

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

Ю. А. Разіна, ст. гр. УП-12²

Кіровоградський національний технічний університет

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. На сьогодні характерними особливостями реформування заробітної плати в умовах ринкової економіки є суттєве змінення відносин між державою та працівником з цих питань.

На необхідність побудови об'єктивної оцінки і стимулювання оплати праці в бюджетній сфері вказують такі українські вчені, як С. Бандур, Л. Безчасний, Б. Данилишин, М. Карлін, В. Куценко, Е. Лібанова, Г. Монастирська, В. Новіков.

Поміж тим проблема побудови досконалого механізму оцінки праці бюджетників залишається нерозв'язаною. Низький розмір заробітної плати працівників бюджетної сфери, незначна диференціація в оплаті різних категорій працівників, недоліки пенсійного забезпечення зумовлюють процеси руйнування трудового потенціалу працівників бюджетної сфери України.

У вітчизняному законодавстві відсутнє чітке визначення працівника бюджетної сфери. На сьогодні для визначення поняття працівник бюджетної сфери основним є критерій фінансування виплати заробітної плати даної категорії працівників з бюджетних коштів. Тобто, до поняття працівників бюджетної сфери включаються всі працівники, заробітна плата яких фінансується з бюджетних джерел різних рівнів. У цьому випадку до категорії працівників бюджетної сфери входять, поряд з працівниками, праця яких оплачується на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС), працівники, на яких ЄТС не поширюється, але які одержують заробітну плату безпосередньо з відповідних бюджетів.

Наразі в Україні існує дві паралельні системи оплати праці працівників бюджетної сфери: одна заснована на дії Єдиної тарифної сітки, а інша – регульована спеціальними нормативно-правовими актами, які відносяться до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників (державні службовці, судді, працівники правоохоронних органів, прокурорські працівники тощо).

За чинним законодавством праця службовців оплачується на основі схем посадових окладів, які визначають в централізованому порядку спеціальними нормативно-правовими актами, прийнятими Верховною Радою України. Схема посадових окладів складається з переліку посад і відповідних їм посадових окладів, які встановлюються або у фіксованому розмірі, або у вигляді верхньої та нижньої межі щодо кожної посади. Але, на жаль, така система оплати праці ще в умовах командно-адміністративної економіки втратила свою ефективність, так як:

- посадові оклади є відносно не стабільним елементом, орієнтованим на середній професійно-кваліфікаційний рівень працівника;
- розмір посадових окладів працівників, на яких ЄТС не поширюється, встановлюється у фіксованому розмірі і безпосередньо не залежить від коливання рівня прожиткового мінімуму та мінімального рівня заробітної плати, а також поточного рівня інфляції;
- використання премій і надбавок як основного засобу для підтягування рівня низьких окладів, а не для індивідуалізації розмірів оплати праці.

² Науковий керівник – О. В. Сторожук, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету

За таких умов доцільно буде говорити про активне застосування тарифної системи як ефективного інструмента диференціації оплати праці. Використання тарифної сітки має на меті встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням складності й відповідальності виконуваних робіт. Дія механізму тарифної сітки наступний: ЄТС передбачає 25 тарифних розрядів і тарифні коефіцієнти від 1 до 4,51. Схему тарифних розрядів встановлено окремо для посад науково-педагогічних і педагогічних працівників та для посад фахівців керівників і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій. Хоча як щодо оплати праці державних службовців, так щодо оплати праці працівників на основі ЄТС наразі відсутня система встановлення додаткових видів оплати праці (надбавок та доплат) працівників окремих галузей бюджетної сфери, хоча надбавки і доплати забезпечують індивідуалізацію розмірів оплати праці з урахуванням тих факторів, що не відображаються в ЄТС.

Проаналізувавши існуючі в Україні системи оплати праці можна говорити про те, що на даний час ні одна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною і потребує удосконалення, а саме:

- необхідно законодавчо закріпити поняття працівників бюджетної сфери, у якому визначальним критерієм буде джерело фінансування засобів на виплату заробітної плати даної категорії працівників;
- особливу увагу потрібно приділити проблемі встановлення оптимального діапазону тарифної сітки, оскільки для побудови системи оплати праці працівників бюджетної сфери залежно від їх кваліфікації діапазон тарифної сітки має виключне значення;
- потребує подальшого удосконалення система нарахування надтарифних елементів заробітної плати працівників бюджетної сфери (надбавок, доплат та премій стимулюючого та компенсуючого характеру) в напрямку розробки прогресивних мотиваційних систем з конкретними і зрозумілими показниками і методикою їх розрахунку та нарахування;
- необхідно законодавчо закріпити принципи правового регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери тощо.

Отже, на сьогодні необхідним є вдосконалення оплати праці працівників охорони здоров'я, освіти, культури та спорту, встановлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів їх праці; усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу, а також підвищення зарплати працівників бюджетної сфери. Аналіз ситуації, яка склалась у сфері оплати праці, свідчить, що діюча державна політика нездатна забезпечити право працюючих громадян на гідну та своєчасну оплату за їхню працю. Отже, нагальним завданням сьогодення є формування нової ефективної політики держави у сфері оплати праці. Для цього перш за все необхідно здійснити перехід від моделі дешевої до високооплачуваної конкурентоспроможної національної робочої сили, яка забезпечить мотивацію працівників до високоефективної праці та підвищення рівня доходів населення. Незважаючи на те, що в останні роки спостерігалися певні позитивні тенденції в оплаті праці, а саме: зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати, підвищення рівня мінімальної заробітної плати, рівень оплати праці в Україні не відповідає європейським стандартам.

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. Безчасний Л. К., Монастирська Г. В. Проблеми регулювання оплати праці в сфері науки // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – №2, Ч. 1.
2. 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
3. Новіков В. М. Методи регулювання оплати праці у бюджетних галузях невиробничої сфери. // Регіональні перспективи. – 2002. – №3–4. – С. 173–175.
4. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення // Вісник НБУ. – №6. – 2010. – С. 48–56.
5. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах // Актуальні проблеми економіки. – №10. – С. 87–95.

УДК 331.225

ОСОБЛИВОСТІ ПРЕМІЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

О. А. Соболев, ст. гр. УП-12³

Кіровоградський національний технічний університет

У сучасних соціально-економічних умовах зростає роль пошуку ефективних методів управління працею з метою підвищення її продуктивності. У цьому зв'язку особливим завданням управління підприємством стає виявлення спонукальних мотивів працівника та здійснення на них відповідних впливів, у тому числі і за допомогою системи преміювання.

На окремих підприємствах залежно від конкретних виробничих і організаційно-технічних умов розробляється щорічне преміальне положення, яке узгоджується з профспілковим комітетом і включається до колективного договору. В умовах нестабільної роботи підприємств протягом року можуть змінюватися деякі параметри преміальної системи, що має бути передбачено в колективному договорі за спільним рішенням сторін, які його уклали.

Значний внесок у розвиток теорії мотивації персоналу, зокрема, у вивчення системи преміювання, зробили зарубіжні вчені: М. Альберт, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Е. Лоулер і Л. Портер, Д. Макгрегор, А. Маслоу та ін. Питання удосконалення оплати та стимулювання праці досліджували вітчизняні науковці: В. Андрієнко, В. Баранов, Д. Богиня, О. Грішнова, К. Єрохін, Г. Завіновська, О. Золотухін, А. Колот, В. Лагутін, М. Лучко, Н. Павловська, П. Поліщук та ін. Водночас залишаються недостатньо вивченими складові системи преміювання на підприємстві в сучасних умовах господарювання.

Підкреслимо, що преміювання виконує функції забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці. Важливими елементами організації преміювання є: визначення умов і розмірів преміювання; обґрунтування джерел виплати премій; встановлення періодичності преміювання; визначення категорій персоналу, яким виплачують премії.

Залежно від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних категорій працівників на підприємствах передбачається застосування основних і додаткових умов преміювання. Основні умови мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів і впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а в разі невиконання – не виплачується взагалі. З метою стимулювання певних досягнень окремих

³ Науковий керівник – О. В. Сторожук, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету