

# Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення

С. ЦИМБАЛЮК,  
кандидат економічних наук  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана

*У статті розглянуто основні проблеми організації заробітної плати, недоліки єдиної тарифної сітки, яка застосовується для оплати праці працівників бюджетної сфери. Окреслено перспективи та вірогідні напрями поліпшення оплати праці в бюджетній сфері.*

*В статье изложены основные проблемы организации заработной платы, недостатки единой тарифной сетки, используемой для оплаты труда работников бюджетной сферы. Определены перспективы и возможные направления усовершенствования оплаты труда в бюджетной сфере.*

*The basic problems of wage organization, lacks of the single tariff net, used for labour payment of workers of budgetary sphere, are expounded in the article. The prospects and possible directions of improvement of labour payment in the budgetary sphere are certain.*

Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, диференціації заробітної плати, індексація заробітної плати, тарифні умови оплати праці, ЄТС для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду.

**П**остановка проблеми. Питання оплати праці є ключовими в системі соціально-трудових відносин. Рівень трудових доходів населення, насамперед розмір заробітної плати, є одним з основних показників ефективності соціально-економічної політики держави, а також реалізації права людини на гідне життя.

Особливо актуальними й проблемними залишаються питання матеріальної мотивації та організації заробітної плати в бюджетному секторі економіки України, що обумовлено наступними обставинами:

- низький рівень заробітної плати більшої частини працівників бюджетного сектору;
- порушення державних гарантій щодо оплати праці, зокрема неузгодженість основної заробітної плати з мінімальною;
- незадовільна, точніше мізерна, диференціація заробітної плати, насамперед, основної її частини;
- неврахування основних тарифоутворювальних чинників під час розроблення міжкваліфікаційних співвідношень оплати праці і, як наслідок, необґрунтовані диспропорції у рівнях основної заробітної плати працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу;
- відсутність не лише об'єктивних методик віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки (ЄТС), а й кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих галузей бюджетної сфери;

— жорсткі рамки ЄТС, що не дозволяють враховувати галузеві особливості й специфіку роботи організацій і закладів під час встановлення посадових окладів окремим працівникам, а також їхню компетентність, досвідченість і результативність;

— підвищення заробітної плати, головним чином, за рахунок додаткових виплат і заохочень, що погіршує структуру заробітної плати, порушує принцип соціальної справедливості в оплаті праці та негативно впливає на диференціацію заробітної плати тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблем, пов'язаних з оплатою праці, зокрема й працівників бюджетного сектору економіки, займався чимало вітчизняних науковців: Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В. Данюк, А. Калина, Т. Кир'ян, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Новіков, В. Онищенко, В. Онікієнко та ін. Ці проблеми висвітлені також у працях російських учених: Л. Абалкіна, Н. Волгіна, Н. Горелова, Ю. Кокіна, Р. Колосової, Б. Мазманової, Г. Слезінгера, М. Сорокіної, Р. Яковлева та ін.

Грунтовно досліджені проблеми удосконалення організації заробітної плати на основі поліпшення державного, договірної її регулювання, у тому числі й в бюджетному секторі економіки, оптимізації структури заробітної плати, удосконалення тарифних умов оплати праці, зокрема й за рахунок удосконалення ЄТС, посилення її гнучкості, індивідуалізація визначення її розмірів.

Водночас, на думку автора, є низка проблем, що потребують подальшого дослідження і розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення організації заробітної плати, зокрема й на підприємствах бюджетної сфери. З-поміж таких проблем ми виділяємо питання, пов'язані із забезпеченням об'єктивної диференціації заробітної плати; розробленням оптимальних співвідношень оплати праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп; оптимізацією структури заробітної плати з метою посилення зацікавленості працівників у результатах праці; посиленням гнучкості та індивідуалізації заробітної плати; удосконаленням методичного забезпечення щодо формування тарифних умов оплати праці тощо.

**Метою роботи** є виявлення недоліків матеріальної мотивації та організації заробітної плати працівників бюджетної сфери, визначення перспектив основних напрямів їх усунення.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед зазначимо, що в українському законодавстві відсутнє визначення поняття «працівник бюджетної сфери». На сьогодні основним критерієм зарахування до цієї категорії працівників є фінансування виплати заробітної плати з бюджету.

Відповідно до статті 98 КЗпП України, оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

Умови визначення розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України (стаття 8 Закону України «Про оплату праці»<sup>1</sup>).

Треба зазначити, що цю норму містить і проект Трудового Кодексу України від 10 грудня 2009 р. Згідно з пунктом 2 статті 208 проекту Трудового Кодексу України, умови і розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними всеукраїнськими професійними спілками.

Однією з основних проблем є низький рівень заробітної плати працівників бюджетної сфери. Так, за даними Державного комітету статистики України, середньомісячна заробітна плата працівників у галузі освіти у листопаді 2011 р. становила 2104 грн, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 1826 грн, культури та спорту, відпочинку та розваг – 2592 грн. Натомість середньомісячна заробітна плата працівників у сфері фінансової діяльності у листопаді 2011 р. дорівнювала

5392 грн, на промислових підприємствах – 3204 грн, на підприємствах транспорту та зв'язку – 3197 грн<sup>2</sup>.

Низький рівень заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери негативно позначається на мотивації працівників, негативно впливає на престиж професії викладача, педагога, медика, соціального працівника, державного службовця, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук вторинної й третинної зайнятості або ж пошук роботи на підприємствах інших видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів. Відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного зростання країни, її конкурентоспроможності, безумовно, є негативним явищем.

Матеріальне становище найманих працівників бюджетної сфери погіршується у зв'язку з постійними інфляційними процесами (що не завжди відбивається на індексах інфляції, які оприлюднює Держкомстат України, але вагомо впливають на добробут населення) та недосконалістю процедури індексації заробітної плати, яка не виконує свого основного призначення – відшкодування працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індексація заробітної плати працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення»<sup>3</sup> та Порядку проведення індексації грошових доходів населення<sup>4</sup>. Суттєвим недоліком чинної процедури індексації заробітної плати, на нашу думку, є індексація її в межах лише прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Методологія визначення прожиткового мінімуму в Україні недосконала і цей соціальний індикатор не повною мірою відображає обсяг життєвих засобів реально необхідних для задоволення основних потреб людини.

Низький рівень заробітної плати працівників бюджетної сфери, на жаль, не єдина проблема в сфері оплати праці цієї категорії працівників. На сьогодні в Україні застосовується два підходи до оплати праці в бюджетній сфері:

– на основі Єдиної тарифної сітки. Чинна Єдина тарифна сітка, затверджена постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. №1298 (далі – Постанова №1298);

– на основі схем посадових окладів відповідно до спеціальних нормативно-правових актів, затверджених

<sup>1</sup> Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР

<sup>2</sup> <http://ukrstat.gov.ua>

<sup>3</sup> Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 року № 1282-ХІІ

<sup>4</sup> Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. №1078

Таблиця 1

**Міжрозрядна різниця ЄТС для оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери України**

Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %
1	1,0	–	–
2	1,09	0,09	9,0
3	1,18	0,09	8,3
4	1,27	0,09	7,6
5	1,36	0,09	7,1
6	1,45	0,09	6,6
7	1,54	0,09	6,2
8	1,64	0,1	6,5
9	1,73	0,09	5,5
10	1,82	0,09	5,2
11	1,97	0,15	8,2
12	2,12	0,15	7,6
13	2,27	0,15	7,1
14	2,42	0,15	6,6
15	2,58	0,16	6,6
16	2,79	0,21	8,1
17	3,0	0,21	7,5
18	3,21	0,21	7,0
19	3,42	0,21	6,5
20	3,64	0,22	6,4
21	3,85	0,21	5,8
22	4,06	0,21	5,5
23	4,27	0,21	5,2
24	4,36	0,09	2,1
25	4,51	0,15	3,4

постановами Кабінету Міністрів України (наприклад, постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. №268, «Про умови оплати праці працівників державних нотаріальних контор та державних нотаріальних архівів» від 11 вересня 2007 року №1123 тощо).

Існування двох розрізних підходів до оплати праці працівників бюджетної сфери свідчить про те, що чинна в Україні ЄТС для оплати праці працівників бюджетної сфери не виконує свого основного призначення – запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу. Навіть у самій назві «Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» словосполучення «окремих галузей бюджетної сфери» вказує на некоректність використання найменування ЄТС, оскільки єдина тарифна сітка не є справді «єдиною».

Якщо порівняти наведені нами дані про середньомісячну заробітну плату працівників у галузі освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, культури та спорту, відпочинку та розваг, то вони значно менші від середньомісячної заробітної плати працівників державного управління, яка є однією з найвищих в економіці України<sup>5</sup>.

ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, містить 25 розрядів. Від 1.09.2008 р. запроваджено III етап реформування оплати праці на основі ЄТС, діапазон тарифних коефіцієнтів якої складає 1 : 4,51. Постановою №1298 затверджені також схеми тарифних розрядів посад працівників. Розрахована нами міжрозрядна різниця ЄТС (абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів) наведено в табл. 1.

Постановою Кабінету Міністрів України від 04.04.2007 р. №602<sup>6</sup> встановлено розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду на рівні законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати. Ця норма дала змогу підвищувати посадові оклади та тарифні ставки працівникам

<sup>5</sup> За даними Державного комітету статистики України середньомісячна заробітна плата працівників державного управління у листопаді 2011 року становила 3352 грн (<http://ukrstat.gov.ua>)

<sup>6</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду Єдиної тарифної сітки» від 04.04.2007 р. №602

бюджетних установ і закладів одночасно з підвищенням розміру мінімальної заробітної плати.

Однак постановою Кабінету Міністрів України від 25.10.2008 р. №939<sup>7</sup> (далі – Постанова №939) встановлено посадовий оклад (тарифну ставку) працівника 1 тарифного розряду у розмірі 545 грн<sup>8</sup>. При цьому, набула чинності норма щодо встановлення працівникам бюджетних установ, у яких розміри посадових окладів (тарифних ставок) будуть меншими за визначений розмір мінімальної заробітної плати, посадового окладу (тарифної ставки) на рівні мінімальної заробітної плати.

Із прийняттям Кабінетом Міністрів Постанови №939 в бюджетному секторі економіки мінімальна заробітна плата припинила виконувати роль держаної соціальної гарантії.

Треба зазначити, що нині посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду залишається меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

З 1.01.2012 р. посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду (авт. – розрахунковий) дорівнює 773 грн; з 1.04.2012 р. – 794 грн; з 1.07.2012 р. – 802 грн, з 1.09.2011 р. – 807 грн, з 1.10.2012 р. – 823 грн, з 1.12.2012 р. – 839 грн<sup>9</sup>. Водночас, розмір мінімальної заробітної плати на 2012 рік становить: з 1.01 – 1073 грн, з 1.04 – 1094 грн, з 01.07 – 1102 грн, 01.10 – 1118 грн, з 01.12 – 1134 грн.

За такого підходу встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду у розмірі, меншому законодавчо визначеної заробітної плати, суперечить законодавству України: статті 96 КЗпП України та статті 6 Закону України «Про оплату праці»<sup>10</sup>. Відповідно до зазначених статей формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника 1 розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Причому ця норма стосується підприємств усіх сфер, видів економічної діяльності та організаційно-правових форм.

Раніше чинна частина третя статті 95 КЗпП України «У разі коли працівникові, який виконав місячну

(годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство провадить доплату до її рівня» виключена на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»<sup>11</sup>.

З-поміж інших недоліків ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, треба виокремити такі:

- дуже малий діапазон тарифної сітки: для двадцятип'ятирозрядної тарифної сітки співвідношення 1 : 4,51 є мізерним (див. табл. 1);

- міжрозрядна різниця усіх розрядів ЄТС менше 10% («порогу відчутності»), що об'єктивно не враховує різницю в складності, відповідальності, рівні кваліфікації працівників суміжних розрядів й відповідно не забезпечує необхідної диференціації їх основної заробітної плати;

- відсутність логіки у побудові тарифних коефіцієнтів, використання змішаного типу міжрозрядної різниці, яка диференціюється від 2,1% (двадцять четвертий розряд) до 9% (другий розряд);

- відсутність об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників бюджетної сфери та кваліфікаційних характеристик професій і посад для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів правомірність віднесення професій і посад до розрядів ЄТС;

- віднесення більшості професій і посад не до відповідного розряду ЄТС, а до певного діапазону розрядів, й відсутність жодних норм чи рекомендацій щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, які обіймають відповідні посади (виконують роботи), в межах встановленого діапазону розрядів. Причому для окремих посад діапазон охоплює п'ять, шість і навіть сім розрядів<sup>12</sup>.

Треба також зазначити, що після уведення в дію ЄТС Кабінет Міністрів України неодноразово ухвалював рішення щодо внесення змін до Постанови №1298: зміни діапазонів тарифних розрядів і підвищення посадових окладів працівників організацій і закладів окремих галузей.

Так, приміром, постановою Кабінету Міністрів України від 15 серпня 2007 р. №1050<sup>13</sup> було змінено діапазони тарифних розрядів за ЄТС для керівних працівників, художнього, артистичного складу, професіоналів і фахівців закладів культури і мистецтв. Крім того, іншою

<sup>7</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери» від 25.10.2008 р. №939

<sup>8</sup> На рівні законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати станом на 01.10.2008 р.

<sup>9</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11 січня 2012 №10

<sup>10</sup> Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР

<sup>11</sup> Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 18 листопада 2004 року №2190-IV

<sup>12</sup> Приміром, діапазон розрядів згідно з додатком 2 до Постанови № 1298 для керівників галузевих науково-дослідних установ, організацій та їх філіалів становить 16–22

<sup>13</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін у додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298» від 15 серпня 2007 р. № 1050

постановою Кабінету Міністрів від 3 лютого 2010 р. №109<sup>14</sup> встановлено, що під час визначення максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати) керівних працівників, художнього та артистичного персоналу закладів культури, яким надано статус академічних, застосовується додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, максимальний розмір якого не перевищує 2, а інших працівників цих закладів – 1,3.

Подібні зміни до Постанови №1298, а також неузгодженість посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою спричинили порушення міжкваліфікаційних співвідношень у розмірах посадових окладів працівників однакової кваліфікації, призвели до виникнення суттєвих міжгалузевих диспропорцій у розмірах посадових окладів працівників, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу.

Разом з цим, відзначимо, що ЄТС встановлює досить жорсткі межі диференціації оплати залежно від складності праці, недостатньо враховує галузеві особливості, а також специфіку роботи організацій, установ і закладів. Останні позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату конкретних працівників з урахуванням рівня їхньої компетентності, досвіду та результатів праці.

Треба також зазначити, що схеми посадових окладів, які використовуються для оплати праці окремих категорій працівників бюджетного сектору економіки (державних службовців, суддів, працівників правоохоронних органів, органів прокуратури тощо), теж не позбавлені недоліків. Зокрема, посадові оклади встановлюються у фіксованому (абсолютному) розмірі й, відповідно, не залежать від розміру мінімальної заробітної плати, а отже і від прожиткового мінімуму та рівня інфляції. У зв'язку з цим посадові оклади не завжди своєчасно переглядаються у разі підвищення мінімальної заробітної плати та зростання цін на товари та послуги.

19 січня 2011 р. Кабінет Міністрів України ухвалив Концепцію удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери (далі – Концепція) (розпорядження №29-р). Як зазначено в Концепції, метою її реалізації є вдосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери та створення належних умов для підвищення ефективності їх праці. Можна вважати позитивним той факт, що уряд України звернув увагу на те, що питання оплати праці в бюджетному секторі економіки є проблемними (на нашу думку, навіть критичними).

Концепцією окреслено заходи та напрями удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери. Разом з тим Концепція не містить жодних дієвих інструментів поліпшення ситуації, що склалася. Крім того концепція може бути лише орієнтиром для визначення основних напрямів поліпшення політики оплати праці. Проте концепція не є законодавчим актом. І якщо в Україні спостерігається невиконання законодавчих норм не лише приватним бізнесом, а й урядом України, то вірогідність виконання положень розробленої Концепції, як і передвиборних обіцянок політиків, якщо не нульова, то мізерна.

Розпорядженням визначено п'ятирічний термін реалізації Концепції. Минув рік з дня її ухвалення. Разом з тим, суттєвих кроків щодо поліпшення оплати праці в бюджетному секторі економіки поки що немає. Якщо і є намагання поліпшити ситуацію (приміром щодо наближення тарифної ставки першого розряду до мінімальної заробітної плати, диференціації основної заробітної плати працівників, які виконують роботи/обіймають посади, віднесені до нижчих тарифних розрядів), то вони настільки малі, що пересічні працівники цього не відчують.

Постановою Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 р. №524<sup>15</sup> вперше з кінця 2008 р. була запроваджена диференціація посадових окладів (тарифних ставок) працівників нижчих тарифних розрядів, якої з прийняттям Постанови №939 взагалі не було. Так, з 1.01.2012 р. працівникам 1 тарифного розряду встановлено посадовий оклад (тарифну ставку) у розмірі 1073 грн, другого – 1078 грн, третього – 1088 грн, четвертого – 1098 грн, п'ятого – 1108 грн<sup>16</sup>.

Зазначені зміни можна вважати позитивним кроком у вирішенні проблеми незадовільної диференціації основної заробітної плати працівників бюджетної сфери. Разом з тим, встановлена різниця між посадовими окладами (тарифними ставками) є настільки малою, що може бути розцінена не як намагання вирішити проблему, а лише як створення відповідного враження у громадскості. Так, розмір основної заробітної плати працівника шостого тарифного розряду (який з 1.01.2012 р. дорівнює 1121 грн) лише на 4,5% перевищує основну заробітну плату працівника першого тарифного розряду. Водночас, рекомендований діапазон для шестирозрядних тарифних сіток, що використовуються для оплати праці робітників, має складати не менше як 1 : 2.

На практиці це означає, що посадовий оклад, приміром, фахівців з базовою вищою та неповною вищою медичною і фармацевтичною освітою, що працюють у

<sup>14</sup> Постанова Кабінету Міністрів «Про оплату праці працівників закладів культури, яким надано статус академічних» від 3 лютого 2010 р. № 109

<sup>15</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 р. № 524

<sup>16</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11 січня 2012 № 10

закладах системи охорони здоров'я<sup>17</sup>, може бути більший за оклад робітників, що виконують прості некваліфіковані або допоміжні роботи (гардеробника, кур'єра, підсобного робітника, прибиральника та ін.), лише на 4,5 %<sup>18</sup>.

Крім того посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду, який використовується для розрахунку посадових окладів (тарифних ставок) працівників, роботи та посади яких віднесено до вищих (починаючи з шостого) розрядів, з 1.01.2012 р. встановлено в розмірі 773 грн, що на 28% менше фактичного посадового окладу (тарифної ставки) працівників першого розряду. Це й надалі штучно звужує діапазон ЄТС. Станом на 31.01.2012 р. він становив 1 : 3,2.

Виходячи із затверджених на 2012 р. фактичного і розрахункового посадових окладів (тарифних ставок) 1 розряду на кінець 2012 р. діапазон ЄТС складатиме 1 : 3,3<sup>19</sup>.

У зв'язку з цим, наближення посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду до законодавчо визначеного розміру МПЗ протягом 2012 р. не очікується.

Отже, затверджена Концепція удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери залишається політичним гаслом. Найближчим часом ніякого поліпшення добробуту працівників бюджетної сфери, удосконалення ЄТС, припинення порушень норм трудового законодавства стосовно встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 розряду не передбачається.

Окреслимо основні напрями удосконалення ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери:

- запровадження єдиної тарифної сітки для працівників усіх організацій, установ і закладів бюджетної сфери;
- відмова від жорстких рамок ЄТС, побудова її на гнучких засадах;
- узгодження окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою;
- віднесення професій і посад не до розрядів ЄТС, а формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали з оплати праці;
- зменшення кількості розрядів ЄТС й діапазонів розрядів для окремих професій і посад завдяки формуванню кваліфікаційних груп з оплати праці на підставі складності робіт, об'єднанню кількох розрядів в одну кваліфікаційну групу;
- розроблення методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників й формування кваліфікаційних груп;
- розроблення кваліфікаційних характеристик для тих галузей бюджетної сфери, для яких відповідні випуски Довідника не підготовлені та ще не заплановані до видання, що дасть змогу порівняти складність зав-

дань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади, й об'єктивніше сформувавши кваліфікаційні групи з оплати праці;

- запровадження однакового відносного зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів – постійної міжрозрядної різниці;
- забезпечення різниці в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних кваліфікаційних груп не менше 10%;
- присвоєння кожній кваліфікаційній групі не найбільших тарифних коефіцієнтів, а діапазону (вилки) співвідношень в оплаті праці, використання перехресної побудови діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, повніше врахувати результати праці працівників, їхнє ставлення до роботи, рівень професіоналізму тощо;

— розроблення керівниками бюджетних установ, закладів та організацій показників, що мають враховуватись під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника в межах встановлених діапазонів; узгодження основних положень з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників та ін.

**Висновки.** Система оплати праці на підприємствах бюджетної сфери має низку недоліків: низький рівень та незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції у розмірах посадових окладів працівників, які виконують однаково за складністю та функціональними ознаками роботу, жорсткі рамки ЄТС, відсутність об'єктивних методик щодо формування кваліфікаційних груп з оплати праці та кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих галузей бюджетної сфери, неузгодженість посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою тощо. Це виступає демотиваційним чинником для працівників, негативно впливає на статус більшості професій бюджетного сектору економіки, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук роботи на підприємствах інших видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів тощо. У зв'язку з цим заробітна плата працівників бюджетної сфери не виконує своїх основних функцій – відтворювальної та мотиваційної.

Одним з основних завдань соціально-економічної політики держави має бути реформування політики оплати праці працівників бюджетної сфери економіки з метою посилення мотивації працівників, захищеності в результатах праці, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати.

<sup>17</sup> Діапазон розрядів за ЄТС для цієї категорії працівників становить 6–10 згідно з Додатком 2 Постанови №1298

<sup>18</sup> Діапазон розрядів за ЄТС для цих працівників становить 1–2

<sup>19</sup> Станом на 1.12.2012 р. фактичний посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 розряду встановлений у розмірі 1134 грн, розрахунковий – 839 грн