

Політика оплати праці в бюджетній сфері України: основні тенденції, проблеми, напрями удосконалення

УДК 331.28:331.215

Цимбалюк С.О.,
д-р. екон. наук, професор
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

Неефективна політика оплати праці, ігнорування інтересів найманих працівників, непрозорість і несправедливість оплати праці, низький її рівень та незадовільна диференціація негативно впливають на результати діяльності підприємств, установ і організацій. Негативними наслідками неефективної політики оплати праці є також низький рівень мотивації та залученості, інноваційної активності та соціальної відповідальності працівників.

Незадовільною залишається організація заробітної плати в установах, закладах і організаціях бюджетної сфери. Однією з основних проблем політики оплати праці в цій сфері є низький її рівень. Так, за даними Держстату України розмір середньомісячної заробітної плати працівників у галузі освіти у вересні 2017 р. дорівнював 6192 грн, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 4870 грн. Натомість середньомісячна заробітна плата працівників у сфері авіаційного транспорту становила 38 183 грн, фінансової діяльності – 12 901 грн, інформації та телекомунікацій – 12 263 грн [1].

Низький рівень оплати праці в бюджетній сфері негативно впливає на мотивацію працівників, спричиняє втрату інтересу до праці як способу матеріального забезпечення, спонукає до пошуку вторинної зайнятості або ж зайнятості в інших видах економічної діяльності та міграції за кордон.

В Україні застосовуються два підходи до оплати праці працівників установ, закладів і організацій бюджетної сфери:

— на основі єдиної тарифної сітки, яка 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»;

— на основі схем посадових окладів відповідно до нормативно-правових актів, затверджених постановами Кабінету Міністрів України.

Серед *недоліків єдиної тарифної сітки* для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, виокремимо такі:

— надзвичайно малий діапазон тарифної сітки: для 25-розрядної тарифної сітки співвідношення 1 : 4,51 є мізерним;

— міжрозрядна різниця усіх розрядів менша від 10 %, що є мінімальною різницею в оплаті праці двох суміжних розрядів. Це вказує на неврахування відмінностей в складності праці, відповідальності, рівні кваліфікації працівників двох суміжних розрядів, а отже, необ'єктивність диференціації основної заробітної плати;

— брак логіки в побудові тарифних коефіцієнтів, використання змішаного типу міжрозрядної різниці, яка диференціюється від 2,1 % до 9 %;

— брак об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників бюджетної сфери та професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик професій і посад) для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів об'єктивність віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки;

— віднесення посад і професій не до розряду тарифної сітки, а встановлення діапазону розрядів, брак правил щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, що обіймають відповідні посади (виконують роботи), у межах встановленого діапазону розрядів. При цьому для окремих посад діапазон охоплює п'ять, шість і навіть сім розрядів. Приміром, діапазон розрядів для керівників галузових науково-дослідних установ, організацій та їх філіалів становить 16–22.

Поряд з цим єдина тарифна сітка має жорсткі рамки, не враховує галузових особливостей та специфіки організацій, установ і закладів. Останні позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату працівників з урахуванням результатів праці, досягнень, досвіду роботи, рівня компетентності тощо.

Необхідно також взяти до уваги негативні тенденції в політиці оплати праці в бюджетній сфері, що пов'язані з поглибленням зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп, що стали наслідком *реформування інституту мінімальної заробітної плати*. У зв'язку із запровадженням з 01.01.2017 доплати до рівня мінімальної заробітної плати заробітна плата [посадовий оклад (тарифна ставка, оклад) разом з доплатою до мінімального рівня] працівників з 1 по 11 тарифний розряд дорівнює 3200 грн. Унаслідок цього діапазон єдиної тарифної сітки зменшився майже у 2 рази – до 1 : 2,26, що практично призвело до руйнування тарифної системи оплати праці в бюджетній сфері.

Законодавчі зміни призвели до зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп (робітників, які виконують найпростіші роботи, професіоналів і фахівців, і навіть керівників), неврахування основних, базових чинників диференціації заробітної плати.

Основні напрями удосконалення єдиної тарифної сітки:

— відмова від жорстких рамок, побудова на гнучких засадах;

— віднесення професій та посад не до розрядів, а формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали;

— зменшення кількості розрядів і діапазонів розрядів для окремих професій і посад за рахунок формування кваліфікаційних груп з оплати праці

на підставі оцінювання складності робіт, об'єднання кількох розрядів в одну кваліфікаційну групу;

- розробка методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань та обов'язків працівників і формування кваліфікаційних груп;

- розробка професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), що дасть змогу порівняти складність завдань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади, й об'єктивніше сформувати 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 від 10 %;

- встановлення для кожної кваліфікаційної групи не стабільних тарифних коефіцієнтів, а діапазонів (вилок) співвідношень в оплаті праці, використання перехресної побудови діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, повніше врахувати результати праці, досягнення працівників, досвід роботи, рівень компетентності тощо;

- надання повноважень керівникам бюджетних установ, закладів і організацій щодо розробки показників, які потрібно враховувати під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника в межах установлених діапазонів; узгодження основних положень з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників.

Щодо негативних тенденцій, пов'язаних з поглибленням зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп унаслідок реформування інституту мінімальної заробітної плати, то у зв'язку з ситуацією, що склалася, вважаємо за доцільне зосередити увагу на поступовому підвищенні розміру прожиткового мінімуму, доведенні його, принаймні, до фактичного рівня, який періодично оприлюднювало Міністерство соціальної політики України. Важливим є скорочення розриву між прожитковим мінімумом, який сьогодні виступає відправною точкою для визначення мінімального посадового окладу (тарифної ставки), та мінімальною заробітною платою. Лише за таких умов можливе відновлення міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних категорій та професійних груп працівників, а отже, забезпечення більш-менш об'єктивної диференціації заробітної плати.

Література

1. Державна служба статистики України : офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>. – Дата останнього доступу: 04.11.2017.