

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ БІБЛІОТЕЧНИХ ФАХІВЦІВ

**К**онституція України гарантує кожному громадянину «право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується». Держава зобов'язана створювати «умови для повного здійснення громадянами права на працю». Крім того кожному гарантується право на належні, безпечні і здорові умови праці, *на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом* [1].

Відповідно до законодавства, заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, котру власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

Заробітна плата – одна з основних соціально-економічних та правових категорій, адже вона є не лише джерелом грошових доходів громадян, але й показником рівня добробуту всіх членів суспільства та країни в цілому. Крім того, розмір оплати праці є неофіційним критерієм визначення престижності тієї чи іншої професії.

З огляду на вищевикладене, стає зрозумілим, що праця бібліотекаря, починаючи з радянських часів, ніколи не вважалася престижною.

Вивчаючи діяльність публічних бібліотек України за роки незалежності, можна зробити висновок про те, що саме низький рівень оплати праці став одним із головних факторів, котрий спричинив розвиток негативних процесів у книгозбірнях.

Як впливає зі звітів публічних бібліотек, кількість бібліотечних працівників в Україні скоротилася з 44 578 осіб у 1992 році до 34 959 – у 2006 році. Питомо вага працівників, які не мають вищої (повної або базової) освіти, зросла з 24,3% у 1992 році до 30,1% у 2006 році.

Принагідно зазначимо, що відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 81. Культура та мистецтво), затвердженого наказом Міністерства культури і мистецтва України від 14.04.2000 № 168, до всіх бібліотечних фахівців висувається вимога мати повну вищу освіту. Тому лише приблизно четверта частина спеціалістів, які працюють на бібліотечних посадах у публічних книгозбірнях країни, відповідають кваліфікаційним вимогам до них.

З вересня 2005 року введено в дію Постанову Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 „Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, основним завданням якої було впорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних

міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці [3].

Вказана постанова закріпила встановлену роками практику низької оплати праці бібліотекарів. Наприклад, директору загальноосвітнього навчального закладу міг встановлюватися максимально 16 тарифний розряд, а директору бібліотеки зі статусом національної або обласної універсальної наукової – лише 13-й... При цьому загальноосвітня школа не має навіть статусу юридичної особи, а національна бібліотека – провідний державний заклад культури, ОУНБ – головні бібліотеки регіонів.

Минулого року Уряд здійснив спробу перебороти негативні тенденції у бібліотечній сфері саме завдяки значному збільшенню заробітної плати бібліотекарів. З 2008 року введено в дію постанову Кабінету Міністрів України від 15 серпня 2007 р. № 1050 «Про внесення змін у додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298» [4] та наказ Міністерства культури і туризму України від 11 жовтня 2007 року № 67 „Про внесення змін до наказу Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 № 745”» (встановлює конкретні тарифні розряди працівникам залежно від групи з оплати праці, до якої належить та чи інша бібліотека, однак містить ряд суперечностей, що потребують термінового вирішення) [5].

Відповідно до вказаних нормативно-правових актів, із 01.01.2008 р. максимальний тарифний розряд для бібліотечних працівників зріс від 13-го до 17-го. Так, директору бібліотеки зі статусом національної може встановлюватися максимально 17-й тарифний розряд, директору ОУНБ, яка відноситься до першої групи з оплати праці, – 15-й (для порівняння: директору загальноосвітньої школи – 16-й, лікарю – 14-й). Тому без перебільшення можна сказати, що останні зміни в оплаті праці бібліотекарів – справжній прорив, реальний крок до зростання престижу нашої професії.

Але не випадково кажуть, що добрими намірами вистелена дорога в пекло. Початок нинішнього року, на який покладали великі надії бібліотечні працівники, приніс велику кількість „сюрпризів”.

Оскільки публічні бібліотеки перебувають у віданні органів місцевого самоврядування, останні повинні були в процесі затвердження кошторисів книгозбірень врахувати підвищення заробітної плати. І тут бібліотеки стикнулися з проблемами, котрі свідчать про невисоку оцінку їхньої ролі місцевими органами влади. На практиці виявилось, що затверджені фонди оплати праці у багатьох установах недостатні



**Н. Розколуца**

для виплати заробітної плати. Але у ряді випадків конфлікти виникають і через низьку правову культуру керівників бібліотек.

Наведемо кілька прикладів найбільш типових ситуацій, які виникли у публічних бібліотеках на початку цього року.

Начальники відділів культури деяких районних державних адміністрацій передумовою затвердження штатних розписів бібліотек на 2008 рік поставили проведення позачергової атестації їхніх працівників.

Вказана вимога однозначно суперечить законодавству, адже ні постановою Кабінету Міністрів України від 15 серпня 2007 р. № 1050, ні наказом Міністерства культури і туризму України від 11 жовтня 2007 року № 67 введення нових тарифних розрядів не передбачає позачергової атестації фахівців. Крім того, Положення про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури, затверджене наказом Міністерства культури і туризму України від 16 липня 2007 року № 44, встановлює лише одну підставу для проведення такої атестації: *„Позачергова атестація проводиться не раніше як через рік з дня попередньої атестації для працівників культури, які: повинні пройти повторну атестацію після прийняття рішення попередньою атестаційною комісією про відповідність займаній посаді за умови виконання рекомендацій щодо підвищення кваліфікації певного фахового напрямку”* [6].

Але найбільше непорозуміння виникало під час встановлення нових тарифних розрядів. Проаналізувавши запитання, які надійшли на адресу Національної парламентської бібліотеки України, можна зробити висновок про те, що і директори районних бібліотек, і начальники відділів культури виконкомів міських рад чи районних державних адміністрацій часто не знають або не розуміють зміст нормативно-правових актів, які регулюють оплату праці бібліотечних працівників. Крім того, виникають ситуації, які загрожують керівників бібліотек у „глухий кут”.

Як приклад, пропонуємо розглянути процес розробки штатного розпису ЦБС відповідно до наказу МКТ України від 18.10.2005 № 745 „Про впровадження умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки” (із наступними змінами) [7].

Звертаємо увагу на те, що наказом вищого органу управління (у нашому випадку – це відділ культури) щорічно провадиться віднесення бібліотек до тієї чи іншої групи за оплатою праці керівних працівників.

Отже, на підставі звітності ЦБС за останні три роки визначається середньорічна кількість користувачів та видачі документів. Припустимо, що у нашому випадку ці показники відповідають IV групі з оплати праці. Тоді схему тарифних розрядів бібліотечних працівників для такої ЦБС можна представити таким чином:

- директор ЦБС – 12 розряд;
- завідувач філії – 11 розряд;

- завідувач відділу – 10 розряд;
- провідний бібліотекар (бібліограф, методист) – 9 розряд;
- бібліотекар (бібліограф, методист) I категорії – 8 розряд;
- бібліотекар (бібліограф, методист) II категорії – 8 розряд;
- бібліотекар (бібліограф, методист) – 8 розряд.

Як бачимо, у нашому випадку виникла парадоксальна ситуація, коли фахівці першої та другої категорій за розміром заробітної плати зрівнюються з бібліотекарем без категорії. Про шкоду так званої „зрівнялівки” розповідати не потрібно, адже багато хто відчув її на собі 20 чи 30 років тому. До того ж, у Законі України „Про оплату праці” визначено стимулюючу функцію заробітної плати, яка у даному випадку повністю нівелюється.

Тепер уявімо собі ситуацію, що наша ЦБС не досягла показників для віднесення її навіть до IV групи з оплати праці керівних працівників.

У такому випадку посадовий оклад керівника ЦБС встановлюється на 10 відсотків нижче і буде становити 907,20 грн. А посадовий оклад завідувача філії складатиме 934,50 грн. (розрахунки зроблено, виходячи з розміру мінімальної заробітної плати 525,00 грн.). Знову виникає парадоксальна ситуація.

Диференціація бібліотек за групами з оплати праці керівних працівників та показники для віднесення бібліотек до таких груп, які, відповідно до наказу МКТ України від 18.10.2005 № 745, є ключовими для визначення тарифних розрядів бібліотечних працівників, збереглися ще з радянських часів і не відповідають реаліям сьогодення [7].

На захист цього твердження наведемо лише один аргумент. За радянських часів існувала одна організаційна модель масових бібліотек міста або району – ЦБС. Альтернативи не було і не могло бути. На сьогоднішній день, відповідно до Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”, громада сама вирішує питання своєї життєдіяльності, у тому числі й функціонування публічних бібліотек [8]. Тому ЦБС в Україні збереглися не у всіх районах. А вищезазначений наказ МКТ України не враховує процеси децентралізації публічних бібліотек на рівні району та безпідставно визначає різні умови оплати праці працівників ЦБС і бібліотек, які до складу ЦБС вже не входять.

Привертають увагу як негативні приклади і випадки встановлення вищих тарифних розрядів фахівцям, які обіймають нижчі посади, та навпаки. Наприклад, в одній із бібліотек, віднесених до III групи з оплати праці, керівник встановив тарифні розряди працівникам таким чином:

- головний бібліотекар – 10 розряд;
- провідний бібліотекар – 12 розряд;
- бібліотекар I категорії – 11 розряд;
- бібліотекар II категорії – 10 розряд.

У даному випадку, відповідно до наказу МКТ України від 18.10.2005 № 745 (із наступними зміна-

ми), тарифні розряди потрібно було встановити таким чином:

- головний бібліотекар – 10 розряд;
- провідний бібліотекар – 9 розряд;
- бібліотекар I категорії – 8 розряд;
- бібліотекар II категорії – 8 розряд [7].

Можна погодитися з тим, що і цей варіант викликає ряд запитань. Але все ж таки у цьому разі не відбувається грубого ігнорування законодавства про оплату праці, оскільки, згідно з Законом України „Про оплату праці”, розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, а також професійно-ділових якостей працівника (ст. 1). Крім того, на підставі кваліфікаційного розряду працівника визначається його посадовий оклад, котрий є основною заробітною платою. А відповідно до ст. 2 Закону України „Про оплату праці”, основна заробітна плата визначається як винагорода за виконану роботу згідно зі встановленими нормами праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) [9].

Ряд суперечок між бібліотекарями та керівниками бібліотек пов'язаний із ототожненням понять „посада” і „тарифний розряд”. Але необхідно зазначити, що цьому дещо посприяв наказ МКТ України від 16 липня 2007 року № 44 „Про затвердження Положення про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури”, на підставі якого в багатьох бібліотеках у кінці 2007 – на початку 2008 року пройшли чергові атестації працівників [6].

Основним завданням атестації, як зазначено в наказі МКТ України, є оцінка професійної кваліфікації і ділових якостей працівника на основі об'єктивних, обґрунтованих критеріїв, виходячи з результатів його роботи, з метою визначення можливостей професійного та посадового росту. Але, разом із тим, повноваженням атестаційних комісій є визначення відповідності чи не відповідності працівника займаній посаді, а також надання рекомендацій керівництву щодо заохочення окремих працівників за досягнуті успіхи в роботі, включення до кадрового резерву, направлення на підвищення кваліфікації або перепідготовку тощо.

Таким чином успішне проходження працівником атестації не означає автоматичного підвищення тарифного розряду або на посаді.

Трапляється, що бібліотекарі, не ознайомившись із текстом Положення про проведення атестації, починали вимагати від своїх керівників підвищення на посаді. Наприклад, бібліотекар I категорії, який успішно пройшов атестацію та працює на цій посаді вже багато років, вимагає призначити його на посаду провідного бібліотекаря або присвоїти йому вищий тарифний розряд.

Розглянемо цю ситуацію на прикладі бібліотек ЦБС IV групи. Бібліотекаря I категорії у такій бібліотеці має бути присвоєний 8 тарифний розряд. Підвищення на один тарифний розряд означає автоматич-

не зрівняння посади бібліотекаря I категорії з посадою провідного бібліотекаря. Але цього робити не можна, оскільки кваліфікаційні вимоги і коло обов'язків провідного бібліотекаря вищі. Переведення вказаного працівника на посаду провідного бібліотекаря можливе у двох випадках: наявності відповідної вакантної посади або затвердження нового штатного розпису, відповідно до якого скорочується одна посада бібліотекаря I категорії та вводиться додатково посада провідного бібліотекаря.

Отже, у 2008 році відбулися значні зміни в оплаті праці бібліотечних працівників, і якщо зберігатиметься така тенденція, то це має позитивно вплинути на розвиток публічних книгозбірень України.

### **Список використаної літератури**

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верхов. Ради України, 28 черв. 1996 р.: із змінами на 1 січ. 2006 р. – К.: Юрид. думка, 2006. – 116 с.
2. Кодекс законів про працю України : Наук.-практ. комент. / [В.І. Прокопенко, З.Я. Козак, Л.О. Кузнецова та ін.]. – Х.: Консум, 2003. – 831 с.
3. Україна. Кабінет Міністрів. 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 від 30.08.2002 № 1298 // Уряд. кур'єр. – 2002. – 11 верес.
4. Україна. Кабінет Міністрів. Про внесення змін у додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298: Постанова від 15.08.2007 № 1050 // Уряд. кур'єр. – 2007. – 21 серп.
5. Україна. Міністерство культури і туризму. Про внесення змін до наказу Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 № 745: Наказ від 11.10.2007 № 67 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 81.
6. Україна. Міністерство культури і туризму. Про затвердження Положення про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури: Наказ від 16.07.2007 № 44 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 67.
7. Україна. Міністерство культури і туризму. Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки: Наказ від 18.10.2005 № 745 // <http://zakon1.rada.gov.ua>.
8. Україна. Закон. Про місцеве самоврядування в Україні: Затв. 21 трав. 1997 р. № 280/97 // <http://zakon.rada.gov.ua>. – Із змінами та доповненнями станом на 01.01.2008.
9. Україна. Закони. Про оплату праці: Затв. 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР <http://zakon.rada.gov.ua>.