

УДК 331.215.1:69.05

С. С. Івлєв, асп.

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОЕФІЦІЄНТІВ СПІВВІДНОШЕНЬ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ НАУКОВЦІВ У БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ

Розглянуто проблеми формування посадових окладів науковців будівельної галузі. Доведено, що чинні коефіцієнти співвідношень посадових окладів не відповідають міжпосадовій залежності. Запропоновано модель формування цих коефіцієнтів та визначено потенційний їх рівень, що дозволяє встановити посадові оклади в залежності від кваліфікаційно-професійного досвіду.

Вступ

Вихід з економічної кризи нашої країни і досі шукають у закордонних інвестиціях та кредитах, не враховуючи такий важіль, як методологія ефективного управління трудовим потенціалом та створення організаційно-управлінського механізму з вдосконалення оплати праці. Саме людській діяльності у сфері науки, як ніколи раніше, належить важлива роль в забезпеченні подальшого прогресу світової цивілізації та подоланні наслідків світової фінансової кризи.

На жаль, створення реальних умов переходу на інноваційну модель розвитку організації науково-технічної діяльності, стимулювання оплати праці науковців є недостатніми.

В будівництві значно знижується інтелектуальний потенціал і кількість інноваційних розробок, тому до наукових кадрів необхідно відноситися як до найціннішого ресурсу (капіталу), що потребує першочергової уваги. Тому питання подальшого реформування оплати праці науковців з урахуванням кваліфікаційно-професійного досвіду, новизни наукової розробки та складності виконуваних ними робіт і функцій, рівня відповідальності та творчої активності залишаються актуальними та потребують подальшого наукового дослідження.

Метою статті є дослідження коефіцієнтів співвідношень посадових окладів та аналіз розробленої моделі формування цих коефіцієнтів для обґрунтованого встановлення рівня оплати праці співробітників науково-дослідних установ будівельної галузі. Необхідно дієво зацікавити талановитих, творчих працівників, які спроможні створювати нові інноваційні проекти, в тому числі у будівництві.

Основна частина

В економіці України регулювання оплати праці здійснюється за двома формами: державне регулювання на підставі законодавчих норм і договірне регулювання на підставі укладених угод і колективних договорів. Чинна система оплати праці наукових працівників у будівництві базується на нормах Закону України «Про колективні договори і угоди», Галузевій Угоді між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України з однієї сторони та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України з другої сторони (далі — Галузева Угода) [1].

Згідно з Галузевою Угодою [1] оплата праці регулюється коефіцієнтами співвідношень мінімальних розмірів місячних посадових окладів (далі — коефіцієнт посадового окладу) керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімального гарантованого розміру окладу працівників, які виконують просту і некваліфіковану роботу.

Встановлені коефіцієнти повинні забезпечити справедливу обґрунтованість оплаті праці та зацікавленість кожного працюючого у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці. Проте аналіз коефіцієнтів посадових окладів, що наведені в Угоді доводить, що на сьогодні вони встановлені безсистемно, довільно, відсутня будь-яка міжпосадова залежність, а для деяких посад вони не відповідають структурній ієрархії (табл. 1).

Значення коефіцієнтів співвідношень посадових окладів, встановлених Галузевою Угодою на 2009—2011 роки та рекомендаціями щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства

Посада	Коефіцієнт посадового окладу	Міжпосадова розбіжність, %*	Тарифний коефіцієнт**
Технік	1,83...2,05	0	1,0
Лаборант	1,85...2,10	1,1...2,4	1,01...1,02
Інженер III категорії	2,21...2,46	19,5...17,1	1,21...1,20
Інженер II категорії	2,56...2,85	15,8 – 15,9	1,40...1,39
Інженер I категорії	2,70...3,10	5,5...7,0	1,48...1,49
Молодший науковий співробітник	2,70...3,00		
Науковий співробітник	2,96...3,29	9,6...8,0	1,62...1,62
Провідний інженер	2,96...3,30		
Старший науковий співробітник	3,31...3,68	11,8...11,5	1,81...1,80
Головний спеціаліст	3,69...4,10	11,5...11,4	2,02...2,0
Провідний науковий співробітник	4,05...4,50	9,75...9,75	2,21...2,20
Головний науковий співробітник	4,86...5,36	20,0...19,1	2,66...2,62
Завідувач лабораторії: — без вченого ступеня	3,51...3,90	6,0...6,0	1,92...1,90
— кандидат наук	4,05...4,50	9,8...9,8	2,21...2,20
— доктор наук	4,89—5,36	20,0—19,1	2,67—2,62
Завідувач відділу: — без вченого ступеня	3,84—4,27	8,5—9,5	2,1—2,08
— кандидат наук	4,89—5,36	20,7—19,1	2,67—2,62
— доктор наук	5,47—6,08	11,9—13,4	2,99—2,97
Заступник директора з наукової роботи: — без вченого ступеня	5,74	34,4	2,80
— кандидат наук	6,39	19,2	3,12
— доктор наук	6,63	9,0	3,23

Примітки: * розрахована згідно з Рекомендаціями [2]; ** розраховано по відношенню до найменшого — «технік»

Так, міжпосадова різниця для інженерних та наукових працівників коливається від 5,5 % до 20 %, для завідувача відділу ця різниця складає від 8 % до 20,7 %, а для заступника директора — від 9 % до 34,4 %. При цьому коефіцієнти посадових окладів для завідувача лабораторії встановлені на рівні відповідно провідного та головного наукового співробітників, а для головного спеціаліста коефіцієнт встановлено вище, ніж для старшого наукового співробітника та завідувача лабораторії (без наукового ступеня). Наявність наукового ступеня враховується тільки для заступника директора, завідувача відділу та завідувача лабораторії. Що стосується збільшення коефіцієнта відповідного посадового окладу до мінімального значення (далі — тарифний коефіцієнт), то він зростає також нерівномірно. Співвідношення крайніх коефіцієнтів посадових окладів без урахування наявності наукового ступеня складає 1 : 2,0, а з урахуванням наявності наукового ступеня — 1 : 3,23.

Відповідно до Рекомендацій [2] в процесі визначення міжрозрядних тарифних коефіцієнтів слід дотримуватися таких вимог:

- міжрозрядна різниця повинна становити не менше, як 10 відсотків;
- шкала тарифних коефіцієнтів будується рівномірною або прогресивною, коли тарифний коефіцієнт кожного наступного розряду підвищується більше, як на 10 відсотків;
- шкала тарифних коефіцієнтів будується прогресивно-регресивною, де вихідні діапазони — більше, ніж 1 : 2,0, коли до 4—5 розрядів подається прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів, а далі зростання зменшується.

Однак жодна з цих вимог не реалізована у ході визначення коефіцієнтів посадових окладів наукових працівників у будівництві. Тобто існуючий механізм організації оплати праці набув стихійного, нерегульованого характеру, до цього часу не відпрацьовано модель встановлення міжпосадових окладів, що не дозволяє ефективно стимулювати працю науковців.

Для подальшого дослідження коефіцієнтів посадових окладів наукових працівників будівельної

галузі та розроблення методики щодо їх вдосконалення запропоновано таке. Перше — для більш детального аналізу міжпосадової розбіжності коефіцієнти посадових окладів ранжовані на десять тарифних розрядів. Перший тарифний розряд встановлено для працівника, який виконує просту некваліфіковану роботу — технік, лаборант. Максимальний тарифний розряд відповідає посадовому окладу заступника директора з наукової роботи. Друге — для досягнення порівнянності значень коефіцієнтів посадових окладів, умовно встановлено коефіцієнти посадових окладів для наукових співробітників без урахування наукового ступеня. Це стосується в першу чергу старшого, провідного та головного наукових співробітників. Умовно встановлені граничні значення коефіцієнта посадового окладу і для заступника директора, що Галузевою Угодою [1] не враховано. Третє — оскільки за кваліфікаційними характеристиками окремі посади не відрізняються [3], а коефіцієнти посадових окладів близькі за розміром, вони визначені під одним тарифним розрядом. Так, посади техника і лаборанта об'єднані і визначені за I тарифним розрядом, інженера I категорії та молодшого наукового співробітника об'єднані за IV розрядом, провідного інженера і наукового співробітника об'єднані за V розрядом, провідного наукового співробітника і завідувача лабораторії об'єднані за VII розрядом (табл. 2). Враховуючи, що значення коефіцієнта посадового окладу для головного спеціаліста повинно бути не вище провідного наукового співробітника, а також завідувача лабораторії (без вченого ступеня), пропонуємо посаду головного спеціаліста виключити з переліку посад для наукових організацій.

Четверте — розрахунки коефіцієнтів посадових окладів проводяться, виходячи з середнього їх значення, з подальшим встановленням за граничними значеннями, що запропоновано Галузевою Угодою.

Таблиця 2

Коефіцієнти посадових окладів за тарифними розрядами, визначеними за різними варіантами міжрозрядної різниці (середнє значення)

Посада	Тарифний розряд	Коефіцієнти посадового окладу за варіантами								
		Базовий варіант	1	2	3	4	5	6	7	8
Технік, лаборант	I	1,95	1,95	1,95	1,95	1,95	1,95	1,95	1,95	1,95
Інженер III категорії	II	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34
Інженер II категорії	III	2,71	2,75	2,75	2,75	2,81	2,75	2,81	2,81	2,81
Інженер I категорії	IV	2,90	3,03	3,16	3,16	3,23	3,23	3,23	3,23	3,30
Молодший науковий співробітник										
Провідний інженер	V	3,13	3,33	3,55	3,55	3,71	3,71	3,71	3,71	3,88
Науковий співробітник										
Старший науковий співробітник	VI	3,50	3,66	3,91	3,91	4,27	4,27	4,17	4,27	4,56
Провідний науковий співробітник	VII	3,71	4,03	4,30	4,30	4,69	4,80	4,70	4,80	5,24
Головний науковий співробітник	VIII	3,89	4,43	4,73	4,73	5,17	5,40	5,28	5,40	6,02
Завідувач лабораторії										
Завідувач відділу	IX	4,06	4,87	5,20	5,32	5,68	5,94	5,94	6,08	6,78
Заступник директора з наукової роботи	X	5,45	5,60	5,85	6,12	6,25	6,54	6,69	6,99	7,63

Примітка. Коефіцієнти посадових окладів для наукових співробітників наведено умовно, без урахування наявності наукового ступеню.

Враховуючи, що шкала тарифних розрядів (розбіжність між крайніми розрядами) складає більше, ніж 1 : 2, коефіцієнти посадових окладів наукових працівників розраховані, виходячи з прогресивно-регресивного методу встановлення тарифних коефіцієнтів, тобто на початку міжрозрядна розбіжність зростає на 20 відсотків, а далі зростання зменшується від 17,5 до 10 відсотків.

Для вибору найдієвішої моделі встановлення коефіцієнтів посадових окладів розраховано вісім варіантів з різними показниками шкали збільшення міжпосадових коефіцієнтів. При цьому додержано вимоги встановлених граничних умов, а саме: коефіцієнти посадових окладів повинні бути не

нижчі, ніж встановлені чинною Галузевою Угодою; міжрозрядна різниця повинна бути не меншою, ніж 10 відсотків згідно з Рекомендаціями [2], і не більше, ніж 20 відсотків згідно з Галузевою Угодою [1]. Базою для розрахунку міжпосадових коефіцієнтів прийнято середній за граничними значеннями коефіцієнт посадового окладу для техника та лаборанта в розмірі 1,95.

Базовий варіант — Галузева Угода. Міжрозрядна різниця встановлена нерівномірно і коливається від 4 до 20 відсотків (база для порівняння).

Аналіз рівня коефіцієнтів посадових окладів, що розраховані за варіантами, наведеними в табл. 2 показав таке. Для посад техника, лаборанта, інженера II та III категорій коефіцієнти посадових окладів, що встановлені Галузевою Угодою достатньо обґрунтовані, міжпосадова різниця відповідає вищезазначеним вимогам. Стосовно наукових посад, то чинні коефіцієнти посадових окладів не відповідають міжпосадовій різниці, вони або занижені, або завищені.

Найпривабливішим є варіант 2, де міжпосадова різниця спочатку збільшується на 20 %, а потім поступово знижується до 10 %, і тільки для заступника директора з наукової роботи різниця збільшується на 12,5 %.

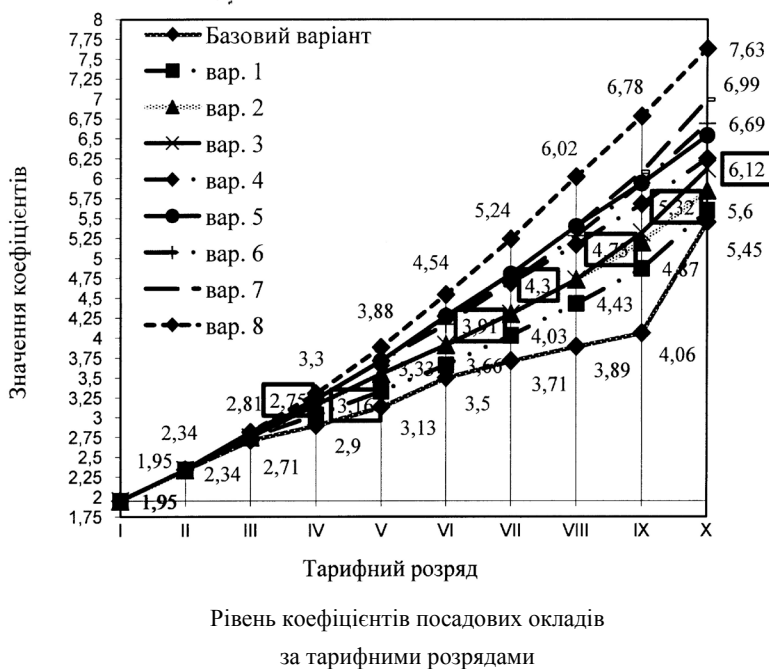
Враховуючи, що криза призупинила зростання економіки України, пропонується корегувати чинні коефіцієнти посадових окладів поступово, починаючи з першого варіанта, тобто цей варіант найбільше відповідає коефіцієнтам, що встановлені Галузевою Угодою. За цим варіантом для II тарифного розряду міжпосадова різниця складає 20 %, для III розряду — 17,5 %, починаючи з IV розряду до IX розряду різниця знижується до 10 %, а для X розряду різниця збільшується до 12,5 %. Таким чином, для посади інженера III категорії міжпосадова різниця повинна складати не менше 20 %, а для інженера II категорії — не менше 17 %.

Подальше порівняння значень коефіцієнтів посадових окладів свідчить, що починаючи з IV по IX тарифні розряди найменша міжпосадова різниця повинна складати 10 %, а для X тарифного розряду — не менше 12,5 %.

Пропонується у разі подальшого коригування коефіцієнтів посадових окладів поступово збільшувати міжпосадову різницю до 15 %, одночасно підвищуючи мінімальні коефіцієнти посадових окладів.

Рівень коефіцієнтів посадових окладів за тарифними розрядами з урахуванням їх збільшення за різними варіантами шкали міжпосадової різниці наведено на рисунку (вихідні дані для графіків наведено в табл. 2).

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що чинні коефіцієнти посадових окладів для науковців у будівництві в Галузевій Угоді не відповідають міжпосадовій залежності і не враховують професійно-кваліфікаційного досвіду працівників, що негативно впливає на продуктивність і результати праці.



Висновки

Для удосконалення міжкваліфікаційної диференціації посадових окладів пропонується обґрунтування співвідношень коефіцієнтів міжпосадових окладів наукових працівників здійснювати за розробленою методикою розрахунку.

Подальше дослідження передбачає аналіз і удосконалення організаційно-управлінського механізму щодо оплати праці науковців з урахуванням доплат за наявність наукового ступеня, вченого звання та інших надбавок, передбачених законодавством України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Галузева Угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009—2011 роки.
2. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затвержені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 № 44.
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам. — М. : Экономика, 1989. — С. 220—227.
4. Про оплату праці працівників на основі Єдиної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 / Кабінет Міністрів України.

Рекомендована кафедрою менеджменту в будівництві та цивільної оборони

Стаття надійшла до редакції 26.10.10
Рекомендована до друку 22.11.10

Івлєв Сергій Сергійович — аспірант кафедри організації та управління будівництвом, Київського національного університету будівництва і архітектури, головний спеціаліст відділу економіки та аналізу будівельної діяльності Управління економіки та розвитку будівельної діяльності Міністерства регіонального розвитку та будівництва України, Київ