

ОПЛАТА ПРАЦІ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИМОГ ГІДНОСТІ

©2018 ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г.

УДК 331.2

Щетиніна Л. В., Рудакова С. Г. Оплата праці наукових працівників: особливості правового регламентування та забезпечення вимог гідності

Метою статті є дослідження особливостей правового регламентування оплати праці науковців, пошук можливостей його вдосконалення для відповідності вимогам гідності. Досягнення поставленої мети має сформувати потужний інноваційний потенціал України та прискорити її інноваційний розвиток. Встановлено, що зміни в розмірі та організації заробітної плати науковців є необхідними. Але з огляду на неготовність економіки України до кардинальних змін у фінансуванні науково-дослідної діяльності ці зміни мають здійснюватися поетапно: підвищення посадових окладів науковців завдяки врахуванню в них наукового ступеня та вченого звання; розробка та затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ НАН України; обґрунтування посадових коефіцієнтів (тарифних розрядів); зміна посадового окладу наукового працівника I тарифного розряду; доведення трудового доходу науковця до рівня розвинутих країн.

Ключові слова: інноваційний розвиток, оплата праці, диференціація заробітної плати, кваліфікація науковця.

Табл.: 1. **Бібл.:** 9.

Щетиніна Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Світлана Григорівна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

УДК 331.2

Щетинина Л. В., Рудакова С. Г. Оплата труда научных работников: особенности правового регламентирования и обеспечения требований достойности

Целью статьи является исследование особенностей правового регламентирования оплаты труда научных работников, поиск возможностей его усовершенствования для соответствия требованиям достойности. Достижение поставленной цели должно сформировать мощный инновационный потенциал Украины и ускорить ее инновационное развитие. Установлено, что изменения в размере и организации заработной платы ученых являются необходимыми. Но учитывая неготовность экономики Украины к кардинальным изменениям в финансировании научно-исследовательской деятельности, эти изменения должны осуществляться поэтапно: повышение должностных окладов научных работников благодаря учету в них ученой степени и ученого звания; разработка и утверждение Справочника квалификационных характеристик должностей работников научно-исследовательских учреждений НАН Украины; обоснование должностных коэффициентов (тарифных разрядов); изменение должностного оклада научного работника I тарифного разряда; доведение трудового дохода ученого до уровня развитых стран.

Ключевые слова: инновационное развитие, оплата труда, дифференциация заработной платы, квалификация ученого.

Табл.: 1. **Библ.:** 9.

Щетинина Людмила Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Светлана Григорьевна – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

UDC 331.2

Shchetinina L. V., Rudakova S. G. The Remuneration of Scientific Workers: Peculiarities of Both Legal Regulation and Provision of the Requirements of Dignity

The article is aimed at researching peculiarities of legal regulation of remuneration of scientific workers, finding possibilities of its improvement to meet the requirements of dignity. The achievement of the goal set should form a powerful innovative potential of Ukraine and accelerate its innovative development. It is determined that changes in the amount and organization of wages of scholars are necessary. But in view of unreadiness of the Ukrainian economy to fundamental changes in financing research activities, these changes should be implemented in stages: increase in the salaries of scientific workers due to accounting of the degree and academic title; development and approval of the Handbook of qualification characteristics of employees of research institutions of NAS of Ukraine; substantiation of job coefficients (tariff discharges); change of the official salary of scientific worker of I. tariff rank; bringing the scholar's work income to the level of developed countries.

Keywords: innovative development, wages, wage differentiation, qualification of scholar.

Tbl.: 1. **Bibl.:** 9.

Shchetinina Ludmila V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

Rudakova Svetlana G. – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

Інноваційний розвиток України є єдиним для неї шляхом подолати значне відставання від розвинутих країн світу. Справа в тому, що акценти в конкурентних перевагах країни змістилися від при-

родно-кліматичних до інших, які визначають інноваційний потенціал країни. Це стосується, наприклад, таких країн, як скандинавські країни, Японія, Тайвань, Сінгапур тощо. Водночас «українське диво» має, на

нашу думку, поєднати наявні унікальний природно-кліматичний та інноваційний потенціали (людські ресурси, наука, освіта тощо). Тобто не слід забувати про науковий і науково-педагогічний персонал, необхідно створити для його трудової діяльності «комфортні» умови, зокрема забезпечити гідну оплату їх праці. Як правило, людина продуктивно займається творчістю, реалізує власний потенціал креативності, коли немає потреби думати про необхідність збільшити трудовий дохід, про додаткову зайнятість тощо.

Не можна сказати, що вітчизняні урядовці та законодавці не розуміють значення інноваційного розвитку для України. Наведемо та проаналізуємо позиції деяких депутатів та представників уряду відносно «драйверів» інновацій в українській економіці.

За словами першого віце-прем'єра Степана Кубива, «відсутність стратегії та виразних пріоритетів для розвитку інновацій зруйнували українську систему наукових досліджень, орієнтованих на подальшу реалізацію у виробництві і промисловості». Також він зазначив, що «українське законодавство надзвичайно вороже до інновацій, до практичних дій». Тому, на його переконання, «потрібно законодавчо визначити поняття «стартап», а також створити систему фінансової та законодавчої ініціативи, передбачити законодавчу підтримку щодо оформлення патентів.

Міністр освіти і науки України Лілія Гриневич, наголосила, що останніми роками місце України в рейтингу за глобальним індексом інновацій покращується, у 2017 р. Україна посіла найвищу позицію за останні 7 років – 50 місце. «Але це для того потенціалу, який ми маємо в Україні це, без сумніву, не відповідне місце», – сказала міністр і додала, що поліпшити позиції вдалося за рахунок поліпшення трьох показників: бізнес-досвід, інфраструктура, креативність.

Голова підкомітету з питань інноваційної діяльності та інтелектуальної власності Олексій Скрипник зазначив, що з початку війни велика кількість талановитих волонтерів почали створювати маленькі компанії, сотні інноваторів і винахідників зробили все можливе, щоб розвивати військові інновації в Україні. Він наголосив також, що саме волонтерам ми завдячуємо появу безпілотних апаратів. «Якщо ми будемо створювати при університетах бізнес-інкубатори, наукові технопарки, центри компетенції, – буде відбуватися розвиток інноваційних продуктів завдяки поєднанню інноваційної та бізнесової складової». Він також зауважив, що «необхідно, щоб вчений зрозумів основи бізнесу, знайшов партнерів, знайшов можливість, щоб його ідея впровадилась у реальне життя».

Заступник Голови Верховної Ради Оксана Сироїд зауважила, що вдосконалення законодавства про розвиток інновацій не дасть потрібних результатів при наявній податковій системі: «Ми можемо написати найкращий закон у світі про інновації, але

якщо ми будемо мати нинішню податкову систему, з нинішнім адмініструванням податків, з нинішнім тиском на бізнес, то закони про інновацію нам не допоможуть» [1].

Отже, аналізуючи та узагальнюючи ці висловлювання, можна зробити висновок, що в недостатньому інноваційному розвитку України винні вчені, які не шукають можливостей впроваджувати наукові ідеї та продукти; податкове законодавство, яке не дає змоги підприємцям впроваджувати вигідні для них новації, а військові дії на Сході є головними рушійними силами появи та розвитку інноваційних підприємств в Україні. Найбільше занепокоєння викликає позиція міністра освіти і науки України, у виступі якої відсутні конкретні напрями розвитку систем науки і освіти, а також реалізації одного з головних принципів науково-педагогічної діяльності відповідно до Закону України «Про освіту», – людиноцентризму. Тобто виникає питання, а де тут підтримка людини – головного суб'єкта появи наукової ідеї та розробки наукового продукту? Виявляється, що вчений має не тільки продукувати ідеї, а й шукати замовника. Хоча логічно було б, щоб підприємці були зацікавлені в інноваційній діяльності. Також, на наш погляд, урядовці забувають про вагомий науковий потенціал державних наукових установ, підрозділів Національної академії наук України, які не так залежні від податкового законодавства. Чому про них не згадується? Якщо адресати – органи державної влади – незадоволені результатами їх діяльності, можливо, необхідно змінити підходи до їх функціонування. А, може, їм складно зрозуміти проблеми науковців або не вигідно визнавати очевидність доцільності збільшення «фінансування» наукових працівників. Отже, на нашу думку, увага до стану оплати праці науковців є на часі.

Проблематиці оплати праці присвячено цілий ряд наукових праць вітчизняних науковців, серед яких: А. М. Колот, С. О. Цимбалюк, О. О. Герасименко, В. М. Данюк, А. В. Калина тощо. Однак недостатнім є опрацювання питань оплати праці науковців. Крім того, на нашу думку, останнім часом наявні суттєві зміни в нормативно-правовому забезпеченні оплати праці цієї категорії працівників, які варто оцінити за критеріями доцільності, сучасності та науковості.

Таким чином, *метою* статті є дослідження особливостей правового регламентування оплати праці науковців, пошук можливостей його вдосконалення для відповідності вимогам гідності. Досягнення поставленої мети має сформувати потужний інноваційний потенціал України та прискорити її інноваційний розвиток.

На нашу думку, ситуацію із оплатою праці науковців слід вивчати з огляду на розмір, організацію та диференціацію заробітної на підставі чинних нормативно-правових актів.

Розмір заробітної плати науковців. Проаналізуємо розмір заробітної плати науковців на прикладі науково-дослідного інституту НАН України. Якою має бути нижня межа розміру заробітної плати науковця, до якої величини вона має бути прив'язана? Відповідно до розпорядження Президії НАН України від 25.04.2005 р. № 263 (у редакції розпорядження Президії НАН України від 05.01.2018 р. № 4) [2] основна заробітна плата науковця прив'язується до прожиткового мінімуму працездатної особи (посадовий оклад працівника I розряду), а найвищий посадовий оклад має директор НДІ – 8709 грн (трохи більше двох мінімальних заробітних плат). Це нонсенс, щоб посадовий оклад працюючої людини становив не мінімальну заробітну плату, а прожитковий мінімум. Відповідно, не логічно прив'язувати заробітну плату науковців до прожиткового мінімуму.

Щодо мінімального розміру заробітної плати науковцю, ми вважаємо прогресивною норму Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 24), в якій «роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну таку особу щомісяця ... компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений ...» [3]. Тобто в сучасних реаліях ми вважаємо, що розмір основної заробітної плати має прив'язуватися до мінімальної заробітної плати чи хоча б становити для професіоналів та фахівців, які проводять наукові та науково-технічні розробки та виконують науково-організаційну роботу (головний інженер, провідний інженер та інші професіонали) не менше трьох мінімальних заробітних плат. Зараз посадовий оклад цих категорій наукових працівників варіює від 0,7 до 1,5 мінімальної заробітної плати.

Важливим аспектом дослідження величини заробітної плати вітчизняного науковця є порівняння її розміру із розміром заробітної плати науковців інших країн. Однак слід розуміти, що порівнювати заробітну плату вчених у розвинутих країнах світу із заробітною платою вітчизняних вчених можна, але, на нашу думку, лише з метою досягнення вищих її розмірів в Україні в довгостроковій перспективі. Це пояснюється загальним станом економіки країни, який у зв'язку із тіньовою зайнятістю, загальною корумпованістю, військовими діями на Сході країни є несприятливим і веде до бюджетного дефіциту, згортання інвестиційних процесів та економічної активності. Так, заробітна плата науковців на

початку кар'єри в розвинутих країнах Європи у 2005–2007 рр. становила: Великобританія – \$3345, Німеччина – \$3683, Франція – \$3259 тощо [4]. За даними ЮНЕСКО, у 2013 р. річні витрати на одного вченого у світі в середньому становлять 190 тис. дол. у рік. Так, США один вчений коштує майже 300 тис. доларів, Південній Кореї – 200 тис. дол. У Європейському Союзі в середньому витрати на одного вченого на рік становлять більше 160 тис. дол. А в Україні на одного вченого на рік припадає 9,3 тис. доларів [5].

Тетяна Стець, автор статті «Украинская наука: как работают, так и платят» [5], на нашу думку, дещо не вірно виставляє логіку неефективності фінансування Національної академії наук. Ми погоджуємося з тим, що кошти, призначені для фінансування Академії наук, можуть йти не на фінансування власне співробітників та їх проектів, а, наприклад, на утримання приміщень. Але не можна погодитися із її твердженням про відсутність прикладного значення вітчизняних розробок і зовнішнього незалежного оцінювання. Можливо, мова має йти, наприклад, про некомпетентність адресатів або експертів, які недооцінюють значення розробок науковців. Підтвердженням цьому є масовий відтік талановитих молоді та вчених за кордон. Тому, на нашу думку, варто по-іншому розставляти пріоритети – науковці «працюють так, як платять». Ще одна позиція автора має недостатні підстави для обґрунтування. Ефективність роботи науковців у статті оцінюється за кількістю публікацій на рік, але для визначення цього показника використовується данні наукометричної бази Scopus. Публікація статті у виданнях, які входять до цієї бази, коштує від 500 до \$3000 (14000–84000 грн). Чи може науковець НАН України, який отримує місячну заробітну плату в середньому \$360, опублікуватися в подібному виданні?

Організація та диференціація заробітної плати. Для організації заробітної плати наукового персоналу, наприклад НДІ НАН України, використовується тарифна система.

У Законі України «Про оплату праці» визначено, що «тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати» [6]. Тобто розряди тарифної сітки, а отже, і основна заробітна плата (посадові оклади) наукового персоналу, мають враховувати його кваліфікацію.

Цілком закономірно виникає запитання, що можна вважати кваліфікацією науковця? У ст. 28 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» говориться про те, що «присудження наукових ступенів та присвоєння вчених звань є державним визнанням рівня кваліфікації вченого» [7].

Усе виглядає логічно. Але в організації заробітної плати науковців є, на наш погляд, вагома недореч-

ність. Постановою Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці працівників бюджетних науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук» від 31 січня 2001 р. № 74 (пункт 2) встановлюються: «з) доплати працівникам установ: ... в) за вчене звання: професора – у розмірі 33 відсотки посадового окладу; доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника – у розмірі 25 відсотків посадового окладу; г) за науковий ступінь: доктора наук – у розмірі 25 відсотків посадового окладу; кандидата наук, доктора філософії – у розмірі 15 відсотків посадового окладу» [8]. Як відомо, доплати відрізняються від тарифу (посадового окладу) через їх різну природу. По-перше, як зазначають науковці, доплати, на відміну від тарифу, не є обов'язковими. Ця відмінність у випадку із установами НАН України не «працює», оскільки постанови Кабінету Міністрів України є обов'язковими для виконання. По-друге, доплати несуть компенсуючий характер, а не залежать від кваліфікації працівника, тобто мають компенсувати людині високу інтенсивність праці та складні умови трудової діяльності. В ідеалі закономірно, щоб адміністрації організацій усували, якщо це можливо, підстави для доплат і, відповідно, зменшували їх обсяги. Сумнівно, що доплати за вчене звання та науковий ступінь мають подібний характер. По-третє, доплати мають виплачуватися за збільшення кількісних показників, наприклад за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, збільшення обсягу виконуваних робіт, за завідування господарством тощо. У цьому випадку збільшуються трудові витрати, робочий час. Вчене звання та науковий ступінь ніяк прямо не впливають на збільшення кількісних характеристик трудової діяльності науковця, скоріше, покращують якість праці. А якщо говорити про якість праці, то мова має йти про надбавки.

З практичної точки зору виходить, що не важливо, як буде називатися складова заробітної плати, яку визначатимуть вчене звання та науковий ступінь. Але так здається лише на перший погляд. Якщо вчене звання та науковий ступінь характеризують кваліфікацію, то їх відсотки (частки) мають враховуватися в діапазоні посадових окладів науковців. Наприклад, початок діапазону має стосуватися науковця без наукового ступеня та вченого звання. Підставою ж для призначення його на посаду може бути загальний досвід роботи, досвід роботи за профілем діяльності установи або досвід роботи на керівних посадах. Тоді як найвище крайнє значення діапазону має призначатися науковцю, який є доктором наук і професором. На нашу думку, подібним чином має бути переглянуто затверджені розпорядженням Президії НАН України від 25.04.2005 р. № 263 (у редакції розпорядження Президії НАН України від 05.01.2018 р. № 4) посадові оклади (табл. 1). Після перегляду складові додаткової заробітної плати (доплати, надбавки,

премії) будуть нараховуватися на основну заробітну плату науковців, у якій враховано кваліфікацію відповідно до наявності наукового ступеня та вченого звання. Таким чином, заробітна плата науковців, яким нараховуються певні види доплат і надбавок, премії зросте на законних підставах. Сьогодні ж законодавці та урядовці, використовуючи доплати за науковий ступінь та вчене звання, економлять на статті «оплата праці науковців». Крім того, подібні зміни усуватимуть суб'єктивізм під час призначення посадового окладу науковцеві у визначеному Президією НАН України діапазоні.

В існуючій зараз схемі посадових окладів наукових працівників відношення між найвищим і найменшим посадовим коефіцієнтами становить, як правило, від 1% до 6%. Ці значення нижчі за «порог відчутності» (10%), а отже, не стимулюватимуть наукових працівників покращувати власну кваліфікацію. Виключеннями є посади «головний інженер» (18%), «завідувач відділу» (14–15%), «директор іншої науково-дослідної установи» (21%) та «науковий співробітник» (8%).

У табл. 1 також наведемо діапазони посадових окладів, в яких враховано наявність у наукових працівників наукового ступеня та вченого звання. Важливо, щоб законодавчо було закріплено відсоток збільшення посадового окладу залежно від наявності наукового ступеня та вченого звання. У запропонованих нами діапазонах посадових окладів найвище крайнє значення визначено відповідно до законодавчого розміру доплати за науковий ступінь доктора наук – 33% і вчене звання професора – 25%. Тобто передбачається збільшення діапазону в 1,58 разу ($33\% + 25\% = 58\%$).

Слід також наголосити на тому, що невіправданою є відсутність затвердженого довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ НАН України. Тому для визначення доцільності для певної посади наукового працівника наявності наукового ступеня та вченого звання нами використано наказ Міністерства юстиції України № 611/5 від 19.04.2012 р. «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України» [9]. Відповідно до цього наказу майже для всіх посад, крім головного інженера та інженера без категорії, бажаною є наявність наукового ступеня. Вчене звання, як зазначалося нами раніше, є підтвердженням кваліфікації, а отже, також має враховуватися в посадовому окладі.

ВИСНОВКИ

Отже, на нашу думку, для забезпечення, як визначено Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» (ст. 61), «підвищення престижності наукової та науково-технічної діяльності, пошуку і добору талановитої молоді» [7] зміни в розмірі та

Схема посадових окладів наукових працівників науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук України

Найменування посади	Місячний посадовий оклад з 01.01.2018 р., грн	Посадові коефіцієнти	Пропоновані діапазони посадових окладів (за умови, якщо посадовий оклад наукового працівника 1 тарифного розряду 1762 грн)
Директор науково-дослідного інституту	8569–8709	4,86–4,94	8569–13539
Учений секретар науково-дослідного інституту	7645–8093	4,33–4,59	7645–12079
Керівник філіалу (відділення) науково-дослідного інституту, науково-технічного центру	8515–8648	4,83–4,9	8515–13454
Завідувач науково-дослідного підрозділу (відділення, відділу, лабораторії) науково-дослідного інституту, науково-технічного центру, радник при дирекції	7645–8093	4,33–4,59	7645–12079
Завідувач науково-дослідного підрозділу (лабораторії, сектора), що входить до складу іншого науково-дослідного підрозділу (відділу, лабораторії) інституту, науково-технічного центру	7639–7839	4,33–4,44	7639–12069
Учений секретар філіалу (відділення) науково-дослідного інституту, науково-технічного центру	7307–7555	4,14–4,28	7307–11545
Керівник науково-дослідної установи	7810–8012	4,43–4,54	7810–12340
Завідувач науково-дослідного підрозділу (лабораторії, відділу) науково-дослідної установи, учений секретар науково-дослідної установи	6648–7645	3,77–4,33	6648–10504
Директор (начальник) іншої наукової установи, організації	5286–6410	3,0–3,63	5286–8352
Головний інженер наукової установи, організації	5286–6410	3,0–3,63	–
Завідувач (начальник) відділу, який виконує наукову, науково-технічну або науково-організаційну роботу	4746–5652	2,69–3,2	4746–7498
Завідувач підрозділу (сектора, групи, служби, зміни) у складі науково-дослідних та інших підрозділів, який виконує наукову, науково-технічну або науково-організаційну роботу	3872–4460	2,19–2,53	3872–6118
Головний науковий співробітник	7810–8093	4,43–4,59	7810–12340
Провідний науковий співробітник	7645–7810	4,33–4,43	7645–12079
Старший науковий співробітник	6949–7188	3,94–4,07	6949–10979
Науковий співробітник	5916–6405	3,35–3,63	5916–9347
Молодший науковий співробітник	5255–5565	2,98–3,15	5255–8303
<i>Професіонали та фахівці, які проводять наукові і науково-технічні розробки та які виконують науково-організаційну роботу:</i>			
Головний інженер та інші професіонали	4548–5652	2,58–3,2	4548–7186
Провідний інженер та інші професіонали	3735–4263	2,12–2,42	3735–5901
<i>Інженер та інші професіонали:</i>			
1 категорії	3631–4001	2,06–2,27	3631–5737
2 категорії	2878–3039	1,63–1,72	2878–4547
Без категорії	2774–2878	1,57–1,63	–

Джерело: складено за [2].

організації заробітної плати науковців є необхідними. Але з огляду на неготовність економіки України до кардинальних змін у фінансуванні науково-дослідної діяльності ці зміни мають здійснюватися поетапно: підвищення посадових окладів науковців завдяки врахуванню в них наукового ступеня та вченого звання; розробка та затвердження довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ НАН України; обґрунтування посадових коефіцієнтів (тарифних розрядів); зміна посадового окладу наукового працівника I тарифного розряду з прожиткового мінімуму на мінімальну заробітну плату; доведення трудового доходу науковця до його рівня у розвинутих країнах. Тобто подальші дослідження мають стосуватися наукових засад реалізації етапів підвищення розміру та осучаснення підходів до організації заробітної плати науковців. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Відбулися парламентські слухання на тему: «Національна інноваційна система України: стан та законодавче забезпечення розвитку». 21.03.2018. URL: <http://rada.gov.ua/print/156131.html>
2. Розпорядження Президії НАН України «Про внесення змін до розпорядження Президії НАН України від 25 квітня 2005 р. № 263» від 05.01.2018 р. № 4 від 05.01.2018 р. URL: <http://www.nas.gov.ua/legaltexts/Pages/regulation.aspx?fn1=ActID&fft1=Eq&ffv1=R-170105-5>
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Зарплаты в научно-образовательном секторе разных стран: сравнительное исследование. URL: <https://valchess.livejournal.com/127996.html>
5. **Стець Т.** Украинская наука: как работают, так и платят. URL: <http://asn.in.ua/ru/news/publishing/69775-ukrainskaja-nauka-kak-rabotajut-tak-i-platjat.html>
6. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (редакція від 01.01.2017 р.). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
7. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці працівників бюджетних науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук» від 31 січня 2001 р. № 74. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/74-2001-п>
9. Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України» від 19.04.2012 р. № 611/5. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0611323-12>

REFERENCES

- [Legal Act of Ukraine] (2012). <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
- [Legal Act of Ukraine] (2012). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0611323-12>
- [Legal Act of Ukraine] (2017). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
- [Legal Act of Ukraine] (2017). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
- [Legal Act of Ukraine] (2018). <http://www.nas.gov.ua/legaltexts/Pages/regulation.aspx?fn1=ActID&fft1=Eq&ffv1=R-170105-5>
- [Legal Act of Ukraine] (2018). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/74-2001-п>
- Stets, T. "Ukrainskaya nauka: kak rabotajut, tak i platjat" [Ukrainian science: how they work, so they get paid]. <http://asn.in.ua/ru/news/publishing/69775-ukrainskaja-nauka-kak-rabotajut-tak-i-platjat.html>
- "Vidbulysia parlamentski slukhannia na temu: «Natsionalna innovatsiina systema Ukrainy: stan ta zakonodavche zabezpechennia rozvytku»" [There were parliamentary hearings on the subject: "National Innovation System of Ukraine: Status and Legislative Support of Development"]. <http://rada.gov.ua/print/156131.html>
- "Zarplaty v nauchno-obrazovatelnom sektore raznykh stran: sravnitelnoye issledovaniye" [Salaries in the scientific and educational sector of different countries: a comparative study]. <https://valchess.livejournal.com/127996.html>