого соціального статусу працівника та втримання в освітній сфері професіоналів з високим кваліфікаційним рівнем [32].

Державні гарантії педагогічних та науково-педагогічних працівників у свою чергу поділяються на основні та додаткові. Основні гарантії є загальними статутними гарантіями для всіх педагогічних та науково-педагогічних працівників і надаються незалежно від місця роботи, а лише за ознакою

віднесення особи до числа таких працівників. Основою нормативно-правового забезпечення державних гарантій педагогічних та науково-педагогічних працівників є Закон України «Про освіту», прийнятий 5.09.2017 р., № 2145-VIII за останньою редакцією 2023 року [11].

Даний документ регламентує наступні види державних гарантій для педагогічних та науково-педагогічних працівників:

1. Основні державні гарантії:

- право кожного педагогічного працівника на рівні умови оплати праці, та співрозмірні показники оцінки ефективності результатів педагогічної діяльності;
- право на своєчасне та у повному обсязі грошове забезпечення;
- право на виплату матеріальної допомоги у випадку тимчасової втрати непрацездатності у період виконання посадових обов'язків за рахунок фондів соціального страхування.

Тобто Закон гарантує відсутність дискримінації у сфері організації трудової діяльності та оплати праці та наявність об'єктивних критеріїв, за якими можна оцінювати результати роботи педагогічного працівника.

Рівень оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників відіграє значну роль як у підтримці їх соціального статусу так і задоволеності власною роботою. Якщо подивитись на динаміку оплати праці учителів протягом 2014-2022 років (рисунок 2.3.) у порівнянні з середньою заробітною платою по всіх галузях, бачимо, що вона значно нижча. Так, у 2020-2021 навчальному році рівень оплати праці вчителів майже наблизився до середнього, проте його

підвищення далі на спостерігається.

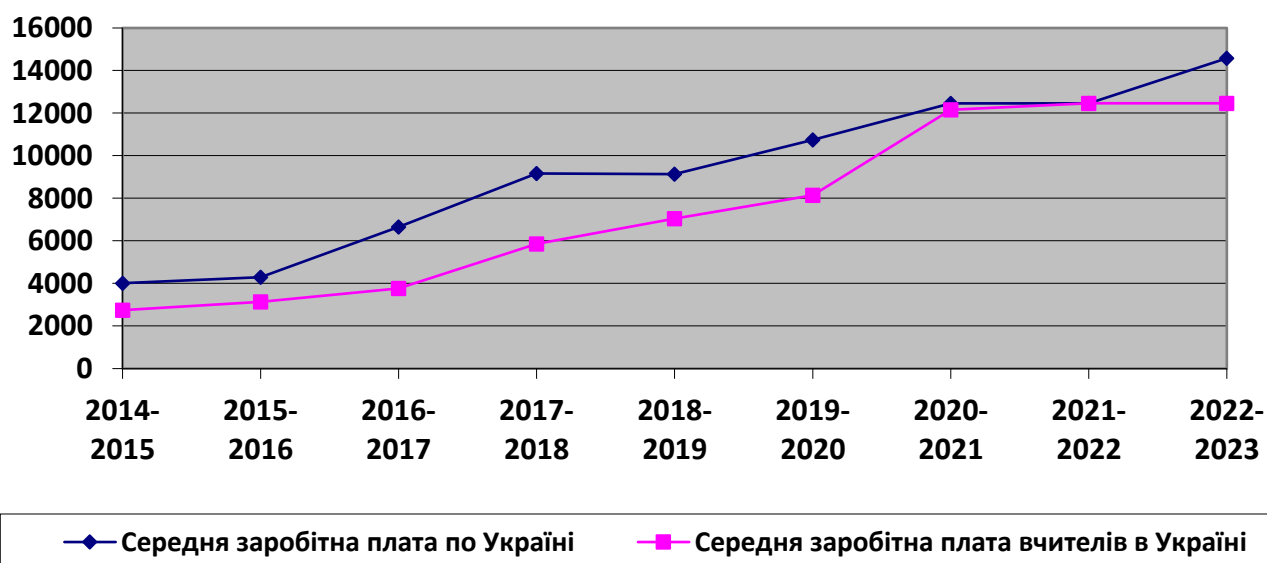


Рисунок 2.3. Динаміка середньої зарплатної плати вчителів у порівнянні з середньою по Україні

Джерело: складено на основі [28, 29]

Відповідно до законодавства зарплатна плата педагогічних та науково-педагогічних працівників складається з посадового окладу, відповідно за займаної посади, та інших додаткових доплат. Частина з них стосується виключно статусу педагогічного працівника (наприклад, доплата за престижність професії), а частина пов'язана з особливостями умов праці, кваліфікаційним рівнем, педагогічним стажем та іншими особливостями. Також, Закон гарантує право педагогічних працівників на виплату грошової винагороди в розмірі одного посадового окладу (ставки зарплатної плати). Зазвичай, подібна винагорода приурочується до Дня працівників освіти, але часто виплачується не в повному обсязі, а виходячи з можливостей бюджету закладу. Через значне скорочення видатків з державного бюджету на освіту підвищення оплати праці педагогів не відбувається.

У випадку, коли педагогічний чи науково-педагогічний працівник під час виконання своїх посадових обов'язків тимчасово втрачає працездатність (у випадку травми чи хвороби), держава гарантує збереження матеріального забезпечення за рахунок установи (п'ять днів) та за рахунок фондів соціального

страхування (з шостого дня). Педагогічні та науково-педагогічні працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню, що і гарантує їм право отримувати таку матеріальну підтримку.

2. Спеціальні державні гарантії:

- створення умов для виконання обов'язків у відповідності до законодавства;
- право на відпочинок, що забезпечується визначеною кількістю робочих та вихідних днів, певною кількістю навантаження та надання оплачуваної щорічної відпустки;
- відшкодування витрат на відрядження;
- право на підвищення кваліфікації за рахунок держави та підвищення посадових окладів за результатами атестації та надання надбавок за отримані педагогічні звання та наукові ступені;
- право на державне пенсійне забезпечення на загальних підставах та надання пенсій за вислугою років;
- забезпечення службовим житлом, або власним, шляхом надання пільгових кредитів на його придбання.

Освітні установи зобов'язані забезпечити педагогічним та науково-педагогічним працівникам такі умови праці, що відповідатимуть нормам безпеки та забезпечать якісне і в комфортне виконання посадових обов'язків. Мова йде про забезпечення відповідних потреб приміщень, надання необхідної техніки та приладдя [32].

Особливої актуальності питання забезпечення педагогічних та науково-педагогічних працівників необхідними умовами для праці набуло у 2020 році, коли були введені карантинні обмеження, спричинені пандемією Covid-19, що вимагали організації якісного дистанційного навчання. Як показало опитування МОН, 2/3 педагогічних працівників не мали технічної можливості для дистанційного навчання. Починаючи з 2020 року МОН почало активно втілювати проєкт «Ноутбук для кожного вчителя» за рахунок бюджетних коштів, а також за

кошти міжнародних партнерів. Так, у 2021 році було придбано 62674 ноутбуки для закладів загальної середньої освіти в усіх областях України [43].

Воєнні дії на території України також значно вплинули на матеріально-технічну базу як навчальних закладів так і педагогічних працівників, зокрема, через вимушену міграцію останніх. Станом кінець травня 2022 р. кількість вчителів, переміщених осіб складала 43 тисячі. Тому реалізація програми «Ноутбук для кожного вчителя» не припинилась і під час війни. За підтримки ЮНЕСКО та Google на кінець 2022 року Міністерство цифрової трансформації та МОН передали до закладів освіти 50 тисяч хромбуків [31, 25].

Кодекс законів про працю України [16] є основним законодавчим актом, що регулює нормування робочого часу педагогічних та науково-педагогічних працівників. Відповідно до нього максимальне педагогічне навантаження науково-педагогічних працівників (кількість відпрацьованих за рік академічних годин) не може перевищувати 600 годин, а педагогічних працівників – 720 годин.

Кількість навчальних занять педагогічних працівників, їх види визначаються закладом освіти відповідно до займаної посади, яку вони займають та фіксуються в індивідуальному плані роботи. При необхідності залучення працівника до роботи, яка не передбачена посадовою інструкцією та посадовими обов'язками, це відбувається лише за його згоди, або у випадках, що не суперечать законодавству. Також педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право на роботу за сумісництвом за гнучким графіком, проте, кількість годин, в сумі з основним навантаженням, не повинна перевищувати граничного навантаження за рік.

Стосовно державних гарантій реалізації права на відпочинок, то окрім наявності подовженої, у порівнянні з іншими професіями, щорічної відпустки у розмірі від 42 до 56 календарних днів, педагогічні та науково-педагогічні працівники мають гарантоване державою право на виплату допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при її наданні [18].

Держава з одного боку зобов'язує педагогічних працівників у міжтестастійний період (але не менше ніж один раз на рік у визначеній кількості годин) підвищувати свій кваліфікаційний рівень. З іншого ж боку – вона гарантує оплату цього підвищення кваліфікації за працівника за рахунок освітньої субвенції. При цьому, за педагогами закріплено право вільного вибору форми та суб'єктів підвищення кваліфікації на власний розсуд. Головною умовою є наявність у суб'єкта спеціальної ліцензії на таку діяльність і видачу документів, що засвідчують факт підвищення кваліфікації та кількість кредитів ЄКТС (кількість годин).

На сьогодні, поряд з інститутами післядипломної педагогічної освіти, які традиційно надавали послугу підвищення кваліфікації для педагогічних працівників закладів дошкільної та загальної середньої освіти існує безліч онлайн-платформ, що пропонують дану послугу як на платній так і на безоплатній основі. Педагоги можуть самостійно обрати тематику курсів.

Відповідно до чинного законодавства держава пропонує додатковий стимул у розмірі 20-відсоткової надбавки до заробітної плати для вчителів, які пройшли зовнішню незалежну сертифікацію.

Незважаючи на складні для економіки України часи, навіть у період воєнного стану у 2022 році було запущено програму пільгового кредитування житла для педагогічних працівників. За даними Міністерства економіки, станом на грудень 2022 року із 111 виданих пільгових кредитів на житло за програмою «ЄОселя» три видано вчителям і один – науковцю, що складає всього 3,5 % від загальної кількості [42].

Особливі права стосовно користування житлом держава гарантує для вчителів сільських шкіл (які працюють селах та селищах) та педагогам-пенсіонерам, які раніше в них працювали. Так, відповідно до законодавства, для цієї категорії гарантується право на безоплатне користування житлом та комунальними послугами. Реалізація цієї гарантії можлива за кількох умов: по-перше, на території громади, де працює такий працівник повинен бути фонд відомчого житла для користування, по-друге – враховується середньомісячний

дохід сім'ї (не має перевищувати рівень доходу, що дає право на додаткову соціальну пільгу) [30].

Педагогічні працівники, що працюють в закладах сільської місцевості мають право на безоплатне одержання земельної ділянки. Але знову ж таки, реалізація цього права залежить від того чи є вільні земельні ділянки у запасах та резервних фондах, особливо після відкриття в Україні ринку землі.

Для заохочення молоді здобувати педагогічну професію та її підтримки в на перших порах, після закінчення педагогічного закладу вищої освіти держава надає їм одноразову адресну допомогу у п'ятикратному розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб за умов, що вони пропрацюють у закладі освіти не менше трьох років [40]. У 2022 році сума допомоги складала 12 540 гривень. Хоча вона і становить майже дві мінімальні заробітні плати, проте вона все ж занадто мала в сучасних реаліях.

Як бачимо на рисунку 2.4. чисельність учнів закладів загальної середньої освіти, які приходяться на одного вчителя протягом 2014-2022 років значно не змінювалась і становила від 8 до 10 осіб, що є дуже малим показником.

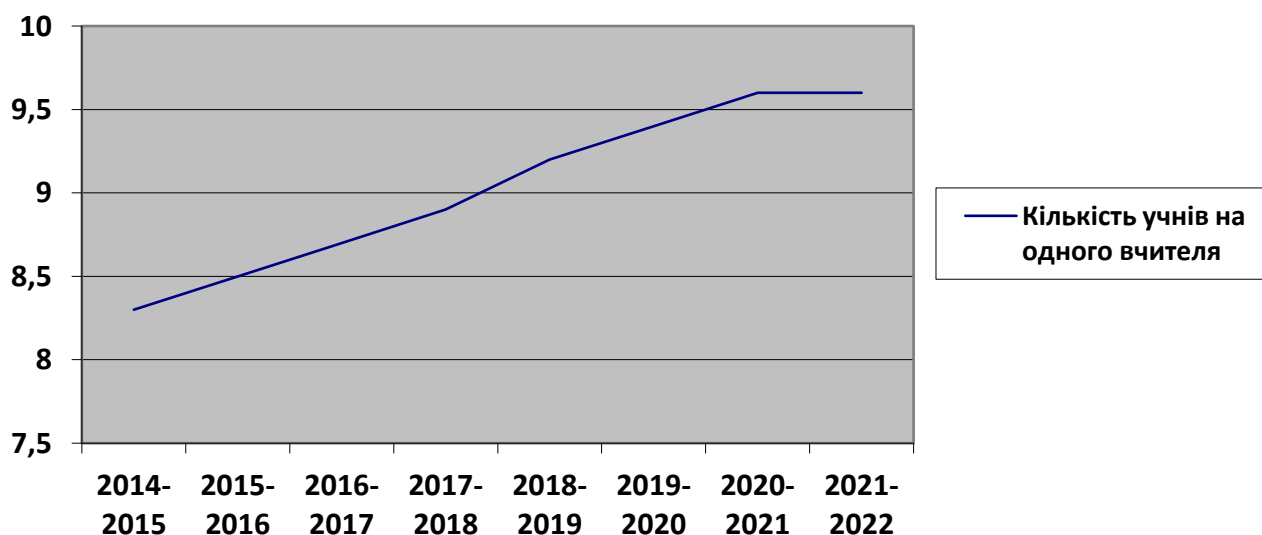


Рисунок 2.4. Динаміка чисельності учнів на одного вчителя у закладах загальної середньої освіти

Джерело: складено автором на основі [28, 29]

Загалом, тенденція недостатньої кількості учнів (вихованців, студентів) на одного педагога спостерігається на всіх ланках. Так, станом на 2022 рік у дошкільній працювало 14,9 тисяч педагогів та навчались близько 103 тисяч дітей, що в середньому становить 9 вихованців на педагога. У закладах професійної (професійно-технічної) освіти 225 тисяч студентів 30 тисяч викладачі – близько 7/1, а у вищих навчальних закладах це співвідношення ще менше, близько 6,8/1. Варто зазначити, що у містах наповнюваність закладів освіти значно вища, ніж у сільській місцевості, але якогось спеціального коефіцієнта для оплати праці немає, що її враховував би. Якщо не зменшити витрати на освіту одного здобувача, проблему недофінансування освіти буде і зокрема забезпечення гідного рівні оплати праці педагогів вирішити буде неможливо.

Спробуємо проаналізувати сучасний стан державних гарантій забезпечення соціальних прав педагогічних працівників в Україні за допомогою SWOT-аналізу (табл. 2.1).

Таблиця 2.1. – Аналіз стану надання державних гарантій педагогічним працівникам в Україні

Сильні сторони	Слабкі сторони
-підтримка престижності педагогічної професії, -підтримка молодих педагогічних працівників одноразовими грошовими допомогами, - фінансове заохочення педагогічних працівників, які постійно підвищують свій професійний рівень у вигляді доплат за категорії та педагогічні звання, - забезпечення освітян засобами для дистанційного навчання, -надання педагогам житла або доступних кредитів для його купівлі.	-висока бюрократизація процесів отримання кредитів на житло, -низький рівень посадових окладів та мінімальної заробітної плати, що формує низький рівень оплати праці педагогів, -підвищення кваліфікаційного рівня педагогічних працівників вимагає тривалого часу (5 років від атестації до атестації).

Продовження табл. 2.1

Можливості	Загрози
-забезпечення висококваліфікованими кадрами заклади освіти, -розвиток конкурентоздатності освітніх закладів України, -підтримка пріоритетності для громадян вітчизняної освіти перед іноземною, -стимулювання інтересу молоді до здобування педагогічних спеціальностей.	-відтік кваліфікованих педагогічних кадрів до приватних закладів освіти, -відтік кваліфікованих педагогічних кадрів за кордон, -занепад престижності закладів вищої освіти, що готують педагогічних працівників.

Джерело: складено автором

До сильних сторін діяльності держави в сфері реалізації гарантій забезпечення соціальних прав педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні можна віднести наступні:

1. підтримка престижності професії, що, незважаючи на достатньо невисокі заробітні плати, все ж стимулює молодь до здобування педагогічної спеціальності;

2. підтримка молодих педагогічних працівників одноразовими грошовими допомогами (так звані «підйомні»);

3. фінансове заохочення педагогічних працівників, які постійно підвищують свій професійний рівень у вигляді доплат за категорії та педагогічні звання стимулює їх до саморозвитку і, тим самим підтримує висококваліфікований загальний рівень кадрів у галузі освіти;

4. підтримка педагогічних працівників у питанні забезпечення доступного житла чи надання довгострокових кредитів на його купівлю позитивно впливає на перерозподіл педагогічних працівників за регіонами України;

5. у зв'язку з вимушеною міграцією населення України спричиненою воєнним станом (а виїхали здебільшого жінки з дітьми) забезпечення освітян засобами для дистанційного навчання здатне підвищити конкурентоспроможність освітніх закладів України в порівнянні з європейськими.

До слабких сторін, що можуть спричинити негативні наслідки як для конкретного педагогічного працівника так і для галузі в цілому можемо віднести наступні:

1. основною відправною точкою для оплати праці педагогічних працівників залишається рівень мінімальної заробітної плати, на основі якої формуються посадові оклади, більшість інших доплат потрібно чекати;
2. досить часто, через високу бюрократизацію процесів підвищення кваліфікації та отримання категорій та звань педагогічних працівників, виникає знецінювання цього процесу у молодих фахівців і вони просто покидають професійний шлях;
3. стрімкий розвиток приватних закладів освіти зі значно вищою оплатою праці педагогічних працівників ніж у державному секторі.

Одним з найсерйозніших викликів для освіти в Україні, на нашу думку, є висока міграція населення, спричинена воєнними діями. Також, освітня галузь потребує значної матеріальної підтримки для відновлення зруйнованих закладів. Проте, педагогічні працівники все ж становлять основу освітнього процесу і потребують підтримки з боку держави.

2.3. Місце профспілок у системі соціального захисту працівників освіти України

Об'єднання у профспілки є одним з найважливіших трудових прав. Це право в Конституції України (ч. 3 ст. 36) та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [17]. Головною метою, задля реалізації якої працівники певної галузі об'єднуються у професійні спілки є представництво їх захист прав та інтересів перед роботодавцем. Сфера діяльності профспілок не обмежується вирішенням питань прав та інтересів, зазвичай вони повинні контролювати управлінські рішення, що впливають на колектив працівників, тримати на контролі нововведення та аналізувати їх вплив, тобто бути певним індикатором стану соціальної сфери. На думку дослідників, головною метою

діяльності профспілок, як добровільних об'єднань працівників є досягнення соціально-економічної ефективності на підприємстві чи в галузі в цілому, забезпечення їх основних соціальних та економічних потреб.

Профспілки – це незалежна некомерційна організація, що представляє інтереси працівників, метою діяльності якої є підвищення якості та рівня життя своїх членів за допомогою регулювання соціально-трудових відносин в організації на принципах єдності, солідарності, справедливості для виконання функцій представництва на ринку їх економічних інтересів і соціального захисту [15]. Членство в профспілкових організаціях є добровільним. Керівник профспілки бере на себе обов'язок представляти трудові, соціальні-економічні права та інтереси членів, у відносинах з роботодавцями, органами влади, а також з іншими об'єднаннями громадян.

Профспілки, що представляють інтереси педагогічних та науково-педагогічних працівників мають певні переваги у захисті трудових прав перед іншими представниками зайнятого населення. Серед них можна виділити наступні:

- профспілки педагогічних та науково-педагогічних працівників побудовані за певною ієрархічною структурою – від первинних профспілкових організацій на рівні закладу освіти до профспілки працівників освіти і науки України;
- профспілки володіють значним досвідом представництва трудових прав та інтересів працюючих та їх захисту;
- у своїй діяльності профспілки використовують досвід, напрацьований іншими державами.

Загалом, профспілки поки залишаються єдиною доступною організацією, що займається повсякденними проблемами найманих працівників і здійснюють значний вплив на соціально-трудові відносини [51].

На сьогодні майже в усіх галузях економіки існують професійні спілки, що об'єднують працівників підприємств, установ, організацій цих галузей та мають всеукраїнський статус. Професійні спілки, як установи, володіють правом особливого порядку легалізації. Він виявляється у тому, що державний

реєструючий орган не може відмовити даному громадському формуванню у легалізації, а лише запропонувати надання певної додаткової документації, що необхідна для підтвердження статусу, окрім статуту, що регламентує їх діяльність.

У залежності від території діяльності та кількості організацій, які вони об'єднують, профспілки можуть бути первинними, місцевими, обласними, регіональними та всеукраїнським. Також профспілки визначають свою сферу діяльності – територіальна, галузева або фахова.

Профспілка працівників освіти і науки України, що має всеукраїнської, була створена 14 вересня 1990 року. Основним завданням її діяльності є представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів педагогічних та науково-педагогічних працівників, співпраця з органами законодавчої та виконавчої влади задля забезпечення цього захисту.

Членами Профспілки працівників освіти і науки України є педагогічні та науково-педагогічні працівники закладів освіти всіх рівнів, а також адміністративно-господарський та допоміжний персонал цих закладів. Її членами можуть бути і непрацюючі пенсіонери – колишні педагогічні працівники.

Для того, щоб здійснювати свою діяльність у колективних переговорах та укладати галузеві та міжгалузеві угоди Профспілка працівників освіти і науки України у 2021 році отримала Свідоцтво про відповідність критеріям репрезентативності.

Структурно Профспілка працівників освіти і науки України, як установа, складається з 12 відділів, кожен з яких має свій напрямок діяльності: загальний, юридичний, вищої школи і науки, роботи з молоддю, організаційної роботи, інформаційного забезпечення та комунікацій, управління соціально-економічного захисту працівників освіти, експертно-правової роботи, з гуманітарних питань, міжнародний, технічного забезпечення та захисту інформації, фінансового управління.

Серед інших напрямків діяльності Профспілка працівників освіти і науки України організовує різноманітні масові заходи, зустрічі для яких повинна бути

певна матеріально-технічна база. Для подібних заходів використовується 3 Будинки вчених, 2 пансіонати, 6 закладів дитячого оздоровлення і відпочинку правом власності на які володіє Профспілка. Також, за її організаційно-фінансовою участю діють 8 Будинків учителів [30].

Профспілка працівників освіти і науки України веде активну діяльність на міжнародному рівні. Так, вона є членом світового об'єднання освітянських профспілок – «Інтернаціоналу освіти» та співпрацює на підставі двосторонніх Договорів про співробітництво з профспілками працівників освіти і науки Молдови, Грузії, Латвії, Азербайджану, Словаччини, Спілкою польських вчителів, Профспілкою вчителів середніх шкіл Франції. Також, Профспілка активно використовує і поширює досвід роботи зарубіжних профспілок, вивчає їх досягнення з питань соціального і правового захисту працівників освіти, взаємодію профспілок з державними органами, отримує правову підтримку на основі міжнародних норм.

Профспілка працівників освіти і науки України здійснює свою діяльність з представництва та захисту інтересів її членів (педагогічних та науково-педагогічних працівників) в тому числі і шляхом заключення Галузевої угоди [2] з Міністерством освіти і науки України. остання була укладена сторонами на термін до 2025 року. Даний документ містить у собі основні права та обов'язки сторін-укладачів угоди (Міністерство освіти і науки України з одного боку та профспілка з іншого) відповідно до наступних пунктів:

1. створення та забезпечення стабільного розвитку освітньої галузі,
2. зайнятість педагогічних працівників,
3. регулювання трудових відносин. Режим праці та відпочинку,
4. нормування і оплата праці працівників галузі освіти,
5. охорона праці, безпека життєдіяльності та здоров'я,
6. соціальні гарантії, пільги та компенсації працівникам галузі освіти,
7. розвиток соціального партнерства,
8. сприяння роботі Профспілок з питань соціально-економічного захисту працівників, здобувачів освіти, підвищення ефективної їх діяльності [2].

Профспілка постійно тримає на контролі всі законодавчі зміни та нововведення, що впливають на кожного педагогічного чи науково-педагогічного працівника. Також вона подає претензії та пропозиції до Міністерства освіти і науки у тих випадках, коли порушуються права педагогічних працівників.

Відповідно до основних напрямків діяльності Профспілка працівників освіти і науки України буде спрямовує свою роботу на:

1. представництво трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів Профспілки;
2. захист трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників навчальних закладів та установ освіти і науки, підвищення престижу педагогічної праці, професійного рівня педагогів;
3. здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, правовий захист членів Профспілки;
4. захист соціально-економічних прав та інтересів здобувачів вищої освіти та учнівської молоді; захист духовних, соціально-культурних прав та інтересів членів Профспілки, їхніх сімей;
5. розвиток співпраці з іншими профспілками, посилення міжнародного співробітництва;
6. організаційне та фінансове зміцнення, інформаційне забезпечення; сприяння отриманню якісної освіти, розвитку навчальних закладів [30].

Проаналізувавши інформації про засідання обласних комітетів Профспілки працівників освіти, можемо навести наступні дані. У 2021 році ПК здійснювала представництво прав та інтересів 8 тисяч педагогічних працівників у судах. Це в першу чергу стосувалось зняття заборони на виконання обов'язків через відмову від вакцинації. Допомогою на оздоровлення (надання путівок до санаторіїв з 40-відсотковою компенсацією їх вартості) отримали близько 20 тисяч педагогів. Матеріальну допомогу на лікування від важких хвороб отримали 35 тисяч членів профспілки.

У 2022 році у зв'язку з запровадженням воєнного стану відпустка педагогічних працівників скоротилась. Представники профспілки активно шукали

шляхи для вирішення даної ситуації і все ж, спільно з представниками виконавчої влади, змогли знайти рішення, відповідно до якого їм повернули право відбутися відпустку в повному обсязі. Також, профспілкові організації педагогічних працівників України протягом року надавали активну підтримку вимушеним переселенцям, постраждалим від воєнних дій та іншим педагогічним працівникам, які потребували допомоги. Загалом зафіксували свої видатки на допомогу своїм членам, майно яких постраждало від воєнних дій, всі 24 обласних комітети профспілки.

Спробуємо проаналізувати вплив профспілок на соціальний захист зайнятих у сфері освіти (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Аналіз ролі профспілок у системі соціального захисту працівників освіти

Сильні сторони	Слабкі сторони
-постійна співпраця ЦК з профільним міністерством, -постійний моніторинг змін, що відбуваються у законодавстві і їх вплив на освітян, -представництво та захист трудових інтересів членів профспілки в різних інстанціях, -надання матеріальної підтримки тим освітянам, які її гостро потребують за рахунок членських внесків.	-низький рівень довіри педагогів до профспілок різних ланок, -формальність існування профспілок на рівні закладів освіти.
Можливості	Загрози
-забезпечення контролю державних гарантій для педагогічних та науково-педагогічних працівників, -додаткова фінансова підтримка педагогічних та науково-педагогічних працівників, як елемент соціального захисту.	-відтік освітян з профспілок, що знижує їх престижність, -відтік коштів з бюджету профспілок, що значно звужує їх можливості.

Джерело: складено автором

До сильних сторін інституту профспілок загалом можемо віднести їх діяльність у правовому полі – вплив на діяльність профільного міністерства у сфері дотримання ним прав та інтересів зайнятих у сфері освіти. Також, профспілки різних рівнів можуть представляти інтереси закладу освіти чи одного

конкретного працівника в різних інстанціях. Фінансові внески членів профспілок формують певний бюджет, за рахунок якого можна підтримати їх членів у складних життєвих обставинах.

Профспілки як посередники між законотворцями та реалізаторами державної політики у сфері освіти загалом відіграють значну роль у реалізації державних гарантій для останніх. Проте, останніми роками, рейтинг профспілкових організацій первинної ланки значно знизився через їх формальність. Багато освітян виявили бажання припинити членство.

Загалом, можна зробити наступні висновки. Соціальний захист зайнятих у сфері освіти України здійснюється шляхом соціального забезпечення та реалізації державних гарантій забезпечення соціальних прав. Спеціальний соціальний захист педагогічних працівників, як представників галузі, задекларований у Законах України.

Серед основних проблем забезпечення соціального захисту зайнятих у сфері освіти можемо визначити саму структуру оплати праці педагогів, яка будується на основі мінімальних соціальних гарантій (мінімальної заробітної плати). Інші її складові – доплати за певний вид педагогічної діяльності, стаж роботи, категорію, звання та інші часто складають більшу частину заробітної плати ніж посадовий оклад. Також вони недоступні для молодих фахівців, що значно знижує престижність професії, та досить невисокі – що не стимулює до підвищення професійного рівня фахівців.

Отримання інших спеціальних соціальних гарантій для освітян, таких як пільгове кредитування житла, забезпечення матеріально-технічними засобами, субсидіями є дуже ускладненим на даний момент часу. У першу чергу це пов'язано з недофінансуванням державних програм на освіту через війну.

РОЗДІЛ 3.

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЗАЙНЯТИХ У СФЕРІ ОСВІТИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

3.1. Заходи посилення соціального захисту зайнятих у сфері освіти

Останні кілька років економіка України переживає періоди критичної нестабільності. Визначальними факторами цих подій стали карантинні обмеження, пов'язані з пандемією Covid-19 та воєнний стан, спричинений вторгненням в Україну російських військ. Ці фактори значно вплинули і на ринок праці, в тому числі і в освітній галузі. Зокрема вимушена міграція педагогічних працівників, не вирішена безпекова ситуація в закладах, що унеможливорює відновлення освітнього процесу, дистанційна форма навчання, що вимагає від педагогічного працівника певного технічного забезпечення та інші. Більш гостро постає питання соціального захисту педагогічних та науково-педагогічних працівників та забезпечення державних гарантій.

Соціальний захист зайнятих у сфері освіти розуміємо як певну систему дій та заходів держави, які сприяють забезпеченню гідного рівня їх життя та задоволення потреб. Тобто, це не лише адресна допомога за певних обставин, а і різного роду стимулювання та заохочення. Соціальний захист педагогічних та науково-педагогічних працівників виконує дві основні функції:

1. Запобігання виникненню бідності серед педагогічних та науково-педагогічних працівників шляхом створення належних умов праці та її гідної оплати, врегулювання часу на працю та відпочинок, допомога з житлом.
2. Зниження вже існуючого рівня бідності та запобігання її наслідкам шляхом короткострокового адресної допомоги, наприклад при втраті працездатності.

Загалом, соціальний захист педагогічних та науково-педагогічних працівників здійснює держава та недержавний сектор – професійні спілки

педагогічних працівників на різних рівнях. Держава реалізує соціальний захист зайнятих у сфері освіти шляхом забезпечення основних (що розповсюджуються на всіх працівників) та спеціальних (що розповсюджуються на педагогічних та науково-педагогічних працівників) соціальних гарантій та стандартів. Як раніше описувалось у другому розділі, далеко не всі державні гарантії для зайнятих у сфері освіти реалізуються в повному обсязі (а деякі взагалі не реалізуються). Спробуємо сформулювати пропозиції для посилення соціального захисту зайнятих у сфері освіти.

До основних державних гарантій, які гарантовані для педагогічних працівників можемо віднести соціальне страхування на випадок втрати працездатності, рівні умови оплати праці, своєчасне та в повному обсязі отримання грошового забезпечення (табл. 3.1).

Таблиця 3.1. – Пропозиції до покращення основних державних гарантій для зайнятих у сфері освіти

Основні державні гарантії	Пропозиції для покращення
Соціальне страхування	Запровадити обов'язкове медичне страхування для педагогічних та науково-педагогічних працівників.
Рівні умови оплати праці та співрозмірні показники оцінки ефективності результатів педагогічної діяльності при зайнятті відповідних посад та прав.	Привести оплату праці педагогічних та науково-педагогічних працівників у відповідність до вимог Закону України «Про освіту»
Своєчасне та в повному обсязі грошове забезпечення	Реформувати систему оплати праці, таким чином, щоб посадовий оклад став домінуючою частиною повної заробітної плати. Збільшити розмір асигнувань з державного бюджету на освітню субвенцію, щоб поступово реалізувати підвищення плати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Джерело: складено автором

Сплачуючи внески у фонди соціального страхування, педагогічні та науково-педагогічні працівники готують собі ґрунт для пенсійного забезпечення (після настання певного віку). Також, вони готують певну фінансову подушку для свого матеріального забезпечення на випадок тимчасової втрати працездатності. Проте, як показує практика, так звані «лікарняні» працівник отримує зазвичай

менші, ніж сама заробітна плата, тому що їх розрахунок здійснюється від середньоденної зарплати з урахуванням коефіцієнту страхового стажу та без урахування надбавок. Також, якщо працівник хворів більше п'яти днів, то «лікарняні» вже з шостого дня нараховуються за рахунок фонду соціального страхування і дуже часто їх отримання необхідно чекати досить довго [45]. Тобто у працівника окрім додаткових витрат на лікування виникає ще і певна фінансова криза. Тому вважаємо за доцільне організацію для зайнятих у сфері освіти, для початку добровільне, а в перспективі і загальнообов'язкове медичне страхування для забезпечення додаткової фінансової допомоги на лікування у випадку хвороби чи травми.

У попередніх розділах ми описували особливості оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників. Здійснюється вона на основі тарифної сітки і складається з посадового окладу та надбавок за стаж, престижність праці, кваліфікаційну категорію, особливі умови праці та інших. Провівши аналіз вимог Законів України, що регламентують оплату праці педагогів, експерти шведсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» SALAR International дійшли висновку, що посадовий оклад, в середньому, становить близько 58% заробітної плати, для того щоб отримати решту – потрібні роки. Також, характерним є те, що молодий спеціаліст без категорії (наприклад, вчителі ЗЗСО), тобто такий, що не має права на отримання надбавок, в середньому отримує близько двох прожиткових мінімумів, а повинен отримувати, відповідно до законодавства, не менше чотирьох [13].

Оскільки фінансові питання в Україні врегульовує Кабінет Міністрів, вважаємо за доцільне попрацювати над приведення у відповідність до законодавства моделі нарахування заробітної плати педагогічних та науково-педагогічних працівників та забезпечити збільшення видатків на освітню субвенцію з державного бюджету. Звичайно, в умовах воєнного стану це складно, а може навіть і не можливо, проте, це питання має бути на контролі.

Далі розглянемо пропозиції щодо покращення спеціальних державних гарантій для зайнятих у сфері освіти (табл. 3.2). Відповідно до чинного

законодавства, педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право на виплату щорічної винагороди в розмірі посадового окладу за сумлінну працю, яку зазвичай приурочують до Дня вчителя. Проте, слід зауважити, що розмір даної винагороди досить часто є меншим посадового окладу (0,5 чи 0,25 окладу), тому що розраховується за залишковим принципом. Тому фактично виплачується з можливостей бюджету закладу освіти на рік. Вважаємо за доцільне прописати в законодавстві обов'язкову виплату саме сталої суми (наприклад, посадового окладу), без можливості її зменшення.

Таблиця 3.2. Пропозиції до покращення спеціальних державних гарантій для зайнятих у сфері освіти

Спеціальні державні гарантії	Пропозиції для покращення
Право на виплату щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків.	Підкріпити законодавчо неможливість зменшення винагороди.
Умови виконання обов'язків педагогічних та науково-педагогічних працівників, які забезпечують виконання зазначених обов'язків у відповідності до законодавства.	Продовжувати покращувати умови праці педагогічних та науково-педагогічних працівників відповідно до сучасних викликів та потреб.
Відпочинок, який забезпечується встановленням нормальної тривалості робочого часу, наданням вихідних та неробочих святкових днів, а також оплачуваної щорічної відпустки.	Забезпечити реалізацію права на щорічну відпустку педагогічним та науково-педагогічним працівникам тривалістю від 42 до 56 днів в залежності від посади.
Відшкодування витрат, пов'язаних із службовими відрядженнями.	Зберегти дану гарантію та забезпечити її реалізацію в подальшому.
Право на підвищення кваліфікації за державні кошти. Право на диференціацію посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій, встановлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання.	Продовжувати практику компенсації педагогічним працівникам витрат на підвищення кваліфікації та забезпечити відповідне фінансове заохочення за кваліфікаційний рівень, педагогічне та наукове звання.
Державне пенсійне забезпечення в порядку та на умовах, встановлених законодавством України про державне пенсійне забезпечення та надання пенсій за вислугу років.	Повернути право педагогічних працівників на вихід на пенсію за вислугою років.
Надання пільгових довгострокових кредитів на будівництво, реконструкцію чи придбання житла або надання службового житла тощо.	Переглянути умови пільгового кредитування на придбання житла педагогічних працівників з урахуванням реальної картини їх доходів.

Джерело: складено автором на основ [11, 19, 48]

Держава гарантує педагогічним та науково-педагогічним працівникам відповідні умови виконання посадових обов'язків. Особливої актуальності дане питання набуло ще у 2020 році, коли через карантинні обмеження, спричинені пандемією Covid-19, заклади освіти були змушені перейти на дистанційну форму навчання. Зараз, в умовах воєнного стану, питання стоїть ще гостріше. Це пов'язано зі значною кількістю руйнувань навчальних закладів, знищенням оргтехніки та перебуванням закладів освіти на тимчасово окупованих територіях. Як результат – педагогам стало ще складніше організовувати освітній процес у дистанційному форматі. У дослідженні регламентації трудової діяльності педагогів вищої школи зазначено, що 74% респондентів заявили про значне погіршення цих умов, через значне підвищення навантаження [21]. Як вже згадувалося раніше, держава, за підтримки міжнародних організацій, здійснює закупівлю ноутбуків та хромбуків для педагогів. Вважаємо за доцільне не лише продовжувати діяльність з даного напрямку, а і посилити контроль за безпековою ситуацією педагогічних та науково-педагогічних працівників на робочому місці (маємо на увазі облаштування укриттів з відповідними умовами для організації роботи).

Держава гарантує педагогічним та науково-педагогічним працівникам право на відпочинок, який забезпечується встановленням нормальної тривалості робочого часу, наданням вихідних та неробочих святкових днів, а також оплачуваної щорічної відпустки. З запровадженням воєнного стану тривалість відпусток всіх працівників, у тому числі і педагогічних, була скорочена до 24 календарних днів. Згодом, в тому числі і за сприяння юристів профспілки працівників освіти і науки дана норма для педагогів була переглянута і скасована. На нашу думку потрібно постійно забезпечувати реалізацію права педагогічних та науково-педагогічних працівників на відпустку в тому обсязі, що прописано законодавчо задля зниження професійного вигорання даної категорії працівників.

У аналітичній записці шведсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» SALAR International експерти зазначають, що необхідним є збільшення тижневого навантаження вчителів загальноосвітніх

навчальних закладів задля зменшення ставок. Це дасть можливість забезпечити вищу оплату праці, але призведе до значного скорочення педагогічних працівників [13]. Можемо припустити, що подібні заходи викличуть значне обурення серед педагогічних працівників та створять серйозний дисбаланс на ринку праці. Можемо припустити, що слід в першу чергу переглянути наповнюваність класів та груп і врегулювати питання витрат держави на освіту одного вихованця/учня/студента. Можливо, доцільніше було б не збільшувати навантаження вчителів, а унормувати граничну наповнюваність класів/груп у містах та селах.

Задля постійного підвищення кваліфікації та професійного розвитку педагогічні та науково-педагогічні працівники мають відвідувати спеціалізовані заходи (курси, семінари, тренінги, конференції), які часто відбуваються в інших містах. Держава гарантує для них відшкодування коштів на переїзди шляхом виплати відряджувальних, які містять у собі компенсацію за проїзд та добові. Наразі, більшість подібних заходів відбуваються в онлайн форматі. Вважаємо необхідним зберегти дану гарантію на майбутнє.

Держава зобов'язує педагогічних працівників підвищувати свій професійний рівень шляхом підвищення кваліфікації в обсязі не менше 150 годин на п'ять років і зобов'язується оплачувати ці заходи. Також, за наявності відповідних документів про підвищення кваліфікації та інших вимог, що свідчать про відповідність працівника тій чи іншій кваліфікаційній категорії чи званню, встановлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати), надбавок та доплат. Вважаємо за необхідне продовжувати подібну практику не лише для зміцнення соціального захисту зайнятих у сфері освіти, а й задля підвищення якості складу працівників та їх утримання в закладах освіти.

Державне пенсійне забезпечення в порядку та на умовах, встановлених законодавством України про державне пенсійне забезпечення та надання пенсій за вислугу років гарантоване державою для педагогічних та науково-педагогічних працівників відповідно до законодавства [36]. Проте, вихід на пенсію за вислугою років можливий тільки для педагогів, які виконують певні умови станом на 2017

рік [39]. На нашу думку потрібно зняти дані обмеження задля забезпечення здорового психологічного клімату серед педагогічних кадрів та підвищення якості їх роботи.

Відповідно до чинного законодавства, держава має забезпечувати житлом та компенсацією за комунальні послуги педагогів сільської місцевості. Також, вона запровадила пільгове кредитування на придбання житла для всіх працівників освітньої галузі. Проте, як ми вже згадували в попередніх розділах, даними кредитами скористалось вкрай мало педагогів. Можна припустити, що подібне відбулося через те, що поряд з низькою кредитною ставкою існує значна сума першочергового внеску за житло (за умовами кредитування банків-учасників програми), яка, враховуючи середню заробітну плату працівника освіти, є невідомою. Державі слід переглянути умови пільгового кредитування на придбання житла педагогічних працівників з урахуванням реальної картини їх доходів. Стосовно забезпечення житлом педагогічних працівників сільської місцевості, логічним вважаємо стимулювання громад до будівництва, або ж підлатування вже існуючого житлового фонду до даних потреб.

Підводячи підсумки з розглянутого нами питання, хотілось би зауважити, що система соціального захисту зайнятих у сфері освіти потребує глибоких системних трансформацій. В першу чергу вони пов'язані з глибинним переглядом системи педагогічних кадрів з моменту їх підготовки – тобто з педагогічних ЗВО. Проблема полягає у реальній оцінці потреби у педагогічних працівниках певної спеціальності і їх підготовці. Також, актуальним є питання збереження на робочих місцях вузькопрофільних педагогічних кадрів, зокрема таких, чиє навантаження, відповідно до навчального плану закладу освіти, значно менше від ставки (окладу).

3.2. Рекомендації щодо посилення соціального захисту для закладів освіти

Виходячи з описаного у попередньому пункті, можемо впевнено сказати, що соціальний захист зайнятих у сфері освіти потребує значної уваги та удосконалення з боку держави. Проте, певні наші пропозиції з даного питання не можуть бути втілені в життя за сучасний умов надмірного перевантаження системи соціального захисту. Тому, значну частину заходів щодо соціального захисту та підтримки власних працівників може взяти на себе заклад освіти.

У даний час можливість виникнення соціального ризику для педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти значно підвищилась. Соціальні ризики – це підстава набуття будь якою людиною, зокрема і працівника освітньої галузі, права на соціальний захист [26]. Зрозуміло, що заклади освіти, як державні установи, підпорядковуються державній політиці і законодавству. Проте деякі винятки для їх діяльності в законодавстві все ж таки існують. Так, відповідно до постанови КМУ № 796 від 27 серпня 2010 року (остання редакція 24.06.2022) [33], заклади освіти мають право надавати платні послуги, відповідно до певних вимог. Кошти, виручені від даної діяльності, заклад освіти може витратити на власний розсуд, не порушуючи норми закону. Оцінивши власні можливості з реалізації даного питання, заклад освіти може створити спеціальний рахунок, на який акумулювати отримані кошти і розподіляти їх на власний розсуд. Для прикладу, можливо укласти колективний договір між працівниками закладу, з обґрунтуванням умов для виплати соціальної допомоги членам колективу у зв'язку з виникненням у них складних обставин та за умов того, що держава не надає їм допомоги (або не може надати за певних обставин).

У рамках реформи децентралізації держава передала значну кількість прав і повноважень на місця [9]. Зокрема, місцеві органи управління не лише отримали право засновництва закладів освіти, а і обов'язок їх дофінансування поза державних асигнувань. Це відкриває дорогу для закладів освіти у напрямку

співпраці з громадами. Так, у рамках діючого законодавства, заклади освіти можуть просити у керівництва громади, у підпорядкуванні якої вони знаходяться, додаткові кошти на ремонтні роботи, або інші потреби, в тому числі на підтримку своїх працівників чи покращення власної матеріально-технічної бази, що в свою чергу також сприятиме їх підтримці. Також, як показує практика скорочення мережі закладів освіти, опорний заклад може надавати освітні послуги дітям з інших територіальних громад. Тому, можлива практика заключення договорів про співфінансування закладу освіти між кількома громадами.

Досить широкого поширення в закладах освіти України на даний момент набуває практика фандрайзингу. Заклади освіти, які не мають додаткових джерел фінансування проводять фандрайзингову діяльність як одну зі складових частин ресурсного забезпечення конкурентоспроможності закладу.

Фандрайзинг – це професійна діяльність щодо мобілізації фінансових та інших ресурсів для реалізації соціально значущих і науково-дослідних неприбуткових проектів [51]. Простіше кажучи, це пошук ресурсів (коштів, обладнання, матеріалів) які потрібні для реалізації проектів закладу. Фандрайзинг в освіті – це певна організована діяльність, яка націлена на переконання інших у тому, що заклад потребує їх уваги та підтримки. Це забезпечення додаткового через:

- гранти міжнародних благодійних фондів та організацій;
- кошти місцевого бюджету;
- кошти з інших фондів;
- участь у державних (або регіональних) цільових програмах;
- звернення до комерційних компаній, банків;
- збір пожертв.

Останнім часом більшість закладів загальної середньої освіти залучає додаткові кошти за рахунок участі в різних програмах із метою отримання грантів шляхом розробки проектів до різних фондів (донорів). Подібна практика досить давно та успішно запроваджується у закладах освіти європейських країн та США.

Літкевич А.М. виділяє п'ять основних етапів діяльності керівника закладу освіти у фандрайзинговій діяльності [49]. Перший – це планування діяльності. Керівник закладу освіти має проаналізувати власні ресурси, які саме проекти він зможе втілити в життя та визначитись хто саме може допомогти їх реалізувати. Об'єктами фандрайзингу можуть стати різні категорії донорів, основними з яких є благодійні фонди, приватні особи, корпорації та бізнес-структури. Коли визначено донора, необхідно підготувати звернення, підкріплене самим проектом і обґрунтуванням важливості його реалізації – це є другим етапом.

Третім етапом фандрайзингової діяльності є здійснення оцінки та моніторингу перших двох етапів, вираження вдячності донору, створення звіту по проекту і донесення його до всіх необхідних та зацікавлених осіб. Після фінансування проекту розпочинається четвертий етап – розвиток проекту. Суть його полягає в реалізації проекту таким чином, щоб він в подальшому не потребував вкладень, а навпаки, працював сам на себе. Заклучний, п'ятий етап – це робота на перспективу. Він полягає у закріпленні зв'язків з донором та забезпечення співпраці з ним у майбутньому.

Якщо ми говоримо про використання фандрайзингу для реалізації посилення соціального захисту своїх педагогічних та науково-педагогічних працівників закладами освіти, то метод створення проектів чи участь у грантах навряд чи підійде. Керівництво закладу, в першу чергу, повинно визначити потреби свої працівників, можливо згрупувати їх за напрямками, щоб визначитись з донором, якого потрібно буде залучити. Хотілось би зазначити, що соціальний захист працівників закладу не має бути ситуативним явищем, а мати систематичний характер.

Більшість працівників закладів освіти є членами профспілкових організацій певного рівня. Вони щомісяця роблять внески у казну профспілки. Для посилення соціального захисту чи одноразової адресної допомоги педагогічним працівникам, які опинились у складних життєвих обставинах можна звертатись до керівника профспілки. Як вже зазначали в попередніх розділах, довіра до профспілок значно знизилась і багато педагогічних та науково-

педагогічних працівників вийшли з їх складу. Натомість можна створити свій резервний фонд, у межах закладу освіти, закріпити його існування, правила наповнення та умови для надання з нього допомоги колективним договором.

З вище викладеного можемо зробити висновок, про посилення соціального захисту педагогічних та науково-педагогічних працівників у складних умовах перевантаження системи соціального захисту в державі загалом не можливе без активної діяльності самих закладів освіти. Законодавство не забороняє подібної діяльності. Тому, закладам потрібно діяти так би мовити «на випередження», не чекати доки виникне потреба у додатковому фінансуванні для вирішення конкретної проблеми, а вже зараз починати діяти.

ВИСНОВКИ

Соціальний захист громадян – невід'ємна складова політики української держави. Особливої актуальності дане питання набуває у сучасних умовах підвищеного рівня виникнення соціальних ризиків для всіх категорій населення, пов'язаного з військовою агресією російської федерації проти України.

Визначенням поняття соціального захисту та його структурних елементів займались багато науковців. Загалом, всі підходи до визначення поняття соціального захисту можна розподілити на дві групи. Перші акцентують увагу на тому, що суб'єктами соціального захисту є лише певні категорії осіб і лише за певних складних обставин, другі ж – що суб'єктами соціального захисту є всі категорії громадян.

Аналізуючи сутність та роль соціального захисту зайнятих у сфері освіти ми відштовхувались від того, що соціальний захист має виконувати дві функції: подолання бідності шляхом надання короткострокової адресної допомоги та запобігання бідності шляхом створення умов для гідного рівня життя. Тобто не лише підтримати педагогічних та науково-педагогічних працівників під час тимчасової втрати працездатності чи виходу на заслужений відпочинок, а й створювати умови для нормального життя протягом періоду трудової діяльності.

Соціальний захист зайнятих у сфері освіти врегульовано постановами КМУ, листами МОН та Мінсоцполітики. Проте, основною законодавчою базою, що регламентує державні гарантії для педагогічних та науково-педагогічних працівників є Закон України «Про освіту». Загалом, всі державні гарантії педагогічним працівникам можна розподілити на основні та спеціальні. До основних відносяться ті, що розповсюджуються на всіх педагогічних працівників за ознакою їх приналежності до даного фаху. Спеціальні ж державні гарантії залежать від кваліфікаційного рівня педагогічного та науково-педагогічного працівника, стажу його педагогічної діяльності, наявності звань і таке інше.

Зайнятих у сфері освіти України працівників, за належністю до певної ланки, можна розділити на працівників дошкільної, загальної середньої, професійної(професійно-технічної) та вищої освіти. Також, у сфері існують

заклади, що не здійснюють безпосередньо освітній процес, проте їх працівники теж є педагогічними працівниками (інклюзивно-ресурсні центри, логопедичні пункти, центри професійного розвитку працівників освіти, психологічні центри і т.ін.).

Найбільшу частку зайнятих у сфері освіти за своєю чисельністю становлять педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, а найменшу – закладів професійної-професійно-технічної освіти. Загалом чисельність працівників освітянської галузі суттєво не змінювалась протягом 2014-2020 років. Проте, в 2022 році кількість педагогічних кадрів майже на всіх освітніх рівнях значно зменшилась (майже на 80 тисяч осіб). Це пов'язано зі знищеннями закладів освіти та високою часткою виїзду українських вчителів за кордон у пошуках безпечного місця проживання.

Останні кілька років стали вкрай складними для сфери освіти. Запровадження карантинних обмежень, воєнні дії на території України, як результат – повне переформатування освітнього процесу та значне недофінансування освітньої галузі значно підвищили можливість виникнення соціальних ризиків та необхідність удосконалення соціального захисту педагогів.

Проаналізувавши стан реалізації державних гарантій забезпечення соціальних прав педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні, дійшли висновку, що більшість з них виконується, проте на недостатньому рівні, причиною чого є значне скорочення видатків на освіту. Серед позитивних сторін державних гарантій педагогічним працівникам можна віднести підтримку престижності професії шляхом допомоги молодим спеціалістам, матеріальної винагороди для тих, хто постійно підвищує власний кваліфікаційний рівень, допомоги у придбанні комп'ютерної техніки та покращення житлових умов. Проте, слід зазначити, що вище перераховані надбавки та допомоги замалі, а отримання деяких пільг занадто бюрократизоване.

Свою діяльність у питаннях соціального захисту зайнятих у сфері освіти активно проводить професійна спілка працівників освіти. Центральний комітет профспілки проводить постійний моніторинг законодавчих змін в галузі освіти,

оплати праці педагогів та співпрацює з Міністерством освіти у рамках підписаної Галузевої угоди. Проте, як показує практика, рівень довіри освітян до профспілок значно знизився за останні роки і все більше педагогів відмовляються від членства в них.

Загалом система соціального захисту зайнятих у сфері освіти потребує заходів щодо покращення як на державному рівні так і на рівні закладів освіти. Стосовно покращення основних гарантій, то на державному рівні доцільним було б привести оплату праці у відповідність з вимогами законодавства та забезпечити її підвищення; реформувати систему оплати праці таким чином, щоб посадовий оклад став домінуючою її частиною; збільшити розмір асигнувань на освітню галузь з державного бюджету; задля підтримки педагогів у випадках хвороби чи травми – запровадити медичне страхування.

Що стосується спеціальних гарантій для педагогічних та науково-педагогічних працівників, то на рівні держави необхідно продовжувати діяльність щодо покращення умов їх праці, практику компенсації відшкодувань на відрядження та підвищення кваліфікації та отримання звань. Також, слід повернути право педагогічних працівників на вихід на пенсію за вислугою років. Це допомогло б зберегти психологічне здоров'я педагогів та частково врегулювало б ринок педагогічних кадрів. Важливим є також перегляд умов пільгового кредитування педагогічних працівників, тому що даною гарантією, нажаль, може скористатись дуже невелика їх кількість.

У період соціально-економічної нестабільності в державі, викликаній подіями останніх часів, система соціального захисту занадто перевантажена через велику кількість громадян, що зазнали соціальних ризиків і потребують підтримки. Тому заклади освіти також мають активно долучатись до соціального захисту своїх працівників. Кошти для цього заклади освіти можуть отримати у спонсорів, проводячи активну фандрайзингову діяльність. Також, закладам освіти слід посилити співпрацю не лише з керівництвом громади, у підпорядкуванні якої вони перебувають, а з іншими громадами, для організації співфінансування. Закон дозволяє закладам освіти надавати платні послуги, тому їм доцільно було б

оцінити власний потенціал та скористатись даним правом, а кошти спрямувати на покращення соціального захисту працівників.

Загалом, освітня галузь потребує системних змін починаючи з підготовки педагогічних кадрів, розрахунку чисельності учнів на одного вчителя, виходу педагогів на пенсію та приведення цих показників до здорового балансу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бичков С.І. Методологічні підходи до формування та розвитку системи соціального захисту населення. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія: Управління. 2012. Вип. 1. С. 203-210. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvamu_upravl_2012_1_29
2. Галузева угода між МОН України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки від URL : <https://pon.org.ua/index.php?do=download&id=2821>
3. Гітіс Т.П. Дослідження сучасного стану соціального забезпечення в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. №1(59). URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/170208>
4. Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються в умовах воєнного стану : Постанова КМУ від 07.03.2022 № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-п#Text>
5. Задорожня Л. Скасування ЄСВ: чи на часі реформа. Українська правда: *Економічна правда*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/10/25/693009/>
6. Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення: 01.01.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
7. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР . Дата оновлення 01.01.2023. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>
8. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» 05.03.2022 р. № 2126-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2126-20#Text>
9. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» № 157-VIII від 04.09.2015 (останнє оновлення 14.05.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>
10. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2023 р. № 213-IX Дата оновлення : 19.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
11. Закон України «Про освіту» від 5.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 01.01.2023. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
12. Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX. Дата оновлення : 15.03.2023. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

13. Заробітна плата вчителів: вимоги закону про освіту – аналітична записка. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/16346>

14. Інститут соціального захисту у соціально-трудовій сфері. Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». К., 2021. 472 с. URL : <http://ief.org.ua/docs/mg/360.pdf>

15. Кисельова О.І. Посилення ролі профспілок для захисту прав працівників у соціально-трудових відносинах із роботодавцем. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. №6. URL : http://www.lsej.org.ua/6_2019/45.pdf

16. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення : 27.01.2023. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

17. Конституція України. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>

18. Кравченко О.В., Особливості обліку відпускних в закладах освіти та напрями його вдосконалення. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2022. №1. URL : https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/87737/1/Kravchenko_accounting.pdf

19. Кравченко Т.В., Гревцева Є.О. Сучасний стан державного управління соціальним захистом педагогічних працівників в Україні *Право та державне управління*. 2020. том 2. № 1. С. 128-134. URL : http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2020/tom_2/20.pdf

20. Лист Міністерства соціальної політики України «Щодо тривалості робочого часу педагогічних працівників» від 30.06.2011 р № 212/13/116-11. URL : https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v6_11739-11#Text

21. Лопушняк Г.С., Данилевич Н.С. Регламентация трудовой деятельности научно-педагогических работников в период военного stanu. *Актуальные проблемы экономики*. 2022. №12 (258). С. 14 – 27. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/12/12.22._topic_-Galina-S.-Lopushnyak-Nataliia-S.-Danylevych-14-27.pdf

22. Марич М.Г. Соціальне страхування : навч. посібник. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. 2022. 176 с. URL: https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/4724/Zam_H-099_Marych_Soc_Strahvannya_For_On_Line.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Модернізація системи соціального страхування в Україні. Аналіт. доп. / О.П. Коваль. К.: НІСД, 2014. 38 с. URL : https://niss.gov.ua/sites/default/files/2014-06/socstrah_Ukr-0b6f2.pdf

24. Москаленко В.В. Сутність соціального захисту та його місце в політиці соціальної держави. *Наукові записки*. Том 21. URL:

<https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b7383f3-3a98-4e59-9dfe-642be43d96ee/content>

25. Ноутбук кожному вчителю: українські освітяни отримали 50 тисяч хромбуків від Google та ЮНЕСКО. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/noutbuk-kozhnomu-vchyteliu-ukrainski-osvitiany-otrymaly-50-tysiach-khrombukiv-vid-google-ta-iunesko>

26. Одінцева І. Особливості соціального захисту науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2022. №5. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v5_2022/15.pdf

27. Освіта в Україні: базові індикатори. 2018 рік. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nova-ukrainska-shkola/1serpkonf-informatsiyniy-byuleten.pdf>

28. Освіта в Україні: Виклики та перспективи. Інформаційно-аналітичний збірник. 2020. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2020/metod-zbirka-osvita-ta-covid-2020.pdf>

29. Освіта України в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний збірник. 2022. URL : https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/08/education-of-ukraine_2022.pdf

30. Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України URL: <https://pon.org.ua>

31. Оцінювання потреб України у сфері освіти. Підсумковий звіт МОН 2022. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/07/Pids.zvit.Otsin.potreb.Ukr.u.sferi.osvity-UK-6.05-24.06.22.pdf>

32. Петрик О.В. Система державних гарантій науково-педагогічних працівників: сутність і шляхи удосконалення. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2014. №12. URL : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=879>

33. Постанова КМУ «Перелік платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної та комунальної форми власності» від 27 серпня 2010 р. № 796 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-2010-п#Text>

34. Постанова КМУ «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» від 25.08.2004 р. N 1096 . Дата оновлення: 01.01.2022 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-2004-п#Text>

35. Постанова КМУ «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних знань педагогічних працівників та порядку їх

присвоєння» від 23 грудня 2015 р. № 1109. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/248739889>

36. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14.07.1997 р. № 346. Дата оновлення : 01.01.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/346-97-п#Text>

37. Постанова КМУ «Про перелік закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років» № 909 від 04.11.1993 (остання редакція 12.07.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/909-93-п#Text>

38. Постанови Кабінету міністрів України № 1361 “Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників вищих навчальних закладів” від 10 липня 2019 р. № 597. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-2019-п#Text>

39. Про перелік закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років № 909 від 4.11.1993 (остання редакція 12.07.2022) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/909-93-п#Text>

40. Про чисельність і склад педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти МОН України інших міністерств і відомств та приватних закладів. Інформаційний бюлетень. URL : <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2021/02/Inform.byuletten-pedagogichni-kadri.pdf>

41. Програма «ЄОселя» Українська правда. Економічна правда URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/12/2/694527/>

42. Роз'яснення МОН щодо забезпечення вчителів ноутбуками у межах національного проекту «Ноутбук кожному вчителю». URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/rozyasnennya-mon-shodo-zabezpechennya-vchiteliv-noutbukami-v-mezhah-nacionalnogo-proyektu-noutbuk-kozhnomu-vchitelyu>

43. Розрахунок та нарахування лікарняних URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/8643-rozrahunok-lkarnyanih-u-2021-rots>

44. Рябоконь І.О., Шандар А.М. Якість трудового життя науково-педагогічних працівників: детермінанти та показники оцінювання. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика*. 2022. №2. С. 18–32.

45. Соціальний захист населення України: монографія / за ред. В.М. Вакуленка, М.К. Орлатого. - К.: НАДУ, 2009. - 184 с.

46. Тищенко О.В. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування в Україні: теоретико-правові проблеми. *Науковий вісник Ужгородського*

національного університету. Серія : Право. 2014. Вип. 24. Том 2 URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7205/1/Загальнообов'язкове%20державне%20соціальне%20страхування%20в%20Україні%20теоретично%20правові%20проблеми.pdf>

47. Літкевич А. М. Фандрайзинг як складова частина ресурсного забезпечення конкурентоспроможності закладу загальної середньої освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2019. № 66, Т. 1. С. 108–112. URL : http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/66/part_1/24.pdf

48. Філіпчук В.Р. Соціальний захист населення: зміст категорії та відповідність викликам глобалізації. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2018. Вип. 20. Ч. 3. С. 106-109. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_20%283%29_24

49. Чернявська О. В., Соколова А. М. Фандрайзинг : навч. посіб. – 2-е вид., з доопрац. та допов. К.: Алерта, 2015. 272 с. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/2868/3/пдф%20посібник%20з%20грифом.pdf>

50. Чічкань М.В. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування як основа сучасної системи соціального захисту в Україні. *Право і суспільство*. 2021. № 1. С. 106–110. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2021.1.17>

51. Шапоренко О.І. Роль профпілок у системі регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві. *Державне управління: удосконалення та розвитку*. 2018. URL : http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/12_2018/9.pdf

Ім'я користувача:
Соціоекономіки та управління персоналом Кицак Та...

ID перевірки:
1015316860

Дата перевірки:
30.05.2023 12:12:03 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
30.05.2023 12:12:36 EEST

ID користувача:
100005733

Назва документа: Жабко_керівник_Шандар

Кількість сторінок: 57 Кількість слів: 12312 Кількість символів: 96375 Розмір файлу: 520.00 KB ID файлу: 1014987623

13.4% Схожість

Найбільша схожість: 1.85% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1004998339)

12.4% Джерела з Інтернету

509

59

Сторінка

9.32% Джерела з Бібліотеки

215

66

Сторінка

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

2