

5. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», ТОО, 2001. — 254 с.
6. *Шаульская Л.В., Малеваная С.П.* Профессиональная ориентация молодежи как инструмент регулирования рынка труда // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях. Сб. науч. тр. Т.2. / НАН Украины. Инс-т экономики пром-ти. — Донецк, 2001. — С. 174—184.
7. *Маршавін Ю.* Профориєнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 20—24.
8. *Тюхтенко Н.* Соціально-економічні аспекти професійної орієнтації населення у процесі формування трудових ресурсів // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 5. — С. 24—27.
9. Концепція державної системи професійної орієнтації населення / Постанова Кабінету Міністрів України // Офіційний вісник України. — 2008. — № 72. — С. 53—56.
10. *Доронина О.А.* Активизация профориентационной работы как инструмент региональной кадровой политики // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. — 2009. — Т. 1. — С. 75—81.
11. *Червоноіванова О.М., Якимова Н.С.* Сучасний стан та напрями вдосконалення професійної орієнтації молоді донецької області // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. Т. 1. — 2009. — С. 137—142.
12. *Джиоев С.Х.* Профориентация как форма содействия трудовой занятости: некоторые вопросы теории правового регулирования // Государство и право. — 2005. — № 11. — С. 39—46.
13. *Камішин В.В., Буров О.Ю.* ON-LINE технологія професійної орієнтації молоді // Науково-технічна інформація. — 2005. — № 4. — С. 46—49.

Стаття надійшла до редакції 29.06.2010 р.

УДК 331.2

С. О. Цимбалюк, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

**ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ
БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ: ПРОБЛЕМИ, НАПРЯМИ
УДОСКОНАЛЕННЯ**

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто основні проблеми матеріальної мотивації та організації заробітної плати, недоліки ЄТС, яка застосовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери. На основі виявлених недоліків окреслено основні напрями удосконалення організації заробітної плати працівників бюджетної сфери.

АННОТАЦИЯ. В статье изложены основные проблемы материальной мотивации и организации заработной платы, недостатки ЕТС, которая используется для оплаты труда работников бюджетной сферы. Исходя из рассмотренных недостатков, определены основные направления усовершенствования организации заработной платы работников бюджетной сферы.

ANNOTATION. The basic problems of material motivation and salary organization, lacks of general tariff schedule, which is used for payment of budget sphere workers, are expounded in the article. On the basis of the considered defects basic directions of improvement of budget sphere workers salary organization are certain.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Заробітна плата, організація заробітної плати, індексація заробітної плати, тарифні умови оплати праці, ЄТС для оплати праці працівників галузей бюджетної сфери, кваліфікаційні групи з оплати праці

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Заработная плата, организация заработной платы, индексация заработной платы, тарифные условия оплаты труда, ЕТС для оплаты труда работников бюджетной сферы, квалификационные группы по оплате труда

KEY WORDS. Salary, salary organization, indexation of salary (cost-of-living adjustments), payment tariff conditions, general tariff schedule for payment of budget sphere workers, job class (grade) of payment

Неефективна мотиваційна політика, ігнорування інтересів і компенсаційних очікувань працівників, низький рівень та зниження реальної заробітної плати, несправедливість в оплаті праці, зумовлена незадовільною її диференціацією, відсутністю узгодженості заробітної плати з результатами праці, може мати низку негативних наслідків для підприємства. Такими негативними наслідками є висока плинність персоналу, порушення трудової та виконавчої дисципліни, високий ступінь конфліктності, низька продуктивність і якість праці та ін.

Проблемною залишається матеріальна мотивація та організація заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери. Особливо актуальні питання низького її рівня, зниження реальної заробітної плати за умов високого рівня інфляції та неузгодженості основної заробітної плати, а відтак і інших її складових (які визначаються у відсотках до тарифних ставок і посадових окладів), з мінімальною заробітною платою й відповідно прожитковим мінімумом. Передбачена законодавством процедура індексації

грошових доходів населення, у тому числі й заробітної плати, недосконала й не виконує свого основного призначення: відшкодування працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

Серед проблемних питань треба також виокремити незадовільну, точніше мізерну, диференціацію заробітної плати, і першою чергою, основної її частини; не врахування основних тарифоутворювальних чинників під час розроблення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп; відсутність не лише об'єктивних методик формування кваліфікаційних груп з оплати праці (згідно з чинними положеннями віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки (ЄТС)), а й кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих галузей бюджетної сфери.

Дослідженням питань, пов'язаних з матеріальною мотивацією, організацією заробітної плати, займалося чимало вітчизняних науковців: Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В. Даниук, А. Калина, Т. Кир'ян, А. Колот, Г. Куліков, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Новіков, В. Онищенко, В. Онікієнко та ін. Ці проблеми висвітлені також у працях учених країн СНД: Л. Абалкіна, Н. Волгіна, Ю. Кокіна, Р. Колосової, Г. Слезінгера, Р. Яковлева та ін. У працях учених міститься чимало дієвих і корисних пропозицій щодо вдосконалення чинного механізму організації заробітної плати на основі посилення державного, договірною регулювання оплати праці, вибору адекватних соціально-економічним умовам систем заробітної плати, підвищення мотиваційного потенціалу тарифних умов оплати праці, удосконалення нормування праці тощо.

Разом з тим, на думку автора, є низка проблем, котрі потребують подальших досліджень і на їх основі розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення організації заробітної плати, у тому числі й на підприємствах бюджетної сфери. З-поміж проблем, котрі потребують досліджень, треба виокремити питання, пов'язані із забезпеченням об'єктивної диференціації заробітної плати; розробленням оптимальних співвідношень в оплаті праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп; оптимізацією структури заробітної плати з метою посилення заінтересованості працівників у результатах праці тощо.

Метою роботи є аналіз стану матеріальної мотивації та організації заробітної плати працівників бюджетної сфери, виявлення недоліків та окреслення основних напрямів щодо їх усунення.

Суттєвою залишається проблема *низького рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери*. Так, за даними Державного комітету статистики України середньомісячна заробітна плата

працівників у галузі освіти у 2009 році становила 1611 грн, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги — 1307 грн. Натомість середньомісячна заробітна плата працівників у сфері фінансової діяльності у 2009 році склала 4038 грн, державного управління — 2513 грн, транспорту і зв'язку — 2409 грн [1].

Низький рівень заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери негативно позначається на мотивації працівників, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук вторинної й третинної зайнятості або ж пошук роботи на підприємствах інших галузей та видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів найманих працівників. 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 інфляційними процесами. Якщо номінальна середньомісячна заробітна плата працівників освітніх закладів і установ у 2009 порівняно з 2008 роком збільшилася на 11,26 %, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги — на 11,04 %, то реальна заробітна плата працівників освітніх закладів за даний період зменшилася на 1 % і склала 1434,55 грн у 2009 році, працівників охорони здоров'я та надання соціальної допомоги — зменшилася на 1,12 % і в 2009 році становила 1163,85 грн (розраховано за даними [1]).

Причиною таких негативних тенденцій є неузгодженість окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою та недосконалість процедури індексації заробітної плати.

Індексація заробітної плати працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядку проведення індексації грошових доходів населення [2; 3]. Відповідно до зазначених нормативних актів індексації підлягають лише окремі складові заробітної плати: оплата праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами, посадовими окладами) і відрядними розцінками; доплати, надбавки, премії, що мають постійний характер; гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством; інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер.

Не індексуються виплати разового характеру, що належать до фонду оплати праці, як-то: винагорода за підсумками роботи за

рік; щорічна винагорода за вислугу років; одноразові премії; матеріальна допомога; одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію та ін. Не підлягають також індексації виплати, розмір яких визначається виходячи із середньої заробітної плати. До таких виплат належать: оплата відпусток, компенсація за невикористану відпустку; оплата праці за час перебування у відраженні тощо.

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 повною мірою не відображає реально необхідний рівень життєвих засобів для задоволення основних потреб людини. Тому індексація заробітної плати в межах прожиткового мінімуму не дає змоги повністю відшкодувати подорожчання цін на споживчі товари і послуги. Фактично відшкодування є дуже малим, тому чинна процедура індексації не виконує свого головного призначення.

Низький рівень та зниження реальної заробітної плати працівників бюджетної сфери, нажаль, не єдині проблеми в сфері оплати праці цієї категорії працівників.

Оплата праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери України здійснюється на основі ЄТС. 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»¹ [4].

З 1 вересня 2008 року запроваджено III етап оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, затвердженої зазначеною постановою. Встановлені тарифні коефіцієнти за розрядами ЄТС наведено в табл. 1.

Таблиця 1

¹ З-поміж галузей бюджетної сфери, оплата праці працівників яких регламентується зазначеною Постановою: освіта, наука, охорона здоров'я, соціальний захист населення, культура, спорт та ін.

ЄТС ДЛЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВ, ЗАКЛАДІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ ОКРЕМИХ ГАЛУЗЕЙ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ (III ЕТАП)

Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
1	1,0	14	2,42
2	1,09	15	2,58
3	1,18	16	2,79
4	1,27	17	3,0
5	1,36	18	3,21
6	1,45	19	3,42
7	1,54	20	3,64
8	1,64	21	3,85
9	1,73	22	4,06
10	1,82	23	4,27
11	1,97	24	4,36
12	2,12	25	4,51
13	2,27	—	—

ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, містить 25 розрядів. Діапазон тарифних коефіцієнтів складає 1 : 4,51. Розраховану нами міжрозрядну різницю ЄТС (абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів) наведено в табл. 2.

Постановою № 1298 затверджені також схеми тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій; тарифних розрядів посад (професій) професіоналів, фахівців, керівників інших структурних підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій; тарифних розрядів посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій.

Таблиця 2

**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

Фрагмент схеми тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців

та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій наведено у табл. 3.

Таблиця 3

СХЕМА ТАРИФНИХ РОЗРЯДІВ ПОСАД КЕРІВНИХ, НАУКОВИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ПРОФЕСІОНАЛІВ, ФАХІВЦІВ ТА ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ, ЗАКЛАДІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ (ФРАГМЕНТ)

Посада	Діапазон розрядів за ЄТС
1. Вищі навчальні заклади III та IV рівня акредитації	
Керівник закладу	22—24
Директор філіалу	19—20
Учений секретар	16
Керівники планово-фінансових, планово-економічних підрозділів	11—13
Керівники основних підрозділів; головний інженер	10—12
Керівники інших підрозділів	8—12
Директор (завідувач) інституту післядипломної освіти; керівник навчально-наукового або науково-виробничого інституту	15—21
Декан; завідувач кафедри; професор; доцент	18—22
Викладачі	15—18
2. Інші навчальні заклади та установи освіти	
Керівні та педагогічні працівники	
Директори (начальники, завідувачі): загальноосвітніх, професійно-технічних, міжшкільних закладів усіх типів і найменувань, вищих навчальних закладів I та II рівня акредитації	12—16
Директор (завідувач) навчально-методичного закладу	13—16
Завідувач психолого-медико-педагогічної консультації	13
Завідувач (директор): дошкільного навчального закладу, школи естетичного виховання, позашкільного навчального закладу	10—14
Керівник фізичного виховання	8—11
Завідувач: відділу, лабораторії, кабінету позашкільного	9—11

навчального закладу	
---------------------	--

Закінчення табл. 3

Посада	Діапазон розрядів за ЄТС
Завідувач лабораторії вищого навчального закладу I та II рівня акредитації	9—11
Завідувач (керівник): навчально-виробничої (навчальної) майстерні; навчально-методичного кабінету; лабораторії (кабінету) навчально-методичного (методичного) закладу; відділення виробничої практики вищого навчального закладу I та II рівня акредитації	9—12
Завідувач: навчально-консультаційного пункту; інтернату при школі; заочного відділення школи; фільмотеки	7—8
Учителі (всіх спеціальностей), викладачі, вихователі, вихователі-методисти, логопеди, завідувач логопедичного пункту, майстер виробничого навчання, педагог з професійного навчання, методист, практичний психолог, педагог-організатор, концертмейстер, соціальний педагог	8—12
Асистент учителя-реабілітолога	8—10
Консультант психолого-медико-педагогічної консультації	12
Помічник директора з режиму, старший черговий з режиму, черговий з режиму загальноосвітнього навчального закладу для дітей, які потребують особливих умов виховання	7—10
Музичний керівник дошкільного навчального закладу, художній керівник, інструктор: з фізкультури, з праці, слухового кабінету	7—10
Керівник: гуртка, секції, студії та інших форм гурткової роботи; культорганізатор, екскурсвод, інструктор з туризму, акомпаніатор, старший вожатий	7—10
Перекладач-дактилолог	8
Методист вищого навчального закладу III та IV рівня акредитації, методист із складання кінопрограм	7—10
3. Інші працівники навчальних закладів та установ освіти	
Помічник вихователя	5—6
Старший лаборант вищого навчального закладу	5—6

Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами ЄТС визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У 2010 році посадові оклади (тарифні ставки) розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду з 1 січня — 555 грн; з 1 квітня — 567 грн [4]. Для працівників, у яких посадові оклади (тарифні ставки) менші ніж розмір мінімальної заробітної плати, посадові оклади (тарифні ставки) у штатних розписах устанавлюються на рівні мінімальної заробітної плати. Для інших працівників посадові оклади не змінюються.

З-поміж *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;

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

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

— віднесення більшості професій і посад не до відповідного розряду ЄТС, а встановлення діапазону розрядів, і відсутність жодних норм чи рекомендацій щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, що обіймають відповідні посади (виконують роботи), в межах встановленого діапазону розрядів. Причому для окремих посад діапазон охоплює п'ять і навіть шість розрядів (табл. 3);

— відсутність узгодженості окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою.

За такого підходу основна заробітна плата працівників нижчих розрядів буде однаковою, що спричинятиме абсолютну «зрівнялівку» в

оплаті їхньої праці. До того ж постійне підвищення посадових окладів (тарифних ставок) все більшої кількості працівників нижчих розрядів (у зв'язку з постійним підвищенням мінімальної заробітної плати) штучно звужуватиме діапазон тарифної сітки, який і так охарактеризований нами, як «мізерний».

Більше того встановлення окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду у розмірі меншому законодавчо встановленій заробітної плати суперечить законодавству України: статті 96 КЗпП України та статті 6 Закону України «Про оплату праці» [5; 6]. Відповідно до зазначених статей формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого 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 «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» [7].

Таким чином, матеріальна мотивація та організація заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери має низку проблем: низький рівень та зниження реальної заробітної плати; недосконала процедура індексації та незадовільна диференціація заробітної плати; відсутність об'єктивних методик формування кваліфікаційних груп з оплати праці та кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих галузей бюджетної сфери; неузгодженість окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою тощо. Це негативно позначається на мотивації працівників, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук роботи на підприємствах інших галузей та видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів найманих працівників тощо.

Політика оплати праці працівників бюджетної сфери потребує реформування з метою посилення мотивації працівників, зацікавленості в результатах праці, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати. Потребує удосконалення чинна процедура індексації заробітної плати задля виконання нею

основного призначення: відшкодування працівникам подорожчання цін на споживчі товари і послуги.

Одним з напрямів реформування оплати праці працівників бюджетної сфери є удосконалення тарифних умов оплати праці. Окреслимо основні *напрями удосконалення ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери:*

— 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 і 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 і 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 завдань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади, й об'єктивніше сформуванню кваліфікаційних груп з оплати праці;

— запровадження відносно однакового зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів — постійної міжрозрядної різниці;

— забезпечення різниці в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних кваліфікаційних груп не менше 10 %¹;

— присвоєння кожній кваліфікаційній групі не стабільних 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, котрі потрібно враховувати під час ви-

¹ 10 % можна прийняти за «порог відчутності» для вітчизняних підприємств з огляду на фінансово-економічну кризу; закон Вебера-Фехнера проголошує, що 15 % є «порогом відчутності»; 15-тивідсоткова відмінність між певними величинами є помітною, а тому й відчутною

значення конкретного розміру тарифної ставки чи посадового окладу працівника в межах встановлених діапазонів; узгодження основних положень з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників та ін.

Література

1. <http://ukrstat.gov.ua>
2. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 року № 1282-ХІІ.
3. Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078.
4. Постанова 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 року № 1298.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII.
6. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР.
7. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 18 листопада 2004 року № 2190-IV.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2010 р.

УДК 338.417

О. Є. Цісецький, канд. екон. наук, доц.,
Тернопільський національний
економічний університет

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена питанням соціально-психологічного клімату в колективі. Визначено основні складові для здійснення системного підходу до формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Зазначено, що для об'єктивної оцінки кандидата на ту чи іншу посаду необхідно використовувати сучасні програмні продукти.