

Особливості реформування оплати праці в сфері освіти

Стаття присвячена аналізу особливостей реформування оплати праці в сфері освіти України. Пропонуються деякі напрямки удосконалення цього процесу.

реформування, єдина тарифна сітка, сфера освіти, оплата праці, міжпосадова диференція

Реформування оплати праці в Україні і, зокрема, реформа системи організації і оплати праці в бюджетній сфері є давно назрілою. Про це свідчить посилення уваги громадськості до цих питань, численні дослідження науковців, висвітлення цієї проблеми в пресі.

Перехід України до створення ринкової економіки боліче відбився на розвитку інтелектуального потенціалу вищої освіти. Скорочення бюджетного фінансування, практично повне припинення надходження коштів галузевих відомств призвело до руйнації матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів (ВНЗ). Ще більшою загрозою для розвитку вищої освіти і науки України є масовий відтік висококваліфікованих кадрів як за кордон, так і в комерційні структури. Ці негаразди, по суті, означають рух у напрямі деінтелектуалізації, тобто у бік, протилежний руху до інформаційного суспільства. Поміж тим, саме від рівня інтелектуалізації суспільства залежить збереження національної ідентичності країни, масштаби і характер її впливу на навколишній світ, що особливо актуалізується в сучасному глобалізованому світі. В цьому зв'язку слушно привести застереження Б. Губського, на думку якого „утворення нових розподільних ліній в умовах зростання відкритості національної системи освіти і науки, поширення інформації про вищі навчальні заклади європейських країн і посилення конкуренції з боку навчальних закладів і фірм країн – членів ЄС можуть призвести до прискорення відпливу за кордон наукового та інтелектуального потенціалу України” [1, с. 25]. Водночас, міністр освіти і науки України С.М. Ніколаєнко наголошує, що „в умовах глобалізації суспільства, появи транснаціональної освіти якість вищої освіти стає тим чинником, що визначає саму можливість існування того чи іншого вищого навчального закладу незалежно від форми власності” [2, с. 4]. Таким чином, національні інтереси вимагають активного пошуку заходів для збереження, розвитку і ефективного використання інтелектуального потенціалу вищої освіти і науки в Україні.

На необхідність побудови об'єктивної оцінки і стимулювання оплати праці в бюджетній сфері вказують такі українські вчені, як С. Бандур, Л. Безчасний, С. Дорогунцов, Б. Данилишин, М. Карлін, В. Куценко, Е. Лібанова, Г. Монастирська, В. Новіков [3-6]. Проблеми удосконалення оплати, мотивації і стимулювання праці досліджуються в роботах Д. Богині, Г. Кулікова, М. Семикіної [7], Л. Фільштейна [8].

Поміж тим проблема побудови досконалого механізму оцінки праці освітян залишається нерозв'язаною. Низький розмір заробітної плати працівників освіти, незначна диференціація в оплаті різних категорій педагогів, недоліки пенсійного забезпечення, формальність процесу атестації освітніх кадрів зумовлюють процеси руйнування творчого потенціалу освіти в Україні.

Педагог є носієм загальнолюдських цінностей, національної культури,

моральних принципів, і від того, наскільки він зацікавлений в своїй роботі, залежить передача інтелектуального спадку молодому поколінню. Одного вміння виконувати професійні обов'язки недостатньо для досягнення цілей організації, яким би кваліфікованим не був співробітник, його продуктивність залежить від бажання працювати, або мотивації до праці. Тільки сукупність сильної трудової мотивації і професійної майстерності забезпечує досягнення результату.

Метою даної статті є дослідження особливостей реформування оплати праці у сфері освіти та пошук напрямків удосконалення цього процесу.

Порядок оплати праці працівників бюджетної сфери сьогодні здійснюється на основі єдиної 25-розрядної тарифної сітки¹, загальний діапазон якої становить 1: 3,35, тобто ставка 25-го розряду у 3,35 рази перевищує ставку 1-го розряду.

Згідно з ЄТС розмір посадового окладу вихователя дитячого дошкільного навчального закладу, який має I категорію (11 розряд) становить 525 грн., а вихователя з вищою категорією (12 розряд) – 564 грн., тобто на 39 грн. більше, або всього на 7%. Водночас, практика показує, що для заохочення працівників до підвищення кваліфікації і якості праці мінімальний рівень різниці між тарифними ставками суміжних тарифних розрядів не може бути нижчим за 10%.

Стосовно оплати праці педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів (середніх загальноосвітніх шкіл трьох ступенів, гімназій, ліцеїв, колегіумів тощо) і викладачів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації (технікумів, коледжів), слід зазначити, що згідно з ЄТС немає ніякої різниці між викладачем вищої категорії, який працює в технікумі і вчителем вищої категорії загальноосвітньої школи – розмір їх посадового окладу становить також 564 грн., як і вихователя в дитячому садку.

Аналізуючи розміри посадових окладів науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації (табл. 1), теж важко прийти до висновку на користь діючої системи матеріального стимулювання з точки зору сприяння розв'язанню завдань працівників вищої школи. Різниця між розміром посадового окладу професора і доцента становить лише 42 грн., або 4,8%. Водночас більшість опитаних нами доцентів і професорів навчальних закладів Кіровограда вважають, що посадовий оклад професора повинен бути в 1,5-2 рази більше, ніж доцента.

Таблиця 1² - Розміри посадових окладів науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації

Найменування посади	Тарифний розряд	Розмір посадового окладу станом на 1.01.2006 р., грн.
Професор	20	914
Доцент	19	872
Старший викладач	17	791
Викладач, асистент	16	739
Викладач-стажист	15	690

¹ Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 11 вересня. – № 166.

² Наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти на наукових установ” (зі змінами, внесеними згідно з Наказом міністерства освіти і науки № 614 (з1361-05) від 25.10.2005 р.)

Згідно з єдиною тарифною сіткою співвідношення в оплаті праці асистента і професора складає 1 : 1,2. Між тим, як свідчать результати опитування, викладачі вищої школи уявляють справедливую диференціацію в оплаті праці між цими двома категоріями науково-педагогічних працівників на рівні, як мінімум 1 : 3

Отже, на наш погляд, співвідношення тарифних коефіцієнтів в запропонованій єдиній тарифній сітці не відповідає принципам формування тарифних ставок: складності праці, переходу на підвищені стандарти оплати праці, оптимальної диференціації праці і потребує удосконалення.

Таким чином, на наш погляд нинішня єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери є недосконалою і потребує подальшого доопрацювання, зокрема з метою посилення мотиваційної функції заробітної плати. Необхідно довести мінімальний рівень різниці між тарифними ставками суміжних тарифних розрядів хоча б до 10%. З нашої точки зору доцільно також збільшення загального діапазону ЄТС, а також удосконалення міжпосадової диференціації заробітної плати.

Список літератури

1. Губський Б. Європейський вектор інтеграційної політики України // Економіка України . – 2003. – № 11. – С. 19-27.
2. Ніколаєнко С. Вища освіта і наука – найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку // Освіта України. – 2005. – № 24. – С. 4-8.
3. Безчасний. Л.К., Монастирська Г.В. Проблеми регулювання оплати праці в сфері науки // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001.–№2, Ч. 1.
4. Карлін М.І. Проблеми і напрямки удосконалення оплати праці у ВНЗ державної форми власності // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. –№2. – Ч. 2. – С. 23-24
5. Новіков В.М. Методи регулювання оплати праці у бюджетних галузях невиробничої сфери. // Регіональні перспективи. – 2002. – №3-4. – С. 173-175
6. Проблеми зайнятості та розвитку ринку праці в гуманітарній сфері України / С.І. Дорогунцов, Б.М. Данилишин, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, С.І. Бандур // Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 64с.
7. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Д.П.Богиня, Г.Т.Куліков, М.В.Семикіна та ін. – К.: Інститут економіки НАНУ, 2001. – 300с.
8. Фільштейн Л.М. Фонд оплати праці: проблеми побудови ефективного механізму дії // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. – Кіровоград: КДТУ. – 2002. – С. 3 – 8.

Статья посвящена анализу особенностей реформирования оплаты труда в сфере образования Украины. Предлагаются некоторые направления усовершенствования этого процесса.

The article is devoted to the analysis of reformation features of labour payment in the sphere of education of Ukraine. Some ways of this process improvement are offered .