

УДК 331.101.262

А.М. Тугай,  
А.Ф. Гойко,  
М.А. Єлішевич,  
С.Д. Криштоф

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### АНОТАЦІЯ

*Проаналізовано систему стимулювання праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, спрямована на розвиток їх творчого потенціалу.*

**Ключові слова:** *творчий потенціал, науково-педагогічний працівник, заробітна плата, диференціація, стимулювання, мотивація.*

### АННОТАЦИЯ

*Проанализирована система стимулирования труда научно-педагогических работников высших учебных заведений, направленная на развитие их творческого потенциала.*

**Ключевые слова:** *творческий потенциал, научно-педагогический работник, заработная плата, дифференциация, стимулирование, мотивация.*

### ANNOTATION

*The system of incentives academic and teaching staff of higher education institutions to develop their creative potential.*

**Keywords:** *creativity, science teachers, salaries, differentiation, stimulation, motivation.*

Системі стимулювання праці науково-педагогічного персоналу (НПП) у сфері вузівської освіти і підготовки кадрів притаманні особливості, які мають безумовно впливовий характер стосовно формування рівня творчого потенціалу науково-педагогічних працівників. Йдеться про те, що має місце:

- суттєва різниця в рівнях заробітної плати науково-педагогічних працівників державного та недержавного сектору;
- відсутність належної диференціації посадових окладів;
- невпорядкованість застосування надбавок і доплат;

- недосконалість системи преміальних виплат;
- обмеження сфери застосування та предмету контрактної системи організації праці.

Існуюча система оплати праці й преміювання НПП як за розмірами, так і за засобами розподілу не виконує свою основну мотиваційну функцію, спрямовану на стимулювання їх творчого потенціалу та досягнення стратегічних цілей вузу.

Джерелами формування фонду оплати праці (ФОП) сучасного державного вузу є:

- 1) державне бюджетне фінансування;
- 2) державні гранти та стипендії;
- 3) госпрозрахункове фінансування науково-дослідних робіт;
- 4) позабюджетні надходження за надані освітні, консультаційні та інші послуги.

Організація оплати праці НПП вузів ґрунтується на системі посадових окладів, надбавок та преміальних виплат. Посадові оклади встановлюються з урахуванням посади співробітника відповідно до єдиної тарифної сітки (ЄТС). Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки та премії, які мають систематичний характер.

Розміри посадових окладів НПП вузів IV рівня акредитації визначаються ставками заробітної плати ЄТС з 16 по 21 розряд відповідно до умов трудового договору, укладеного за наслідками конкурсного відбору.

Доплати та надбавки до посадових окладів передбачаються за вислугу років, науковий ступінь, вчене звання, виконання обов'язків завідувача кафедри, а також включають інші виплати, передбачені чинним законодавством та нормативними документами.

До заохочувальних виплат належать премії за основні результати роботи вузу, а також у зв'язку з ювілейними датами, особливими досягненнями в праці та ін.

Діюча система оплати та стимулювання праці у вузах не мотивує професійне зростання НПП, оскільки рівень оплати праці жорстко визначається тарифними коефіцієнтами відповідно до посади і не залежить від результатів професійної діяльності НПП. По суті, існуюча система оплати праці є оцінкою минулих досягнень НПП вузу і не відображає результатів їх поточної діяльності. Це не стосується достатньо вузького прошарку НПП, що володіють внутрішньою мотивацією, практично не залежною від матеріальних стимулів до праці.

Кошти, призначені на оплату праці за рахунок позабюджетних джерел, могли б розширити можливості мотиваційного механізму зростання професійного рівня НПП. Проте, як правило, ці кошти використовуються на тих самих принципах, що й бюджетні джерела коштів на оплату праці НПП.

Для керівництва державних вузів проблема справедливої винагороди за результатами праці НПП є вельми актуальною. При цьому важливо, щоб система оплати праці була максимально прозорою і зрозумілою для співробітників, а також враховувала особистий внесок кожного працівника в кінцеві результати навчально-виховної, організаційно-методичної та наукової роботи.

Удосконалення механізму мотивації праці викладачів вузів здійснювалося у напрямку глибшої диференціації в оплаті праці на підставі використання оцінювальних систем професійного рівня НПП.

Безсумнівним фактом на сьогодні є те, що тарифна система та елементи її організації не відповідають новим ринковими умовами господарювання. Внаслідок слабкої взаємозалежності рівня оплати праці працівників освіти з результатами їхньої трудової діяльності та незначної диференціації посадових окладів працівників відповідної кваліфікації заробітна плата ще не досягла навіть до ринкового рівня і втратила притаманну їй стимулюючу та регулюючу функції. Особливо це було характерно для 2000-2003 рр.

Проаналізуємо економічний інструментарій державного регулювання оплати праці та ступінь відповідності рівня заробітної плати вартості послуг робочої сили на ринку інтелектуальної праці.

Регульовані державою ставки заробітної плати науково-педагогічних працівників знаходилися в діапазоні 334-577 грн. [1]. Одночасно прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць, згідно з чинним законодавством, на 2001 р. становив 311 грн. [2]. Згідно наявних даних (рис. 1) діяльність асистента взагалі не стимулювалася державою, оскільки посадовий оклад асистента без наукового ступеня був меншим від прожиткового мінімуму. При цьому зауважимо, що в даному випадку ми не враховували наступне вилучення податків із заробітної плати (в такому випадку заробітна плата асистента опускається нижче межі прожиткового мінімуму). Лише з 2003 р. ситуація дещо покращилась, і діяльність асистента стимулювалася державою на 106% прожиткового мінімуму, завідуючий кафедрою, професор, доктор наук (чи не найвища за рангом категорія працівників вищого навчального закладу) – на 160%, тобто на 60% вище

прожиткового мінімуму. Як свідчать наведені дані, ситуація дещо покращилась у 2005 та 2011 рр. Так, діяльність асистента у 2005 р. стимулювалася на 155%, а завідуючий кафедрою, доктор наук, професор – у 2,63 рази прожиткового мінімуму, у 2011 р. відповідно – на 182% і у 2,72 рази.

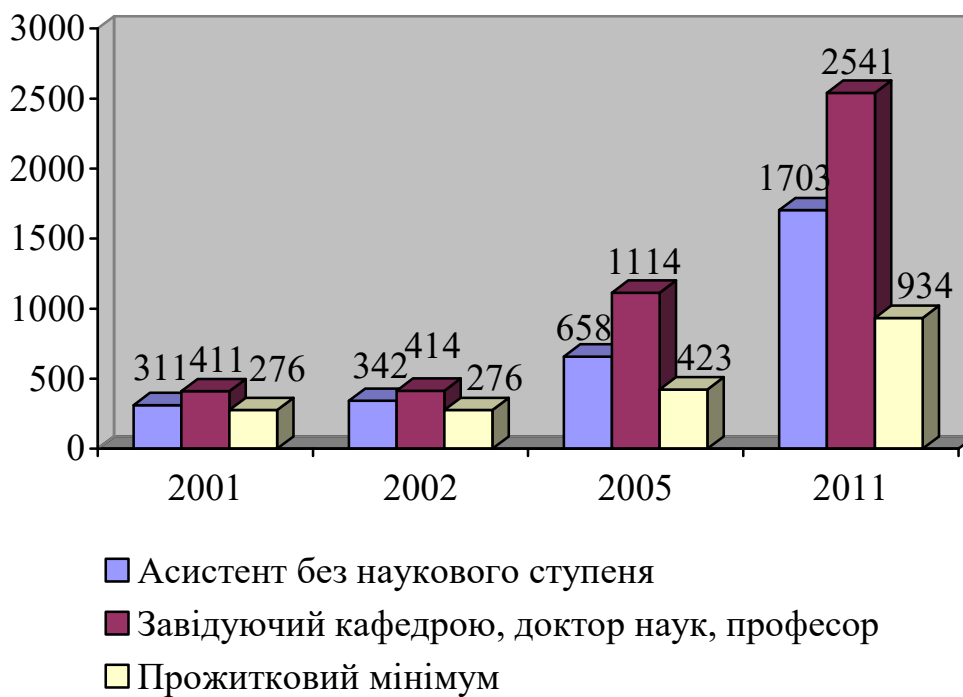


Рис. 1. Співставлення ставок заробітної плати науково-педагогічних працівників та прожиткового мінімуму (грн.)

Таким чином, якщо у 2001-2003 рр. мало місце перше протиріччя: несумісність статусної особливості праці науково-педагогічних працівників – знавців світових досягнень науки, яким держава надала повноваження готувати кваліфікованих спеціалістів вищого рангу, з оцінкою їхньої праці у грошовому еквіваленті, внаслідок чого науково-педагогічний працівник залишався подекуди поза межами затвердженого державою ж прожиткового мінімуму, то, починаючи з 2005 р, воно згладжувалося.

Аналіз діючої штатно-окладової системи оплати праці професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів (табл. 1) показує, що міжпосадова диференціація в оплаті праці даної категорії працівників у 2003 р. як така була відсутня.

Таблиця 1

**Аналіз міжпосадової диференціації окладів науково-педагогічних працівників**

| Посади за науковими ступенями та вченими званнями                           | Різниця між посадовими окладами за роками, грн. |      |
|---|---|------|
|   | 2003  | 2011 |
| викладач (асистент), кандидат наук – викладач (асистент)                    | 70  | 255  |
| старший викладач - викладач (асистент), кандидат наук                       | 0   | 22   |
| старший викладач, кандидат наук – старший викладач                          | 53  | 297  |
| старший викладач, кандидат наук – викладач (асистент) без наукового ступеня | 123   | 436  |
| доцент (кандидат наук) – доцент (доктор наук)                               | 0   | 226  |
| доцент, кандидат наук – викладач (асистент) без наукового ступеня           | 153   | 1319 |
| доцент без наукового ступеня – старший викладач, кандидат наук              | 0   | 544  |
| доцент, кандидат наук – доцент без наукового ступеня                        | 30  | 339  |
| доцент, кандидат наук – професор без наукового ступеня                      | 23  | -35  |
| професор – доцент (кандидати наук)  | 0   | 395  |
| професор – старший викладач (кандидати наук)                                | 30  | 1278 |
| професор, доктор наук – викладач (асистент) без наукового ступеня           | 168   | 1954 |
| професор, доктор наук – доцент, кандидат наук                               | 15  | 635  |
| професор, доктор наук – професор, кандидат наук                             | 15  | 455  |
| професор без наукового ступеня – старший викладач, кандидат наук            | 7   | 918  |

Так, з точки зору оплати праці не було аж ніякої різниці між професором та доцентом (якщо не враховувати наявності наукового ступеня доктора наук), доцентом без наукового ступеня та старшим викладачем з науковим ступенем кандидата наук (різниця в оплаті праці складала 7 грн.) тощо. При такому "стимулюванні", звичайно, важко розраховувати на активізацію діяльності асистента, старшого викладача, доцента, професора. Винятком можна вважати хіба що отримання наукового ступеня кандидата наук, що на 70 грн. збільшує посадовий оклад асистента.

Якщо заробітну плату доктора наук, який має вчене звання "професор" збільшувала надбавка за вчене звання і, таким чином, дещо пом'якшувала несправедливість в оплаті їх праці, то в посадових окладах доцента – кандидата наук і доцента – доктора наук була відсутня різниця зовсім. Враховуючи складність і тривалість отримання

звання "професор" у периферійних державних ВНЗ, докторам наук тривалий час виплачували оклад доцента. Така ситуація в оплаті праці докторів наук з вченим званням "доцент", знижує мотивацію науковців до вступу в докторантуру, негативно впливає на кадрову ситуацію у ВНЗ багатьох периферійних державних ВНЗ. Для виправлення ситуації, на нашу думку, доцільно повернути порядок отримання докторами наук вченого звання "професор," який існував до початку 90-х років, коли через рік після захисту докторської дисертації науковець автоматично отримував звання професора.

Щодо здійснюваних протягом останнього року спроб реформування оплати праці бюджетників і, зокрема, професорсько-викладацького складу вищої школи, то вони, на нашу думку, вселяють надії для оптимізму.

Єдина тарифна сітка [3], яка прийнята постановою КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 і набрала чинності з 1 січня 2004 р., дещо посилила мотиваційну функцію заробітної плати працівників вищої школи.

Проте співвідношення тарифних коефіцієнтів у запропонованій ЄТС не в повній мірі відповідає принципам формування тарифних ставок: складності праці, переходу на підвищені стандарти оплати праці, оптимальної диференціації праці.

Названий документ передбачає встановлення науково-педагогічним працівникам 16-21 тарифні розряди. При цьому 16 розряду (який є нижньою межею при визначенні окладу для викладачів без вченого звання і наукового ступеня) відповідає тарифний коефіцієнт 2,79, а розряду 21 (верхня межа при встановленні окладу викладачам, які мають вчене звання і науковий ступінь) – 3,85. Таким чином співвідношення в оплаті праці асистента без наукового ступеня і професора з науковим ступенем доктора наук складає 1 : 1,45. Між тим результати опитувань респондентів вказують на те, що справедливою диференціацією в оплаті праці між цими двома категоріями науково-педагогічних працівників має бути на рівні, як мінімум, 1 : 2 і, як максимум, 1 : 4. На нашу думку, саме позиція доцентів, професорів при вивченні цього питання заслуговує на особливу увагу, оскільки вони з власного досвіду можуть судити про адекватність винагороди затраченим трудовим зусиллям, витратам часу, сукупності матеріальних і моральних втрат при підготовці кандидатських і докторських дисертацій.

В запропонованому варіанті ЄТС для визначення розміру оплати праці викладачів, які не мають вченого звання, але мають науковий ступінь встановлено 18-й тарифний розряд. Для визначення розміру оплати праці завідуючих кафедрами та викладачів, які мають вчене звання і науковий ступінь передбачено встановлення діапазону розрядів 19-21. При цьому 19 розряду відповідає тарифний коефіцієнт 3,42, розряду 20 – коефіцієнт 3,64, розряду 21 – коефіцієнт 3,85. Таким чином, співвідношення в оплаті праці асистента з науковим ступенем кандидата наук (18 розряд) і доцента з науковим ступенем кандидата наук (19 розряд) згідно з ЄТС складає 1 : 1,07. Враховуючи, що згідно з попередньою штатно-окладною схемою оплати праці педагогів вищої школи, співвідношення між посадовими окладами вище названих категорій науково-педагогічних працівників становило 1 : 1,19, можна зробити висновок, що таким чином, науковий статус доцента ще більше девальвується.

Крім цього 18-тий тарифний розряд ЄТС одночасно є верхньою межею для встановлення посадового окладу викладачам, які не мають вченого звання, але мають науковий ступінь. Таким чином, співвідношення в оплаті праці асистента з науковим ступенем кандидата наук і старшого викладача без наукового ступеня згідно з ЄТС складає 1,07. Між тим, самі викладачі ВНЗ вважають таке становище ненормальним і уявляють справедливую диференціацію в оплаті праці між цими категоріями працівників на рівні 1 : 1,1 – 1,2.

Використання тарифної системи оплати праці у вигляді, яка запропонована наказом МОНМС України № 595 від 20.06.2011 р., не дозволяє об'єктивно врахувати індивідуальні відмінності в характері трудової діяльності кожного викладача, наприклад, співвідношення аудиторного і позааудиторного навантаження, методичку проведення занять, викладання сучасних ідей і останніх наукових відкриттів. З іншого боку, уведення єдиної тарифної сітки позбавляє працівників освіти можливості боротися за підвищення посадових окладів до рівня подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості, як це передбачено Законом України "Про освіту", тепер вона залежить лише від тарифної ставки працівника 1 розряду.

Отже, виокремлюємо друге протиріччя: невідповідність передбаченою Міністерством освіти і науки України системи посад науково-педагогічних працівників, диференційованою за науковими званнями та науковими ступенями, та установленої системи оплати праці, яка "розмиває" границі такої диференціації, стираючи різницю

між ними, що не стимулює розвиток творчого потенціалу працівників вищих навчальних закладів.

На наш погляд, при визначенні рівня оплати праці науково-педагогічних працівників немає підстав відмовлятися від урахування наукових звань, наукових ступенів, стажу науково-педагогічної роботи тощо як вихідних показників, однак "опорні" значення посадових окладів, безумовно, мають бути суттєво іншими.

Системі оплати праці науково-педагогічних працівників притаманна також певна "зрівнялівка" осіб, які мають однакову кваліфікацію (вчені звання, наукові ступені, стаж роботи), але різні результати праці. З цієї точки зору, на нашу думку, при визначенні заробітної плати науково-педагогічним працівникам вищої школи доцільно враховувати (окрім вказаних вище факторів) також такі індивідуальні для кожного працівника показники, як ефективність навчальної, навчально-методичної, науково-дослідницької роботи, організаційно-виховної роботи, творчу активність, інноваційну культуру викладача.

Третє протиріччя: несумісність цільової мети вищої школи – підвищення якості підготовки спеціалістів та їх конкурентоспроможності на ринку праці – та показників, завдячуючи яким мета має бути досягнена, – показників ефективності роботи викладачів, якими визначається динаміка їхнього загального науково-педагогічного рівня, творчого потенціалу.

Системою оплати праці передбачена можливість установлювати надбавки працівникам навчальних закладів при визначенні максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок та ставок погодинної оплати праці):

а) у розмірі до 50% посадового окладу: за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання; за складність, напруженість у роботі). Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів;

б) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний» – у розмірі 40%, «заслужений» – 20% посадового окладу;

в) за спортивні звання «заслужений тренер», заслужений майстер спорту – у розмірі 20%, «майстер спорту міжнародного класу» – 15%, «майстер спорту» – 10% посадового окладу.



Окрім того, науково-педагогічним працівникам здійснюються доплати:

а) за вчене звання: професора – у граничному розмірі 33% посадового окладу, доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі 25% посадового окладу;

б) за науковий ступінь: доктора наук – у граничному розмірі 25% посадового окладу, кандидата наук – у граничному розмірі 15% посадового окладу.

Поряд з вказаними надбавками та доплатами незалежно від безпосередніх результатів трудової діяльності науково-педагогічним працівникам встановлено надбавку за стаж роботи у відсотках до посадового окладу, яка виплачується щомісячно у таких розмірах: понад три роки – 10, понад 10 років – 20, понад 20 років – 30 відсотків [4]. Зрозуміло, така система оплати праці не сприяє інтенсифікації праці та мотивації розвитку творчого потенціалу науково-педагогічного персоналу.

То ж формулюємо четверте протиріччя: невідповідність існуючої жорстко регламентованої системи нарахування надбавок до заробітної плати науково-педагогічних працівників умовам ринкового господарювання з притаманною їм мінливістю середовища, у якому здійснюється професійна діяльність, інтенсивності, напруженості та результативності праці.

Заслуговує на увагу ще одна проблема діючого механізму стимулювання науково-педагогічної праці – недосконалий, з нашої токи зору, порядок пенсійного забезпечення науковців. Так, законом України "Про наукову та науково-технічну діяльність" встановлено пільгове пенсійне забезпечення науковців. За їм верхня межа пенсії знімається і встановлюється на рівні 80-90% середньомісячної заробітної плати в залежності від стажу наукової роботи. Інструкція про порядок нарахування встановлених законом пенсій визначає розмір пенсії з усіх заробітків – як за основним місцем роботи так і з підробітку, стимулюючи таким чином науковців не на заняття дослідженнями, а, перш за все, на отримання максимального прибутку. Між тим, загальновідомим є факт, що чим більшим є навантаження на науковця, тим нижчою є якість наукових досліджень. Проте такий порядок нарахування наукових пенсій діяв тимчасово. У подальшому розмір пенсії визначався з заробітку лише за основним місцем роботи і без урахування підробітку за сумісництвом. А згідно Закону України «Про заходи щодо забезпечення реформування пенсійної системи»,

введеного у дію з 1 жовтня 2011 р., будуть зменшені з 90 до 80% середньомісячного заробітку. При цьому максимальний розмір пенсії встановлено на рівні 10 прожиткових мінімумів для працездатних громадян. Уведене обмеження максимальним розміром не поширюватиметься на раніше призначені пенсії.

Внесено зміни також у порядку призначення та перерахунку пенсій. Так для її призначення враховуються середня заробітна плата по Україні за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії, а для перерахунку пенсії – середня заробітна плата, з якої призначено (перераховано) пенсію. Збільшено страховий стаж, необхідний для призначення наукової пенсії: жінкам – з 20 до 30 років, чоловікам – з 25 до 35 років.

У період роботи пенсіонери, які отримують наукові пенсії, отримуватимуть пенсію на загальних підставах. Цей порядок виплати не поширюється на пенсіонерів, яким призначена пенсія та які влаштувалися на роботу до 1 жовтня 2011 р.

Як бачимо, працюючі пенсіонери до введення закону і після його введення поставлені у нерівнозначні умови, зокрема, перші можуть продовжувати працювати, отримуючи наукові пенсії, а другі повинні або не працювати, отримуючи наукові пенсії, або працювати, отримуючи пенсії на загальних підставах.

Потрібно також зауважити, що в приватному секторі освіти стосовно пенсійного забезпечення викладачів існує дискримінація: професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів приватної форми власності (на відміну від державних ВНЗ) не має права на наукову пенсію.

Таким чином, наступне протиріччя діючої системи стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи полягає в невідповідності між високою соціальною значущістю професії викладача вищої школи його та низькою соціальною захищеністю.

### **Список літератури:**

1. *Нариси історії української інтелігенції*. У 3-х книгах. – Кн. 2. – К.: 1994. – 267 с.
2. *Закон України «Про затвердження прожиткового мінімуму на 2001 рік»* від 22.03 2001р. № 2330-III.
3. *Постанова КМУ «Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»* від 7.02.2001 р. № 134.

4. *Постанова* КМУ «Про затвердження порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти» від 31.01.2001. № 78.

Отримано: 30.05.2012

УДК 330. 332

**Н.М. Павленко**

## **АНАЛІЗ СТЕЙКХОЛДЕРІВ ПРОЦЕСУ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ У ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ**

### **АНОТАЦІЯ**

*У статті розглянуто основні етапи аналізу зацікавлених сторін підвищення енергоефективності у ЖКГ України. Проведено категоризацію зацікавлених сторін, розроблено карти ресурсів та готовності до впливу/потужності зацікавлених сторін.*

**Ключові слова:** *підвищення енергоефективності, аналіз стейкхолдерів, категоризація зацікавлених сторін, карта стейкхолдерів*

### **АННОТАЦИЯ**

*В статье рассмотрены основные этапы анализа заинтересованных сторон повышения энергоэффективности в ЖКХ Украины. Проведено категоризацию заинтересованных сторон, разработаны карты ресурсов и готовности к воздействию / мощности заинтересованных сторон.*

**Ключевые слова:** *повышение энергоэффективности, анализ стейкхолдеров, категоризация заинтересованных сторон, карта стейкхолдеров*

### **ANNOTATION**

*In the article discusses the main stages of the analysis of stakeholders improve energy efficiency in housing and communal services of Ukraine. Held categorization of stakeholders, developed maps of the resources and willingness to influence / power stakeholders.*

**Keywords:** *energy efficiency, stakeholder analysis, categorization of stakeholders, map of stakeholders.*