

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ**

*У статті проаналізовано стан оплати праці в освіті та виокремлено його негативні сторони. Наведено результати соціологічної оцінки системи оплати праці у вищому навчальному закладі, що дозволило визначити шляхи удосконалення організації заробітної плати. Запропоновано напрями удосконалення системи оплати праці в освіті.*

*В статье проанализировано состояние оплаты труда в образовании и выделены его негативные стороны. Представлены результаты социологической оценки системы оплаты труда в высшем учебном заведении, которые позволяют определить пути совершенствования организации заработной платы. Предложены направления совершенствования системы оплаты труда в образовании.*

*In article the payment condition in formation is analysed and its negative sides are allocated. Results of a sociological estimation of system of payment in a higher educational institution which allow to define ways of perfection of the organization of a salary are presented. Directions of perfection of system of payment in formation are offered.*

**Ключові слова:** Оплата праці, Єдина тарифна сітка, діапазон тарифної сітки, тарифна ставка, перміювання.

**Ключевые слова:** Оплата труда, Единая тарифная сетка, диапазон тарифной сетки, тарифная ставка, премирование.

**Keywords:** Payment, the Uniform scale of charges, a range of a scale of charges, the tariff rate, awarding.

**Вступ.** У забезпеченні сталого економічного розвитку країни та інноваційного розвитку економіки освітня галузь, і перш за все, вища освіта відіграють виключно важливе значення, оскільки саме в системі вищої освіти формується висококваліфікований трудовий потенціал. Виходячи з цього, в структурі державної кадрової політики пильна увага має приділятися формуванню ефективної системи оплати та стимулювання праці у вищій освіті для забезпечення зацікавленості викладацьких та наукових кадрів у підвищенні якості освітніх послуг.

Проблеми оплати праці та стимулювання у галузі освіти, яка належить до бюджетної сфери висвітлено у роботах М. Волгіна, О. Грішної, А. Колота, Г. Кулікова, А. Ломоносова, Н. Лук'янченко, О. Цимбалюк та інших науковців. У той же час, ситуація, що склалася в цій галузі щодо стимулювання персоналу, є вкрай загостреною і потребує подальшого вивчення та оптимізації.

**Постановка завдання.** Метою статті є виокремлення негативних рис у системі оплати праці у вищій освіті та розробка напрямів її удосконалення задля забезпечення мотивованості працівників галузі.

**Результати дослідження.** Оплата праці у вищих навчальних закладах здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС) розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, яка затверджена відповідною Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298. Даний документ не лише встановлює тарифні коефіцієнти за кваліфікаційними розрядами, що визначають основну заробітну плату, але й

визначає порядок визначення доплат, надбавок, матеріальної допомоги на оздоровлення та премій працівникам вищих навчальних закладів.

Постановою Кабінету Міністрів України від 22.02.2008 р. № 74 з 1 вересня 2008 р. впроваджено в дію III етап ЄТС. Однак, слід зазначити, що зараз визначення тарифних ставок та посадових окладів працівникам бюджетної сфери та вищої освіти, зокрема, відбувається виходячи з 625 грн, у той час, як у цілому в економіці рівень мінімальної заробітної плати, що враховується при визначенні тарифної ставки I розряду перевищує 900 грн. Така ситуація призводить до встановлення низького рівня оплати праці освітян та «зрівнялівки» в сфері оплати праці, оскільки працівники з 1 по 7 кваліфікаційні розряди отримують однаковий розмір оплати праці на рівні мінімальної заробітної плати.

Аналіз даних Державного комітету статистики та Донецького обласного управління статистики дозволяє стверджувати, що рівень оплати праці в освіті значно нижче, ніж у цілому по економіці (рис. 1). При цьому спостерігається цікава тенденція: незважаючи на те, що в цілому в Донецькій області рівень оплати перевищує загальноукраїнський показник, середня плата в освіті Донецької області нижче, за середньогалузевий рівень в цілому по Україні.

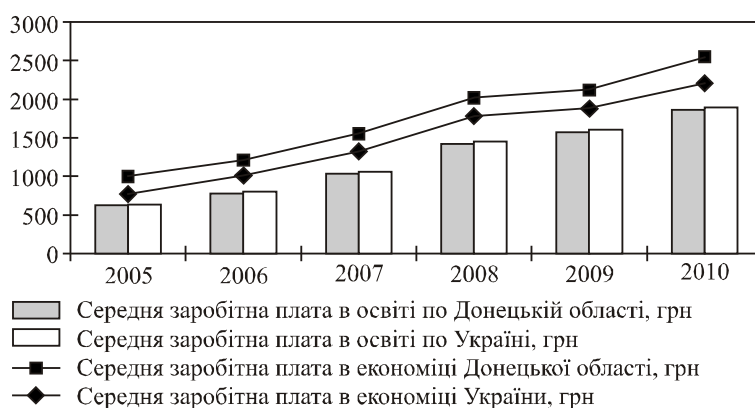


Рис. 1 Динаміка середньої заробітної плати в освіті та економіці у 2005—2010 рр.

Низький рівень оплати праці у вищій освіті негативно позначається на мотивації працівників, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук вторинної зайнятості, обумовлює відтік висококваліфікованих кадрів в інші сфери економіки [4, с. 462]. Крім того, відбувається старіння кадрового потенціалу вищої школи через низьку мотивованість молоді залишитися працювати в вищих навчальних закладах.

Разом з низьким рівнем оплати праці у вищій освіті має місце ряд недоліків в організації оплати праці. Так, рівень оплати праці не відповідає складності, відповідальності та емоційності напруженості праці науково-педагогічних працівників, вимогам, що пред'являються до них. Недоліком в оплаті праці науково-педагогічних працівників є невідповідність рівня оплати праці, тій значущості, яку має продукування та збереження знань для інноваційного розвитку держави [2, с. 107—112].

З метою виявлення проблем у сфері оплати праці та матеріального стимулювання було проведено анкетування працівників одного з факультетів вищого навчального закладу III—IV рівнів акредитації. Опрацювання результатів опитування дозволило зробити наступні висновки.

На думку більшості респондентів (57%), у системі оплати праці, що використовується в університеті, незрозумілі деякі моменти. При цьому, слід зазначити, що такої точки зору дотримується приблизно 90% опитаного навчально-допоміж-

ного персоналу. 32 % респондентів вважають систему оплати праці простою, зрозумілою й доступною, а 7 % — складною й незрозумілою.

Ступінь задоволеності опитаних працівників факультету розміром заробітку представлено в табл.1.

Таблиця 1

**СОЦІОЛОГІЧНА ОЦІНКА СТУПЕНЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ  
РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПЕРСОНАЛУ РОЗМІРОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Категорія Персоналу ВНЗ	Зовсім не задоволений	Скоріше не задоволений, ніж задоволений	Скоріше задоволений, ніж не задоволений	Задоволений частково	Задоволений повністю
Навчально-допоміжний персонал	38,8	44,4	11,1	5,7	0
Асистенти	25	25	0	50	0
Старші викладачі	14,5	28,5	28,5	28,5	0
Доценти	28	36	18	15	3
Професори	50	0	0	50	0

З усіх опитаних, про повну задоволеність розміром заробітку заявив усього 1 респондент, що безумовно є показовим індикатором.

Оцінюючи залежність заробітку від витрат і якості праці 72 % опитаних указали на те, що заробіток нижче витрат і якості праці, тільки 10 % указали на їхню відповідність (причому серед навчально-допоміжного персоналу й професорів таких не виявилось взагалі), а 18 % не змогли визначитися з даною залежністю. Жоден з працівників не вказав, що заробіток перевищує витрати і якість його праці.

Відповіді респондентів на запитання анкети «Яка з наведених нижче ситуацій найбільш типова для Вашої родини в останні півроку?» розподілилися наступним чином (табл. 2).

Таблиця 2

**ОЦІНКА РЕСПОНДЕНТАМИ  
СВОГО МАТЕРІАЛЬНОГО ДОБРОБУТУ, % ДО КІЛЬКОСТІ ОПИТАНИХ**

	Доводиться жити від зарплати до зарплати, і часто потрібно позичати гроші на саме необхідне	На звичайні витрати вистачає, але придбання товарів тривалого користування викликає труднощі	Покупка товарів тривалого користування не викликає труднощів	Практично ні в чому собі не відмовляю	Важко відповісти
Навчально-допоміжний персонал	10,29	14,71	1,47	0	0
Асистент	4,41	7,35	0	0	0
Старший викладач	1,47	8,82	0	0	0
Доцент	1,47	42,65	2,94	0	1,47
Професор	1,47	0	1,47	0	0
Усього	19,12	73,53	5,88	0	1,47

З отриманих даних видно, що основній частини працівників заробітної плати вистачає лише на звичайні витрати (73 % опитаних) й усього майже у 6 % респондентів покупка товарів тривалого користування не викликає труднощів.

При оцінці об'єктивності існуючої оцінки праці більшість респондентів (практично 40 %) затруднялися дати відповідь. Приблизно однаковою була кількість позитивних і негативних відповідей, однак все-таки негативних на 1 було більше.

Респондентам було запропоновано назвати прояви несправедливої оцінки праці, але з опитаних відповідь на це питання дали всього 17 %. На їх думку несправедливість оцінки праці виражається насамперед у невисокій заробітній платі, її невідповідності витратам праці.

Виходячи з результатів опитування стає можливим запропонувати деякі пропозиції з удосконалення системи оплати праці у вищих навчальних закладах:

1. Враховуючи значущість результатів праці професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів для економіки країни (у плані підготовки фахівців високої якості, проведення науково-дослідних робіт та їх впровадження), слід домогтися строгого дотримання п. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту», що передбачає встановлення середніх окладів викладачам вузів III і IV рівнів акредитації на рівні подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості (при цьому, вважаємо за доцільне враховувати рівень середньої зарплати в промисловості не в цілому по Україні, а по регіону, у якому знаходиться вищий навчальний заклад).

У зв'язку з цим, першочерговим заходом повинне стати вдосконалення механізму фінансування витрат вузів на оплату праці й порядку формування фонду оплати праці. При встановленні на державному рівні розміру бюджетного фінансування вищої освіти (і оплати праці працівників вузів зокрема), а також розподілі коштів отриманих вузом від надання платних освітніх послуг необхідно формувати ресурсну основу забезпечення дотримання законодавчо встановлених державних гарантій в оплаті праці професорсько-викладацького складу.

2. Мінімальний розмір посадового окладу викладача вищого навчального закладу (мінімальну тарифну ставку) необхідно встановлювати таким чином, щоб він перевищував (на 15—20 %) рівень законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, тому що викладацька діяльність у вузах III і IV рівнів акредитації, повинна здійснюватися паралельно з науковою, що вимагає від працівника додаткових специфічних витрат, невластивих наприклад, практичним працівникам у промисловості.

3. Беручи до уваги різну специфіку праці викладачів та інших працівників вузів (адміністративно-управлінського, допоміжного персоналу) не доцільним є включення даних працівників у єдину тарифну сітку.

4. За кожною посадою керівників та викладачів вищих навчальних закладів раціонально передбачати вищу посадову ставку, що дозволяє добитися гнучкості оплати праці працівника залежно від результатів його конкретної праці. Дана оцінка, а, отже, і встановлення конкретного посадового окладу, повинна проводитися на основі розроблених і затверджених на рівні навчального закладу критеріїв оцінки результативності праці працівника.

5. Оклади адміністративно-управлінського й допоміжного персоналу вищих навчальних закладів слід встановлювати залежно від складності й особливостей їх праці з урахуванням значущості сфери освіти в економіці (тобто їхні посадові оклади повинні бути не нижче середніх по промисловості).

6. Розміри доплат за наявність ученого звання і ступеня повинні встановлюватися фіксовано, а не із зазначенням їх граничного значення (наприклад, доплата за вчений ступінь кандидата наук — 15 %, а не до 15 % посадового окладу), тому що при встановленні розміру доплати в рамках запропонованого діапазону неможливо добитися об'єктивності й обґрунтованості.

7. З метою підвищення питомої ваги викладачів із вченим ступенем необхідно забезпечити їх матеріальну зацікавленість у захисті дисертацій (або шляхом встановлення більш значної різниці в окладах викладачів зі ступенем і без, або шляхом збільшення надбавки за наявність вченого ступеня).

8. Для стимулювання ефективного виконання професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів своїх методичних, наукових, організаційних

обов'язків доцільно активно використовувати механізм преміювання працівників (у рамках фонду оплати праці, формованого за рахунок позабюджетних коштів слід створити фонд преміювання). Наприклад, преміювання можна здійснювати за такими напрямками: написання монографії, навчального посібника з грифом Міністерства освіти та науки, молоді та спорту України, преміювання керівника й відповідального виконавця держбюджетної НДР, особливі досягнення в організаційно-методичній роботі, організацію й проведення Всеукраїнських студентських олімпіад, конференцій, міжнародних науково-практичних конференцій, ефективну роботу зі студентами тощо.

У багатьох роботах з досліджуваної тематики наголошується на недоліках ЄТС [3, с. 69; 4, с. 468], отже вкрай необхідним вважаємо реформування цього елементу організації оплати праці. При реформуванні ЄТС у вищій освіті в Україні, на нашу думку, слід урахувати рекомендації відомого російського науковця у сфері оплати праці Н. А. Волгіна [1, с. 116—120]:

1. Доцільно додати ЄТС більш ліберальну й гнучку основу. Слід замінити положення, що забороняють навіть при наявних фінансових ресурсах робити перерозподіл коштів і грошових потоків у більш ефективних напрямках.

2. Слід додати тарифній сітці більше гнучкості й еластичності. Для цього поряд з обов'язковими компонентами й вимогами (ставка першого розряду не може бути нижче мінімальної заробітної плати, дотримання крайніх співвідношень в оплаті праці) дати можливість самим організаціям і галузевим Міністерствам завершувати побудову ЄТС (визначати кількість кваліфікаційних груп, значення міжрозрядних коефіцієнтів і т.і.). Таким чином, схема побудови індивідуальної тарифної сітки може виглядати так: держава задає рамкові загальні умови оплати праці (ЄТС), потім регіони й галузеві міністерства їх конкретизують з урахуванням своїх особливостей, а самі організації надають тарифній сітці остаточний і завершений вигляд.

3. Скорочення розриву в оплаті праці між першим і останнім розрядами ЄТС. Однак, скорочувати диференціацію не можна чисто арифметично. Наслідки можуть бути непоправними, зокрема, і без того низька стимулююча роль заробітної плати в бюджетній сфері впаде до неприпустимих меж. Тому, скорочення диференціації в оплаті праці між крайніми розрядами ЄТС повинно супроводжуватися паралельним скороченням кількості розрядів й адекватним (істотним) підвищенням розміру ставки першого розряду.

**Висновки.** У цілому, врахування розглянутих пропозиції при організації оплати праці у сфері вищої освіти буде сприяти підвищенню рівня матеріального добробуту працівників освіти, їх мотивованості, збереженню кадрів у галузі. Як наслідок, зросте якість освітніх послуг та економіка держави буде забезпечуватися фахівцями, що володіють сучасними знаннями та здатні забезпечити її зростання.

### **Література**

1. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н. А. Волгин. — М.: Экзамен, 2004. — 224 с.
2. Ломоносов А. В. Концептуальные основы развития системы управления оплатой труда в высшем образовании / А. В. Ломоносов // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 4. — С. 106—114.
3. Савкова С. Удосконалення оплати праці в бюджетній сфері: аналіз результатів опитування / С. Савкова, Ю. Спасенко // Справочник економіста. — 2008. — № 6. — С. 69—73.
4. Цимбалюк О. С. Організація заробітної плати працівників бюджетної сфери: проблеми, напрями удосконалення / О. С.Цимбалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип: у 3 т. — К.: КНЕУ, 2010. — Т.2. — С. 460—470.

Стаття надійшла до редакції 23.05.2011 р.