

ОЦІНКА РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ

Ломоносов А.В.

Розглянуті методичні основи оцінки рівня оплати науково-педагогічних працівників. Визначені показники, за допомогою яких повинна здійснюватися оцінка, а також запропоновані методи їх розрахунку.

Постановка завдання. З початку 1990-х років і до теперішнього часу до однієї з основних проблем вищих навчальних закладів ВНЗ України, яка негативно впливає на діяльність вищої школи, відносить низький рівень оплати праці. Це стосується не тільки навчально-допоміжного складу та обслуговуючого персоналу, але й науково-педагогічних працівників. Хоча для них згідно з Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери передбачені достатньо високі розряди (з 16-го по 22-й), рівень оплати їхньої праці також є недостатнім. У зв'язку з цим, виникає питання про те, як оцінити величину заробітної плати персоналу ВНЗ і, в першу чергу, науково-педагогічних працівників.

Відповідь на це питання не може бути дана один раз і бути остаточною. Аналіз та оцінка рівня заробітної плати працівників ВНЗ, особливо науково-педагогічних працівників, повинні періодично повторюватися. Найбільш важливе значення це має при змінах соціально-економічних умов в Україні, які постійно мають місце. Крім того, дана відповідь не може бути однозначною. Вона залежить від того, які завдання в соціально-економічній сфері держава ставить перед вищою освітою, а це, в свою чергу, багато в чому визначається тим, за якими напрямками повинний відбуватися розвиток країни.

Таким чином, виникає необхідність розробки методичних основ оцінки рівня оплати праці науково-педагогічних працівників ВНЗ, формування відповідної інформаційної бази та організації постійного моніторингу заробітної плати.

Метою статті є вирішення першого питання – розробки методичних основ оцінки рівня оплати праці науково-педагогічних працівників ВНЗ України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми оплати праці завжди привертала до себе увагу вчених-економістів, практиків, політиків тощо. Але незважаючи на це, багато-які питання залишаються невирішеними або дискусійними. Особливо це стосується вищої освіти,

для якої, незважаючи на наявність досліджень і в минулому (див., наприклад, [1], [2], [3]) і у теперішній час ([4], [5], [6], [7], [8] тощо), не розроблена методика аналізу та оцінки оплати праці. В [9] і [10], в яких розглядаються питання економічного аналізу діяльності бюджетних організацій, наведені методики аналізу фонду оплати праці. Проте вони носять загальний характер і орієнтовані на наукові установи та медичні заклади. В жодній роботі не розглядаються питання оцінки рівня заробітної плати працівників бюджетних установ.

Виклад основного матеріалу. Для розробки методичних основ оцінки рівня оплати праці у вищій освіті, повинний бути вирішений цілий комплекс завдань. Перше з них – визначення показників, які використовуватимуться для оцінки.

Одним з таких показників може бути фактична середньомісячна заробітна плата науково-педагогічних працівників. Разом з тим, його використання для оцінки рівня оплати праці викладачів вищої школи має певні недоліки. По-перше, хоча він може достатньо просто розраховуватися за окремими ВНЗ, в цілому по країні офіційна інформація для його обчислення, на жаль, відсутня. По-друге, склад викладацького персоналу у ВНЗ є досить неоднорідним. Наприклад, за даними [11] на початок 2009-2010 навчального року частка професорів становила лише 8,7 % від загальної чисельності науково-педагогічних працівників України, а доцентів – 31,7 %. Науковий ступінь доктора наук мали 9,2 % викладачів вищої школи, а кандидата наук – 45,8 %. Розміри мінімального і максимального окладів науково-педагогічних працівників різняться незначно, лише в 1,37 рази (від 1744 грн – у асистента до 2406 грн – у професора, доктора наук). Але якщо враховувати усі доплати та надбавки, які згідно з чинним законодавством України є обов'язковими, то середньомісячна заробітна плата буде коливатися від 1889 грн (у асистента) до 4267 грн (у професора, доктора наук). Тобто заробітна плата професора, доктора наук з усіма обов'язковими доплатами та надбавками, у 2,26 рази перевищує заробітну плату асистента, що розрахована аналогічно.

У цей час достатньо велику питому вагу у складі науково-педагогічного персоналу ВНЗ мають старші викладачі та асистенти без наукових ступенів та вчених звань. Їх більш низька кваліфікація не у повній мірі відповідає сучасним вимогам до науково-педагогічних працівників. Частина викладачів без наукових ступенів і вчених звань знаходиться тільки на підготовчій стадії до повноцінної викладацької роботи у вищій школі, а інша частина, що особливо стосується регіональних ВНЗ, компенсує нестачу науково-педагогічних працівників з вченими званнями та науковими ступенями. Їх більш низькі посадові оклади і заробітна плата зменшують величину середньої заробітної плати при її розрахунках. Внаслідок цього отримані результати не можна

вважати такими, що повинні відповідати вимогам до рівня оплати праці науково-педагогічних працівників в цілому.

На наш погляд, рівень оплати праці науково-педагогічних працівників у вищій школі України більш точно відображає заробітна плата доцента, кандидата наук, оскільки посада доцента, який має науковий ступень кандидата наук, є основною, найбільш характерною для вищої освіти. Так, згідно з „Ліцензійними умовами надання освітніх послуг у сфері вищої освіти” [12] переважна частина лекцій, які вважаються найбільш складним і відповідальним видом навчальної роботи, має читатися викладачами з науковими ступенями та вченими званнями. Виключно науково-педагогічні працівники з вченими званнями та науковими ступенями повинні здійснювати керівництво студентами під час підготовки дипломних проектів і робіт.

Крім того, слід враховувати, що саме доценти та кандидати наук складають основну частину викладачів ВНЗ з вченими званнями та науковими ступенями. Так, доцентів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації України працює в 3,6 рази більше, ніж професорів, а чисельність кандидатів наук перевищує кількість докторів наук у 5,0 разів.

У зв'язку з цим, для оцінки рівня оплати праці науково-педагогічних працівників, на нашу думку, найбільш прийнятним є показник, що формується виходячи з посадового окладу доцента, кандидата наук з урахуванням усіх доплат, надбавок та інших виплат, які для цієї категорії науково-педагогічних працівників є обов'язковими. В даний момент до них відносяться доплати за наукові ступені та вчені звання, надбавки за вислугу років в залежності від стажу роботи, а також систематична матеріальна допомога на оздоровлення.

Місячну номінальну заробітну плату, при визначенні якої врахований посадовий оклад, а також усі доплати, надбавки та інші виплати, що у даний час згідно з діючими законодавчими та нормативними документами є обов'язковими, можна назвати облiгатною (від лат. *obligatus* – обов'язковий) заробітною платою доцента. Вона включає усі обов'язкові виплати, які гарантовані державою. Аналогічно може розглядатися облiгатна заробітна плата інших категорій викладачів вищої школи, і в першу чергу – професорів, що має особливе значення при міжнародних порівняннях.

Для здійснення практичних розрахунків та проведення аналізу рівня оплати праці у вищій школі необхідно визначити методичні підходи до встановлення розмірів усіх складових елементів, що визначають облiгатну заробітну плату доцента та професора. Розмір доплат за вчені звання доцента та професора, а також за наукові ступені кандидата та доктора наук, має відповідати загальноприйнятому у теперішній час рівню, що забезпечується фінансуванням за рахунок загального фонду. Величина надбавок за вислугу років повинна диференціюватися для

науково-педагогічних працівників різних категорій. Крім того, до складу облігатної заробітної плати слід включати частину щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі однієї дванадцятої частини місячного посадового окладу.

Визначення рівня оплати праці здійснюється відносно величини, що обрана за базу порівняння, оскільки сам по собі абсолютний розмір заробітної плати не може дати уявлення про те, велика чи замала її величина. База порівняння повинна обиратися з урахуванням цілей, які переслідуються при оцінці рівня оплати праці. Тобто для розв'язання різних завдань і при розгляді різних питань беруться різні критерії оцінки і різні бази для порівняння.

Слід ще раз підкреслити, що у цей час повна інформація, яка необхідна для здійснення точних розрахунків і визначення рівня оплати праці у вищій освіті України, а також інших країн, відсутня. Крім того, системи оплати праці у ВНЗ різних країн світу мають відмінності, що утруднює здійснення порівняльного аналізу. У зв'язку з цим, доводиться використовувати приблизні, укрупнені дані, частина з яких базується на певних припущеннях. Але інформація для визначення облігатної плати доцентів і професорів, в тому числі і інших країн, є цілком доступною.

Вибір бази порівняння для отримання правильних результатів при визначенні рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників має принципове значення. Її некоректне встановлення обумовлює помилковість загальних висновків, а також розроблених управлінських рішень.

При загальній оцінці рівня оплати праці, наприклад, з метою визначення привабливості праці науково-педагогічних працівників та залучення до наукової та педагогічної діяльності талановитої молоді, визначення задоволеності науково-педагогічних працівників рівнем оплати їх праці тощо, на нашу думку, як база для порівняння можуть використовуватися середньомісячна та мінімальна заробітна плата по країні в цілому або по промисловості, а також величина прожиткового мінімуму. З цими показниками можуть зіставлятися фактична середньомісячна заробітна плата науково-педагогічних працівників по ВНЗ чи по вищій освіті в цілому (якщо є необхідна інформація) або облігатна заробітна плата науково-педагогічних працівників певних категорій.

Для здійснення міжнародних порівнянь слід використовувати облігатну заробітну плату, яка для кожної країни обчислюється окремо. Наприклад, у Російській Федерації до складу облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук і професора, доктора наук включаються посадові оклади, доплати за наукові ступені, а також надбавки працівникам, що займають посаду професора та доцента, оскільки ці виплати є обов'язковими. У Федеративній Республіці Німеччини як облігатна

береться так звана базова заробітна плата, яка дорівнює посадовому окладу. При цьому слід мати на увазі, що облігатна заробітна плата за своєю суттю є номінальною.

Але абсолютні величини облігатної заробітної плати викладачів ВНЗ різних країн незрівнянні. У зв'язку з цим, необхідно використовувати відношення облігатної заробітної плати до величини середньомісячної (мінімальної) заробітної плати найманих працівників в економіці кожної країни або до прожиткового мінімуму.

При застосуванні перелічених показників облігатна заробітна плата викладачів ВНЗ певної країни виражається в кількості фактичних середньомісячних (мінімальних) заробітних плат працівників цієї країни або прожиткових мінімумів, встановлених в ній. Тобто кожний з цих показників вказує, скільки середньомісячних, мінімальних заробітних плат або прожиткових мінімумів отримує викладач вищої школи у своїй країні.

Результати розрахунків рівня облігатної плати для доцентів, кандидатів наук та професорів, докторів наук України та Росії, а також професорів Німеччини, заробітна плата яких відноситься до груп W2 і W3 (докладніше див. [13]) наведені в табл. 1.

При розрахунках в облігатній заробітній платі викладачів ВНЗ Російської Федерації враховані: посадовий оклад, доплати за науковий ступінь (доктора наук – 7000 руб, кандидата наук – 3000 руб), доплати за зайняття посад професора (60 % до посадового окладу) і доцента (40 % до посадового окладу). Облігатна заробітна плата викладачів Німеччини дорівнює їх базовій заробітній платі.

В облігатній заробітній платі науково-педагогічних працівників України враховані: посадовий оклад, доплати за вчене звання (професора – 30 %, доцента – 7 %), доплати за науковий ступінь (доктора наук – 9 %, кандидата наук – 5 %), надбавки за вислугу років (для професорів і докторів наук – 30 %, для доцентів, кандидатів наук – 20 %), а також матеріальна допомога на оздоровлення в розмірі однієї дванадцятої посадового окладу.

Порівняння розмірів облігатної заробітної плати з величинами середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників та прожиткового мінімуму в Україні та Росії свідчить про більш високу оплату праці у вищій школі України. Так, облігатна заробітна плата професора ВНЗ в Україні в 1,95 разів перевищує середньомісячну номінальну заробітну плату найманих працівників, тоді як в Росії – в 1,05 разів. Що стосується розмірів облігатної заробітної плати доцента, то в Україні вона в 1,37 рази більше за середню по країні, а в Російській Федерації її розмір є набагато нижчим. Він становить лише 0,63 середньої заробітної плати в економіці Росії.

Таблиця 1

**Зіставлення облігатної заробітної плати викладачів вищої школи
України, Російської Федерації
та Федеративної Республіки Німеччини станом на 2009 рік***

Показник	Україна, грн		Росія, руб.		Німеччина, € евро	
	Доцент Кандидат наук	Професор доктор наук	Доцент Кандидат наук	Професор доктор наук	Професори з групою зарплати	
					W2	W3
1. Посадо-вий оклад викладача	1864	2098	6285	7940	4176	5059
2. Облігатна заробітна плата викладача **	2616	3720	11800	19704	4176	5059
3. Відно- шення облігатної заробітної плати викла- дача до се- редньомісяч- ної номіналь- ної заробіт- ної плати в країні	1,37	1,95	0,63	1,05	1,62	1,97
4. Відно- шення облігатної заробітної плати викла- дача до прожитково-го мінімуму в країні	3,91	5,56	2,12	3,54	7,02	8,50

* Розраховано за [14], [15], [16], [17], [18].

Наведені розрахунки показують, що заробітна плата російських професорів практично дорівнює середній оплаті праці по країні, а величина заробітної плати доцентів – на третину нижча за середню. І

перше і друге співвідношення, враховуючи кваліфікацію, значимість і специфіку праці викладачів вищої школи, в Росії слід визнати парадоксальними. Таким чином, розміри оплати праці професорів та доцентів в Україні по відношенню до основної маси населення є більшими, ніж в Росії. Це означає, що, незважаючи на ті проблеми, які мають місце у нашій вищій школі, в Україні оплаті праці науково-педагогічних працівників приділяється більша увага.

Цікавими є порівняння рівня оплати праці викладачів вищої школи України і Федеративної Республіки Німеччини. Розрахунки співвідношення облігатної заробітної плати викладачів ВНЗ та середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників показують, що в Україні для доцентів, кандидатів наук це співвідношення нижче, ніж у викладачів Німеччини з групою зарплати W2. Але різниця між ними є невеликою. В Україні воно дорівнює 1,41, а у Німеччині – 1,62. Що стосується професорів, докторів наук і професорів з групою заробітної плати W3, то розглядувані співвідношення є майже однаковими. В Україні відношення облігатної заробітної плати професорів, докторів наук до середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників становить 1,90, а у Федеративній Республіці Німеччини – 1,97.

Якщо ж розглянути співвідношення облігатної заробітної плати викладача ВНЗ і прожиткового мінімуму, то можна побачити набагато більшу різницю. В Україні дане співвідношення для доцентів, кандидатів наук дорівнює 3,91, а професорів, докторів наук – 5,56. У Німеччині воно становить: для професорів з групою заробітної плати W2 – 7,02, для професорів з групою заробітної плати W3 – 8,50.

Суттєві відмінності в результатах оцінки рівня оплати праці викладачів на основі різних співвідношень пояснюється тим, що різниця між величиною середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників і прожитковим мінімумом в Україні є набагато меншою. Розмір середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників в Україні перевищує прожитковий мінімум лише у 2,77 рази, тоді як у Німеччині – у 4,32 рази. Тобто Німеччина, яка в економічному відношенні є більш розвинутою країною, забезпечує своїм громадянам більш високий рівень заробітної плати у порівнянні з прожитковим мінімумом. Крім того, слід також враховувати неповний споживчий кошик і занижений прожитковий мінімум в Україні, що підсилює різницю в оплаті праці у вищій школі Федеративної Республіки Німеччини у порівнянні з Україною.

Поглиблення та уточнення оцінки рівнів оплати праці викладачів ВНЗ різних країн передбачає аналіз складу товарів та послуг, що включені до прожиткового мінімуму в цих країнах. Мається на увазі аналіз наповненості споживчого кошику товарами та послугами, розгляд

використовуваних норм споживання харчових продуктів у порівнянні з фізіологічними потребами здорової людини, термінів використання одягу, взуття та предметів побуту тощо, врахування складу родин, наявність в них дітей і пенсіонерів, їх вік та специфічні потреби і т. д. Це дозволить уточнити ступінь забезпеченості викладачів обох країн самими необхідними товарами та послугами.

Необхідно мати на увазі, що крім відмінностей у загальному рівні оплати праці, в різних країнах неоднаковими є також розмір податків та обов'язкових внесків, що сплачують працівники, рівень цін на товари та послуги, структура витрат населення. Наприклад, у Німеччині розмір податків викладачів становить майже 50 % від їхньої заробітної плати. У зв'язку з цим, для міжнародних порівнянь найбільш правильним буде використання реальної заробітної плати. Проте для здійснення відповідних розрахунків повинні бути проведені додаткові дослідження, розроблені відповідні методи оцінки і сформована необхідна для цього інформація.

Висновки. Для оцінки рівня оплати праці науково-педагогічних працівників доцільно використовувати облігатну заробітну плату доцента, кандидата наук, а також професора, доктора наук. До її складу включаються посадовий оклад, а також усі доплати і надбавки, що згідно з чинним законодавством є обов'язковими.

Для здійснення міжнародних порівнянь необхідно застосовувати відносні показники. Це може бути співвідношення облігатної заробітної плати викладачів ВНЗ та середньомісячної (мінімальної) заробітної плати по країні в цілому або по промисловості, а також співвідношення облігатної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Подальша розробка методики оцінки рівня оплати праці викладачів вищої школи може полягати в уточненні складу та якості товарів та послуг, що включені до прожиткових мінімумів в розглядуваних країнах, і приведення їх до порівнянних умов. Важливим є також формування методів оцінки оплати праці науково-педагогічних працівників на основі показників реальної заробітної плати, оскільки така методика є найбільш коректною.

Література

1. Чупрунов Д. И., Жильцов Е. Н. Экономика, организация и планирование высшего образования. М.: Высшая школа, 1979. – 150 с.
2. Ушаков Г. И., Шуруев А.С. Планирование и финансирование подготовки специалистов. – М.: Экономика, 1980. – 168 с.
3. Экономика народного образования: Учеб. для студентов пед. ин-тов / В. А. Жамин, С. Л. Костянян, В. К. Розов, В. Н. Усанов; Под ред. С. Л. Костяняна. – 2-е изд., перераб и доп. – М: Просвящение, 1986. – 336 с.
4. Васильев Ю.С., Глухов В.В., Федоров М.П. Экономика и

организация управления вузов: Учебник. 3-е изд., испр. и доп. / Под ред. В.В.Глухова. - СПб.: Издательство „Лань”, 2004. – 608 с.

5. Владимиров В. Кувалди Ю. Стоимость обучения и оплата труда преподавателей // Высшее образование в России. – 2002. - № 6. – С. 28 - 34.

6. Каленюк І.С. Економіка освіти: Навч. посіб. – К.: Знання України, 2003. – 316 с.

7. Лаврик В.М. Оплата праці в навчальних закладах // Фінанси України. – 2005. - № 4. – С. 90 – 92.

8. Ломоносов А.В. Концептуальні засади розвитку системи управління оплатою праці у вищій освіті // Актуальні проблеми економіки. -2009. - № 4 (94). - С. 106-114.

9. Самборский В.И., Грищенко А.А. Анализ хозяйственной деятельности в бюджетных организациях: Учебник. –М.: Финансы и статистика. – 1989. - 376 с.

10. Анализ хозяйственной деятельности бюджетных организаций: Учеб. пособие. Под общ. ред. Д.А. Панкова, Е.А. Головковой. – М.: Новое знание. – 2003. - 409 с.

11. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/2010 навчального року. Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат України. – 2010. – 213 с.

12. Ліцензійні умови надання освітніх послуг у сфері вищої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2003 року № 847. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 19 січня 2004 року за № 75/8674.

13. Der Leistungslohn im Überblick // [www.duz.de/docs/stellenthem/ leistungslohn. html](http://www.duz.de/docs/stellenthem/leistungslohn.html).

14. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2010. Державний комітет статистики України. Статистична інформація // www.ukrstat.gov.ua/.

15. Прожитковий мінімум // www.mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/prozhitochnyi-minimum.

16. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности // Россия в цифрах - 2010 г. Федеральная служба государственной статистики // www.gks.ru/bgd/regl/b10_11/IssWWW.exe/Stg/d1/07-07.htm

17. Величина прожиточного минимума. Российская Федерация: Федеральная служба государственной статистики // www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/level/#.

18. Bundesministerium des Innern Besoldungstabellen. Bundesbesoldungsordnung W // www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/132628/publicationFile/13240/Besoldungstabellen_1_Januar_%202009_%20West.pdf.

Abstract

Lomonosov A.V.

Evaluation of pay level of the academic staff of higher institution of Ukraine

Methodological ground of evaluation of pay level of the academic staff are searched. Determining indicators which help to evaluate of pay level and methods of calculation are proposed.