

УДК 331.215.1:69.05.003.1

С.С. Івлєв, Мінрегіонбуд

**ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ
СПІВВІДНОШЕНЬ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ
НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ У
БУДІВНИЦТВІ З УРАХУВАННЯМ
НАУКОВОГО СТУПЕНЯ ТА ВЧЕНОГО
ЗВАННЯ**

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена вдосконаленню встановлення посадових окладів з урахуванням наукового ступеня та вченого звання наукових працівників будівельної галузі. Запропоновано механізм формування коефіцієнтів співвідношень посадових окладів з урахуванням наукового ступеня та вченого звання для всіх категорій науковців, незалежно від посади.

Ключові слова: посадові оклади, коефіцієнти посадових окладів, науковий ступінь, вчене звання, оплата праці науковців.

У сучасних умовах найважливішу роль у розвитку виробничих сил і удосконаленні суспільних відносин, створенні принципово нових видів техніки та технології, підвищенні продуктивності праці і вирішенні інших економічних проблем відіграє наука.

Разом з тим, у державі не проводиться системна науково-технічна політика і політика інтенсифікації знань, практично зруйноване прагнення до наукової творчості працівників через низький рівень оплати праці та її знецінення в умовах інфляції.

Для суспільства важливою проблемою є критерій рівня знань людей, які претендують на відповідні посади з справедливою оплатою праці. Сьогодні, як ніколи, назріла гостра проблема щодо організації обґрунтованої прив'язки оплати праці науковців до певних критеріїв оцінки її результатів. Якщо не забезпечити відданість і підтримку працівників науки, то і надалі буде важко подолати кризові явища в економіці держави [2 с. 4-7].

Вказане не є винятком і для будівельної галузі, де ситуація істотно погіршилася, значно знизилася обсяги інноваційних розробок, відбулося падіння продуктивності праці, згорання фінансування науки. У науково-дослідних та дослідно-проектних

організаціях будівельної галузі, які підпорядковані Міністерству регіонального розвитку та будівництва України, працює 14 докторів наук та 111 кандидатів наук при загальній чисельності працівників близько 2400 осіб. Питома вага вищої категорії науковців складає 5,2% і за останні роки спостерігається спад інтелектуального потенціалу. Тільки за 2009 рік чисельність науковців, які мають науковий ступінь доктора наук, зменшилась на 13%, а кандидатів наук – на 7%. [3 с.157].

З метою вирішення проблемних питань у будівельній галузі необхідно створити стимулюючі умови для формування висококваліфікованих наукових кадрів, нарощування наукового і творчого потенціалу, широкого залучення до досліджень талановитих працівників, збільшення практичної віддачі від наукових розробок. Проте питання стимулювання інноваційної активності науково-технічного персоналу пов'язано з розробленням регуляторного механізму щодо удосконалення оплати праці науковців у залежності від рівня освіченості, наукового ступеня та вченого звання, кваліфікаційно-професійного досвіду, творчої активності, що є актуальним та потребує подальших досліджень.

Метою даної статті є дослідження механізму формування посадових окладів наукових працівників у будівництві та моделювання механізму його удосконалення в залежності від наявності наукового ступеня та вченого звання.

Специфіка встановлення посадових окладів наукового персоналу будівельної галузі регулюється галузевою угодою між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України (далі – галузева угода) [4].

Згідно з галузевою угодою посадовий оклад встановлюється шляхом множення мінімального розміру прожиткового мінімуму на відповідний коефіцієнт посадового окладу. Оскільки розмір прожиткового мінімуму залежить від рівня національної економіки, тому головним фактором співвідношень в оплаті праці є коефіцієнт посадового окладу.

Актуальність проблеми полягає в тому, що ці коефіцієнти повинні відповідати критерію рівня освіченості працівника, його професійності та досвіду роботи, який претендує на заміщення вищих посад. Чим досвідченіший працівник, який здатен виконувати складні науково-технічні розробки,

Таблиця. Коефіцієнти посадових окладів наукових працівників будівельної галузі за галузевою угодою та скориговані з урахуванням наявності наукового ступеня за Постановою

ПОСАДА	Галузева угода		Постанова	
	коефіцієнти посадових окладів	збільшення до посади без ступеня, %	коефіцієнт посадового окладу	збільшення до посади без ступеня, %
<i>Молодший науковий співробітник:</i> – без вченого ступеня	2,70-3,00	0	2,70-3,00	0
– кандидат наук			3,10-3,45	15
<i>Науковий співробітник:</i> – без вченого ступеня	2,96-3,29	0	2,96-3,29	0
– кандидат наук			3,40-3,78	15
<i>Старший науковий співробітник:</i> – без вченого ступеня	3,31-3,68	0	3,31-3,68	0
– кандидат наук			3,81-4,23	15
<i>Провідний науковий співробітник:</i> (умовно без наукового ступеня)		0		0
– кандидат наук	4,05-4,50	0	4,05-4,50	15
– доктор наук			4,40-4,89	25
<i>Головний науковий співробітник:</i> (умовно без наукового ступеня)		0		0
– доктор наук	4,89-5,36	0	4,89-5,36	25
<i>Завідувач лабораторії:</i> – без вченого ступеня	3,51-3,90	0	3,91-4,29	0
– кандидат наук	4,05-4,50	15,4-15,4	4,50-4,93	15
– доктор наук	4,89-5,36	39,3-37,4	4,89-5,36	25
<i>Завідувач відділу:</i> – без вченого ступеня	3,84-4,27	0	4,38-4,86	0
– кандидат наук	4,89-5,36	27,3-25,5	5,04-5,59	15
– доктор наук	5,47-6,08	42,4-42,4	5,47-6,08	25
<i>Заступник директора з наукової роботи:</i> – без вченого ступеня	5,74	0	5,74	0
– кандидат наук	6,39	11,3	6,60	15
– доктор наук	6,63	15,5	7,18	20

тим більш вагомою стає проблема обґрунтування справедливої оплати праці за виконану роботу, виходячи з його знань, посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог.

Разом з тим, до цього часу не розроблено державного нормативного документа, який встановлює кваліфікаційні характеристики посад працівників, зайнятих у науково-дослідних і дослідно-конструкторських установах і організаціях. Тому на сьогодні при влаштуванні на певну посаду використовується «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» [5], який розроблено за часи Радянсь-

кого Союзу (1989 р.) Згідно з цим документом науковий працівник повинен відповідати кваліфікаційним вимогам щодо наявності вченого ступеня. Так, завідувач відділу (лабораторії) повинен мати ступінь доктора або кандидата наук. Також можуть бути призначені на цю посаду без наукового ступеня висококваліфіковані спеціалісти, які мають відповідну освіту та досвід роботи. Кваліфікаційна вимога для головного наукового співробітника – обов'язково науковий ступінь доктора наук, для провідного наукового співробітника – науковий ступінь доктора наук або кандидата наук. Для старшого наукового співробітника, науко-

вого співробітника та молодшого наукового співробітника – науковий ступінь кандидата наук або певний досвід та стаж наукової роботи.

Проте галузевою угодою фактор наявності наукового ступеня враховано частково. Тільки для завідувача відділу, завідувача лабораторії та заступника директора з наукової роботи коефіцієнт посадового окладу встановлено з урахуванням наявності наукового ступеня. Для основних наукових посад коефіцієнти посадових окладів встановлено без урахування наявності наукового ступеня, це: головний науковий співробітник, провідний науковий співробітник, старший науковий співробітник, науковий співробітник та молодший науковий співробітник. Також галузевою угодою не передбачено доплату за наявність вченого звання, що не відповідає статті 23 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [1, с. 14].

Постановами Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 та від 01.10.2005 № 988 [6] встановлено доплату за науковий ступінь для окремих галузей бюджетної сфери, яка складає для доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу; кандидата наук – у граничному розмірі 15

відсотків посадового окладу. Доплата за вчене звання складає для професора – у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу; доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням.

Порівняння цих доплат із доплатами, які встановлено галузевою угодою свідчить, що вони значно відрізняються. Так, для завідувача лабораторії та завідувача відділу доплата за ступінь кандидата наук складає відповідно 15% та 25 %, а за ступінь доктора наук – 37-42 %. Водночас для заступника директора з наукової роботи доплата за ступінь кандидата наук складає 11 %, а для доктора наук – 15,5 % (таблиця). Така розбіжність у збільшенні коефіцієнтів посадових окладів у залежності від наявності наукового ступеня потребує аналізу та приведення їх до відповідного рівня.

З цією метою пропонується скоригувати коефіцієнти посадових окладів наукових працівників з урахуванням наявності наукового ступеня та вченого звання, згідно із збільшенням рівня коефіцієнтів посадових окладів відповідно до поста-

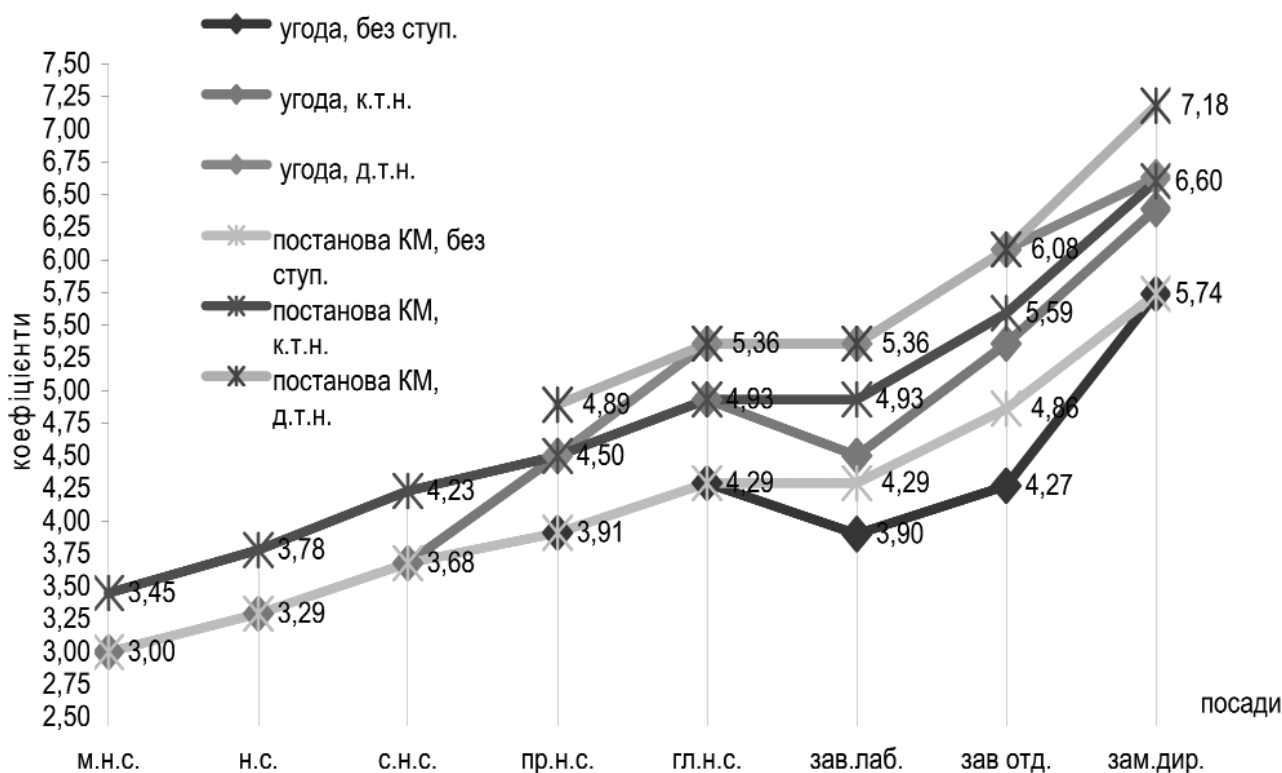


Рис. Порівняння коефіцієнтів посадових окладів наукових працівників будівельної галузі за галузевою угодою та скоригованих з урахуванням наявності наукового ступеня за Постановою

нови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 зі змінами (далі – Постанова). При цьому скориговані коефіцієнти не повинні бути нижче ніж встановлені чинною галузевою угодою.

За результатами аналізу літературних джерел та досліджень запропоновано встановити коефіцієнти посадових окладів з урахуванням наявності ступеня кандидата наук для молодшого наукового співробітника, наукового співробітника, старшого наукового співробітника. Для провідного наукового співробітника встановити коефіцієнт посадового окладу за наявності ступеня доктора наук. Окрім того, підвищити коефіцієнти посадових окладів для завідувача лабораторії та завідувача відділу без наукового ступеня і за ступінь кандидата наук. Також підвищити коефіцієнт посадового окладу для заступника директора з наукової роботи за ступінь кандидата наук і доктора наук.

Враховуючи викладене, в таблиці 1 наведено коефіцієнти посадових окладів, які визначені в галузевій угоді та скориговані відповідно до Постанови [6].

Порівняння коефіцієнтів посадових окладів наукових працівників будівельної галузі за галузевою угодою та скоригованих з урахуванням наявності наукового ступеня за Постановою представлено на рисунку.

Таким чином, дослідження механізму встановлення коефіцієнтів посадових окладів свідчить про їх нерівномірне встановлення, без будь-якого системного та наукового підходу, не обґрунтоване в залежності від наявності наукового ступеня та вченого звання.

Все це свідчить про необхідність внесення змін та коригування в галузевій угоді коефіцієнтів посадових окладів з урахуванням доплати за науковий ступінь. Також пропонується в галузевій угоді врахувати доплати науковим працівникам за вчене звання згідно зі статтею 23 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та Постановою.

Потребує розроблення нормативний документ, який встановить кваліфікаційні характеристики посад працівників, зайнятих у науково-дослідних і дослідно-конструкторських установах і організаціях будівельної галузі.

Подальше дослідження організаційно-управлінської роботи з оплати праці наукових працівників розглядається з метою розроблення методології удосконалення співвідношень коефіцієнтів

посадових окладів відповідно до кваліфікаційно-професійних вимог.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Парламентське видання. К., 2001. – С. 28.
2. Федоренко В.Г. *Управління в Україні. // Економіка та держава.* – К., 2008. – №9.
3. *Інформаційно-аналітична довідка. «Про підсумки роботи Міністерства регіонального розвитку та будівництва України у 2009 році. // Мінрегіонбуд, К.:2010.*
4. *Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009-2011 роки.*
5. *Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам. М.: Экономика, 1989.- С. 220 – 227.*
6. *Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».*

АННОТАЦІЯ

В статті рассмотрены методы усовершенствования установления должностных окладов с учетом научной степени и ученого звания научных работников строительной отрасли. Предложен механизм формирования коэффициентов соотношений должностных окладов с учетом научной степени и ученого звания для всех категорий научных работников, независимо от должности.

Ключевые слова: должностные оклады, коэффициенты должностных окладов, ученая степень, ученое звание, оплата труда научных работников.

THE SUMMARY

This article discusses the improving of scientists' salaries' setting in the construction industry according to their academic degree. The mechanism of formation of salaries' coefficients relations according to the academic degree and regardless of the post is suggested.

Key words: salaries, coefficients of salaries, academic degree, salaries of scientists.