

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВИЩІЙ ОСВІТІ НА ОСНОВІ ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ РОЗРЯДІВ І КОЕФІЦІЄНТІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

Розглянуті основні проблеми оплати праці у вищих навчальних закладах, яка базується на єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери. Запропоновані шляхи удосконалення заробітної плати у вищій освіті, які розподілені за трьома групами: покращення фінансового забезпечення оплати праці, удосконалення єдиної тарифної сітки та поліпшення формування додаткової заробітної плати.

The main problems with the pay at the higher education institutions, which is based on the unified labor tariff scale in public sector, are revealed in the article. The ways of improving the pay in higher education are proposed. These ways are divided into three groups: enhancement of financial security, improvement of unified labor tariff scale and improvement of additional salary formation.

Ключові слова: вища освіта, науково-педагогічні працівники, оплата праці, єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери.

ВСТУП

У зв'язку з безперервним соціально-економічним розвитком, появою нових, не знаних раніше явищ і тенденцій, оплата праці потребує постійного удосконалення. Актуальність даної проблеми зумовлена невичерпаністю самої людини, формуванням у неї нових потреб, зміщенням акцентів у її світогляді. Врахування цих змін зумовлює необхідність відповідної адаптації до них існуючих систем оплати праці, призводить до пошуку нових, більш розвинених і гнучких методів стимулювання ефективної праці. Це повною мірою стосується і оплати праці в системі вищої освіти, особливо, якщо враховувати її виняткове значення для формування та розвитку інтелектуального капіталу суспільства.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У теперішній час організація заробітної плати у вищій освіті базується на єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери (ЄТС). В цілому, існуюча система оплати передбачає стимулювання підвищення ефективності праці. Разом з тим, аналіз стану оплати праці, який особливо активно здійснюється в останні декілька років, виявив цілу низку проблем. Найбільш важливі з них в узагальненому вигляді знайшли відображення в "Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери", що схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 січня 2011 року № 29-р [1]. Основні заходи з реалізації Концепції містяться в розпорядженні Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 року № 551-р "Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери" [2]. Але даний план виконується із запізненням, частина заходів залишилася невиконаною, хоча відповідні терміни вже пройшли. Це пов'язано із складністю поставлених питань, стислими плановими строками виконання, а також — і це, на наш погляд, є основним — необхідністю їх докладного теоретичного обґрунтування.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ ТА НЕВИРІШЕНІ ЧАСТИНИ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ

Незважаючи на те, що тільки в останній час шляхи удосконалення ЄТС розглядалися в [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8] та ін., залишається багато невіршених проблем, про що

свідчить хід виконання плану заходів щодо реалізації Концепції. Слід також зауважити, що в переважній більшості наукових та інших праць з проблеми удосконалення оплати праці у вищій освіті розглядаються в узагальненому вигляді. Основна увага при цьому приділяється низькому рівню, динаміці заробітної плати та аргументації необхідності її підвищення.

Метою даної статті є визначення основних проблем оплати праці в системі вищої освіти та обґрунтування пропозицій щодо її удосконалення.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Основні проблеми і відповідні напрями удосконалення оплати праці, що базується на ЄТС, умовно можна поділити на три групи. Перша — покращення фінансового забезпечення оплати праці. Друга — удосконалення ЄТС, яка визначає розміри основної заробітної плати. Третя — удосконалення формування додаткової заробітної плати, яка знаходиться за межами ЄТС.

Перша з цих проблем, якій, як вже зазначалося, приділяється найбільша увага, полягає у недостатньому фінансуванні вищої освіти і низькому рівні заробітної плати. Слід підкреслити, що це стосується всієї бюджетної сфери України. Комітет з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України дійшов до висновку, що "заробітна плата працівників окремих галузей бюджетної сфери не виконує відтворювальної та стимулюючої функції і фактично перетворюється на варіант соціальної допомоги, яка практично не пов'язана з результатами праці. Втрачено прямий зв'язок між рівнем заробітної плати і кваліфікацією працівника, складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності" [4].

Зрозуміло, що головною причиною цього є недостатній розвиток економіки України, що обмежує надходження коштів до державного бюджету і тим самим унеможливує повноцінне фінансування діяльності державних вищих навчальних закладів (ВНЗ). Неприятливі економічні умови призводять не тільки до прямого недофінансування ВНЗ, які змушені скорочувати навчально-допоміжний персонал, покривати комунальні платежі за рахунок коштів спеціального фонду, замість того, щоб направляти їх на свій розвиток тощо. Вони також стримують підвищення мінімальної заробітної плати, яка повинна бути базою для визначення розмірів

посадових окладів працівників усієї бюджетної сфери, в тому числі і вищої освіти.

У ситуації, що склалася, головним завданням є забезпечення повноцінної дії ЄТС у повному обсязі. Але для цього необхідне відповідне економічне підґрунтя, збільшення доходів державного бюджету, що забезпечило б можливість додаткових видатків на оплату праці працівників бюджетної сфери. Першим кроком до підвищення оплати праці повинно стати відновлення положення щодо встановлення розміру посадового окладу працівника I тарифного розряду на рівні мінімальної заробітної плати, а не в ручному режимі. Це дозволило б збільшити посадові оклади працівників ВНЗ одразу в 1,4—1,5 рази. Підвищенню заробітної плати працівників бюджетної сфери сприятиме також визначення показника прожиткового мінімуму на основі оновлених та доповнених наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, необхідних для нормального відтворення робочої сили, які не переглядалися з 2000 року.

Підвищення мінімальної заробітної плати і встановлення розміру посадового окладу працівника I розряду на її рівні є важливим для усіх працівників ВНЗ. Але найбільшою мірою воно відобразиться на величині оплати праці науково-педагогічних працівників, оскільки їх посадові оклади є базою, виходячи з якої обчислюються розміри доплат, надбавок, премій (доплат за науковий ступінь і вчене звання, надбавок за вислугу років, систематичної матеріальної допомоги на оздоровлення), які, згідно з чинним законодавством, є обов'язковими. Тому, крім підвищення розмірів посадових окладів пропорційно їх збільшенню, підвищуються і розміри усіх обов'язкових виплат.

Крім суттєвого покращення фінансового забезпечення оплати праці працівників бюджетної сфери, необхідним є також удосконалення самої ЄТС, в чому полягає друга група проблем оплати праці у вищій освіті. Удосконалення ЄТС пов'язане з основною заробітною платою, яка є винагородою за роботу, що виконується в межах встановлених норм праці, і має форму посадових окладів.

Удосконалення ЄТС повинно здійснюватися за двома напрямками. Першим є визначення оптимальних співвідношень між тарифними коефіцієнтами і встановлення обґрунтованої різниці в заробітній платі працівників різних розрядів, що також передбачено Концепцією. Це потребує, по-перше, визначення кількості розрядів; по-друге, уточнення діапазону тарифної сітки, по-третє, встановлення величини тарифних коефіцієнтів.

Діапазон ЄТС в Україні дорівнював: 1,00: 13,80 — у сітці, яка була введена у 1993 році (вона мстила 29 розрядів); 1,00: 4,51 — у діючій з 2005 року по теперішній час тарифній сітці після введення її III етапу (ця сітка нараховує 25 тарифних розрядів). Виходячи з досвіду зарубіжних країн і країн СНД, оптимальним вважається діапазон тарифної сітки від 1: 7 до 1: 8. Не бажано, щоб максимальне співвідношення між крайніми тарифними коефіцієнтами перебільшувало 14—16 [9, с. 114].

Кількість тарифних розрядів повинна бути достатньою для диференціації тарифних ставок (окладів) відповідно до складності праці, кваліфікації та відповідальності працівників. З цієї точки зору, чим більшим буде число розрядів, тим простіше і точніше можна враховувати відмінності у праці. З іншого боку, велика кількість тарифних розрядів при недостатньому діапазоні тарифної сітки може призвести до незначної різниці у розмірах тарифних ставок. У діючій ЄТС відносне зростання тарифних коефіцієнтів, яке показує, на скільки відсотків тарифна ставка (оклад) за даним розрядом більше за тарифну ставку (оклад) попереднього розряду, коливається в межах 3,4—9,0 %.

Згідно з рекомендаціями експертів, для забезпечення стимулюючого впливу підвищення заробітної плати працівника при переході його на наступний тарифний розряд, повинне бути не меншим, ніж 10 %, але не більшим, ніж у 2 рази [10]. Така або подібна думка є найбільш поширеною. Її дотримуються, наприклад, В.В. Адамчук [9, с. 114],

Є.А. Богдашич [11, с. 41] та ін. Разом з тим, щодо встановлення, як його називають, психологічного "порога відчутності" існують й інші пропозиції. Наприклад, І.А. Скоплатов та О.Ю. Єфремов відзначають, що "існує якийсь поріг дієвості стимулу. У різних країнах і колективах він істотно розрізняється. Для одних працівників відчутною може бути стимул і в один долар, для інших мало й десяти. Дану обставину необхідно враховувати при визначенні нижнього порогу стимулу" [12, с. 283]. З цим важко не погодитися. Дійсно, якщо взяти до уваги думку з цього приводу, наприклад, професора і лаборанта, мешканця Києва та районного центру України, то вони будуть мати значні відмінності. Тому десятивідсотковий "порог відчутності" може бути прийнятий лише за початковий варіант, а дане питання вимагає додаткового вивчення. Якщо ж все таки за "порог відчутності" прийняти 10 % і встановити саме таке відносне зростання тарифних коефіцієнтів, то, наприклад, при 25-розрядній тарифній сітці її діапазон повинен становити 1,00: 10,84. Якщо залишити діючий діапазон (1,00: 4,51), то для забезпечення десятивідсоткового "порогу відчутності" необхідно встановити 16-тирозрядну тарифну сітку.

Слід зауважити, що в діапазоні 16—21 розрядів, до яких відносяться усі основні посади науково-педагогічних працівників, включаючи посаду декана, відносне зростання тарифних коефіцієнтів становить 5,8—7,5 %. Така різниця у розмірах посадових окладів викладачів вищої школи для стимулювання підвищення кваліфікації є недостатньою. Цей недолік компенсується доплатами за вчене звання та наукові ступені, надбавками за вислугу років і систематичною матеріальною допомогою на оздоровлення. Так, для науково-педагогічного працівника зі стажем від 5 до 10 років встановлення максимальної доплати тільки за науковий ступінь кандидата наук і вчене звання доцента у розмірах відповідно 15 % і 25 % рівнозначно підвищенню тарифної ставки в 1,4 рази. Тому проблему забезпечення достатнього відносного зростання тарифних коефіцієнтів для науково-педагогічних працівників не можна вважати гострою. Але для інших категорій персоналу ВНЗ вона є актуальною.

Щодо принципу динаміки (наростання) тарифних коефіцієнтів, то більш доцільною, на наш погляд, буде встановлення прогресивного наростання. Причому це пов'язано не стільки зі створенням стимулів для працівників у підвищенні своєї кваліфікації (а саме для цього, насамперед, використовується даний принцип), як з метою забезпечення певної різниці між розмірами двох сумісних тарифних ставок, яка повинна бути не меншою за "порог відчутності".

Другим напрямком удосконалення ЄТС можна вважати визначення критеріїв віднесення посад працівників до певних розрядів. Підставою для цього є те, що остання не може функціонувати без інструмента, який визначає розподіл посад і професій між різними тарифними розрядами і ці дві складові, які нерозривно пов'язані між собою, відносяться до основних елементів будь-якої тарифної системи.

Необхідність встановлення більш тісної залежності між складністю праці, відповідною кваліфікацією працівників і величиною їхньої заробітної плати підкреслюється і в "Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери". Для вирішення цього достатньо складного в методичному плані завдання важливе значення має розробка "Методики віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів Єдиної тарифної сітки" [13], яка підготовлена згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 року № 551-р "Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери" [2].

Дана методика дозволяє здійснити комплексну оцінку кожної посади і за її підсумками визначити тарифний розряд даної посади. Описи кваліфікаційних характеристик професій, за якою з яких вказується завдання та обов'язки (професійні обов'язки, завдання і

повноваження, властиві для даної професії), вимоги до знань (обсяг необхідних знань згідно з професійними обов'язками) та кваліфікаційні вимоги (до освіти, освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи, післядипломної освіти), містяться в тарифно-кваліфікаційних характеристиках посад працівників кожної галузі.

Оцінка здійснюється на основі груп критеріїв ознак, що визначається у рейтингових балах. За основні ознаки для комплексної оцінки посад у розглядуваній методиці прийняті: професійно-кваліфікаційний рівень посади, необхідний для зайняття цієї посади працівником, а також складність робіт. Ці ознаки є інтегрованими. Кількість рейтингових балів за кожною з них, в свою чергу, визначається на підставі більш простих ознак. Так, оцінка професійно-кваліфікаційного рівня посади здійснюється на основі оцінки освіти, а також оцінки стажу роботи за спеціальністю, який необхідний для зайняття даної посади. Для оцінки складності робіт посад (професій) працівників окремих галузей бюджетної сфери використовуються такі ознаки: характер робіт, що визначає зміст праці; різноманітність (комплексність) робіт; самостійність виконання робіт; масштаб і складність керівництва; матеріальна і моральна відповідальність.

Кожна з наведених ознак за кожною посадою (професією) оцінюється в рейтингових балах за певними критеріями. Набрана загальна кількість балів порівнюється з діапазонами рейтингових балів, які відповідають тарифним розрядам ЄТС. Розглядувана посада відноситься до того тарифного розряду, діапазону рейтингових балів якого відповідає величина даної посади.

Введення в дію даної методики (а вона поки є тільки проектом), безумовно, суттєво підвищить обґрунтованість віднесення посад та професій працівників бюджетної сфери до певних тарифних розрядів. Разом з тим, дана методика містить деякі спірні моменти і для застосування в сфері освіти, в тому числі і вищій, певні її положення потребують додаткового вивчення та коригування.

По-перше, це стосується уточнення такої ознаки, як складність робіт. Вона зазвичай пов'язується з кваліфікацією працівників, що виконують дану роботу [14, с. 398; 15, с. 211]. Під кваліфікацією працівника розуміється "сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності" [16, с. 171]. Таким чином, ознаки "освіта" і "стаж роботи" повинні входити як складові до ознаки "складність робіт", а не оцінюватися окремо. Структура ознак при цьому буде іншою, що вимагатиме зміни значень рейтингових балів.

По-друге, доцільно було б ввести ознаку "значимість робіт для економіки", яку можна враховувати окремою ознакою або коефіцієнтом, диференційованим за окремими галузями бюджетної сфери. Його величина встановлюється залежно від значимості, яку в даний час має для країни певна галузь або підгалузь, наприклад, дошкільна, професійно-технічна, вища освіта тощо. Таким чином, з'явиться можливість більш гнучкого регулювання оплати праці з метою залучення кваліфікованих працівників до галузей і підгалузей, які мають важливе значення або потребують підтримки та розвитку.

При комплексній оцінці посад доцільно враховувати інтенсивність праці, а також додаткові ознаки, що характеризують складність праці, до яких відносяться творчий характер робіт та інноваційний характер праці. Остання ознака пов'язана зі швидкістю оновлення інформації, техніки, технологій тощо і, відповідно, з необхідністю освоювати їх та застосовувати в практичній діяльності. Слід зауважити, що інноваційний характер праці визначається не тільки і, напевно, не стільки посадами чи професіями, скільки спеціальностями. Так, науково-педагогічному працівнику, який викладає навчальні дисципліни, пов'язані з інформаційними технологіями, економікою, медициною та іншими

науками, що швидко розвиваються, треба більше часу і зусиль на здобуття, засвоєння та визначення шляхів застосування нової інформації, ніж, наприклад, викладачу вищої математики або теоретичної механіки.

У зв'язку з тим, що творчий характер робіт та інтенсивність розумової праці складно виміряти й оцінити, ці ознаки повинні враховуватися не прямо, а за отриманими результатами. Відповідне заохочення може здійснюватися за рахунок надбавок або премій.

По-третє, праця науково-педагогічних працівників є достатньо специфічною. Тому деякі критерії ознак, що у розглядуваній методиці використовуються для оцінки складності робіт, особливо, таких як комплексність робіт, матеріальна та моральна відповідальність, досить складно застосувати до викладачів вищої школи. У зв'язку з цим їх доцільно уточнити, враховуючи специфіку праці викладачів.

На наш погляд, такі доповнення та уточнення дали б змогу підвищити обґрунтованість віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів ЄТС. Що стосується освіти, зокрема вищої, то це дозволило б більшою мірою враховувати її особливості, спростило б використання розглядуваної методики для посад працівників ВНЗ, зробило б розподіл посад за тарифними розрядами більш зрозумілим і прозорим.

Слід зауважити, що практичне застосування "Методики віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів Єдиної тарифної сітки" в системі вищої освіти утруднено через відсутність тарифно-кваліфікаційних характеристик посад працівників даної галузі. У зв'язку з цим одним з напрямів, а точніше — передумовою удосконалення ЄТС, є розробка довідника кваліфікаційних характеристик посад і професій працівників вищої школи.

Вирішення третьої групи проблем оплати праці у вищій освіті передбачає удосконалення формування додаткової заробітної плати, яка являє собою винагороду за працю понад встановлені норми, за досягнуті високі результати, трудові успіхи, винахідливість тощо. Додаткова заробітна плата виступає у формі доплат, надбавок і премій, які покликані стимулювати підвищення ефективності праці.

Необхідно відзначити, що проблема стимулювання працівників ВНЗ не є новою. Ще у радянські часи констатувалася неповний та неточний облік кількості та якості праці науково-педагогічних працівників, відсутність дієвих матеріальних стимулів до підвищення ефективності їх праці та поліпшення якості підготовки фахівців [17, с. 88]. Відзначалося, що роль стимулювання як функції управління була зведена до нуля [18, с. 16]. В останній час питання, пов'язані зі стимулюванням працівників ВНЗ, в теоретичному плані розглядалися в [19; 20; 21; 22] та ін. Крім того, в багатьох ВНЗ в рамках колективних договорів розроблені досить детальні положення про преміювання працівників. Зрозуміло, що при цьому основна увага приділялася стимулюванню науково-педагогічних працівників.

Але, незважаючи на це, досить часто пропозиції та положення, що стосуються матеріального заохочення працівників ВНЗ, мають декларативний характер, не мають чітких критеріїв для визначення пріоритетності напрямів діяльності, досягнення в яких повинні стимулюються в першу чергу, обмежуються лише простим переліком видів робіт, які підлягають преміюванню, або відповідних показників. За відсутності кількісних показників преміювання, з якими заздалегідь ознайомлені працівники, досить розповсюдженим явищем є суб'єктивність керівництва при визначенні тих, хто заохочується, та розмірів їх премій.

Невипадково "Концепцією удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери" передбачено складання переліку доплат і надбавок до основної заробітної плати, які встановлюватимуться в окремих галузях бюджетної сфери [1, с. 839]. Крім того, як один з на-

прямів поліпшення законодавства з питань оплати праці зазначене удосконалення системи преміювання працівників бюджетних закладів [там само].

Ці два напрями конкретизовані у розпорядженні Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 року № 551-р "Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери" [2]. Зокрема, цим розпорядженням передбачено систематизувати доплати та надбавки до основної заробітної плати і переглянути умови, розміри, критерії та порядок їх встановлення. Також поставлене завдання підготувати пропозиції щодо диференціювання розмірів доплат, надбавок, підвищень посадових окладів окремим категоріям працівників, при встановленні яких враховувався б особистий внесок працівників у загальні результати роботи. Для окремих галузей бюджетної сфери повинні бути розроблені типові положення щодо преміювання, які базувалися б на критеріях оцінки ефективності діяльності працівників.

Впровадженню типового положення про преміювання працівників у вищій освіті повинно передувати докладне вивчення існуючих систем преміювання. Це дасть змогу використати досвід ВНЗ, а також упорядкувати та узагальнити критерії та умови заохочення працівників. Кожна з систем преміювання певним чином виражає думку колективу або керівництва ВНЗ про важливість тих чи інших видів діяльності, які повинні заохочуватися, критерії, на основі яких повинна здійснюватися оцінка досягнутих результатів, умови та розміри преміювання тощо. У зв'язку з цим статистичну обробку значної кількості систем преміювання, що застосовуються в різних ВНЗ, можна сприймати як своєрідну експертну оцінку з цього питання.

Необхідно підкреслити, що систематизовані переліки доплат і надбавок до основної заробітної плати, а також типові положення про преміювання для ВНЗ повинні бути лише орієнтирами. Вони мусять містити усі важливі види діяльності, з яких можна вибрати ті, які у даний момент часу для даного ВНЗ є актуальними. ВНЗ в залежності від стратегічних і тактичних завдань, що стоять перед ними, повинні постійно вносити необхідні корективи у свої діючі положення про преміювання і оперативно доводити інформацію про зміни до усіх працівників. При цьому система оцінки діяльності працівників і визначення розмірів заохочення також повинна враховувати важливість усіх завдань, що стоять перед ВНЗ. Розробка і впровадження такої гнучкої системи сприятиме швидкому і чіткому спрямуванню зусиль працівників на вирішення завдань, які для ВНЗ є найбільш актуальними.

Важливою проблемою є визначення оптимальної частки додаткової заробітної плати. В "Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери" відзначено розбалансування структури заробітної плати внаслідок запровадження додаткових видів доплат. Це призвело до того, що "надтарифна частина заробітної плати окремих категорій працівників значно перевищує її тарифну частину, а посадові оклади не виконують основну функцію оцінки результатів праці. Крім того, рівень заробітної плати та міжпосадові співвідношення в оплаті праці не забезпечують належної мотивації" [1, с. 838]. Тому у розпорядженні Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 року № 551-р "Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери" [2] як один з напрямів упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери назване підвищення питомої ваги основної заробітної плати.

На нашу думку, цей момент також потребує уточнення. З приводу того, яке повинно бути співвідношення між основною та додатковою заробітною платою, існують суперечливі думки, а в спеціальній літературі наводиться різноманітна інформація. Так, О.А. Грішнова відзначає, що "в стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85—90 % у

структурі заробітної плати. В Україні в сучасних умовах з різних причин (нестабільність доходів підприємств, інфляція, складна і непостійна система оподаткування, занедбаність нормування праці та ін.) питома вага тарифних ставок у заробітній платі в середньому складає 60—65 %, що є одним з виявів кризи в організації праці" [23]. Разом з тим, за результатами обстеження крупних корпорацій світу, проведених в останньому десятилітті минулого століття, виявлена тенденція зростання питомої ваги змінної частини заробітної плати [24]. Наприклад, в економічно розвиненій Японії постійна частина заробітної плати становить приблизно 65 %, що відповідає українським показникам [25].

На думку відомого російського фахівця в галузі оплати праці Ю.П. Кокіна, результати праці у невиробничих галузях меншою мірою, ніж у виробничих, піддаються прямому обрахуванню, тому питома вага тарифної частини заробітної плати для працівників бюджетної сфери повинна бути підсилена [26, с. 66]. Але у даному випадку слід порівнювати не галузі, а характер праці працівників. Для праці науково-педагогічних працівників, які складають головну частину персоналу ВНЗ, великою мірою притаманні такі особливості, як творчий характер, постійне оновлення знань, пошук можливостей їх застосування у своїй діяльності, виконання різнопланових завдань і т. п. Ці особливості відповідають характеру праці інженерно-технічних працівників та управлінського персоналу виробничої сфери.

У ВНЗ питома вага основної заробітної плати не повинна бути занадто великою. Необхідно, щоб оплата праці працівника залежала не тільки від його кваліфікації, досвіду, посади, яку він займає, але й від ініціативності, досягнутих у кожний період часу персональних результатів, які мають цінність для ВНЗ, вкладу в загальні результати роботи. У провідних світових компаніях стимулюванню працівників, від яких багато в чому залежать результати діяльності всієї організації, приділяється особлива увага [24; 25]. Чим більшим є потенціал працівника і чим більш невизначеним є результат його використання (а саме це характерно для науково-педагогічних працівників), тим більшою повинна бути змінна частка заробітної плати, що залежить від досягнутих результатів.

Кожний ВНЗ з урахуванням типового положення про преміювання сам повинен встановлювати критерії, умови преміювання, а також розміри премій на планований період. За рахунок цього у працівників буде підтримуватися постійна мотивація до досягнення додаткових результатів.

ВИСНОВКИ

Таким чином, основні проблеми оплати праці у вищій освіті і відповідні напрями її удосконалення полягають в покращенні фінансового забезпечення оплати праці, удосконаленні ЄТС та удосконаленні формування додаткової заробітної плати.

Покращення фінансового забезпечення оплати праці дозволило б встановити розмір посадового окладу працівника I тарифного розряду на рівні мінімальної заробітної плати і тим самим зменшити відтік працівників до інших галузей економіки з більш високою оплатою праці, а також значною мірою зменшити соціальну напругу.

Удосконалення ЄТС передбачає визначення оптимальних співвідношень між тарифними коефіцієнтами; встановлення обґрунтованої різниці в заробітній платі працівників різних розрядів; доповнення та уточнення методики віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів ЄТС; розробку та впровадження довідника кваліфікаційних характеристик посад і професій працівників вищої школи.

Удосконалення формування додаткової заробітної плати повинне здійснюватися шляхом: розробки типових переліків доплат і надбавок до основної заробітної плати; удосконалення системи преміювання працівників ВНЗ;

визначення оптимального співвідношення між основною та додатковою заробітною платою. Для забезпечення гнучкості системи стимулювання ці переліки та положення повинні мати рекомендаційний характер. ВНЗ з урахуванням свого фінансового стану, встановлених пріоритетів розвитку тощо самі повинні мати змогу коригувати розміри доплат і надбавок, критерії та умови преміювання.

Невирішеною проблемою у теперішній час є спосіб урахування такого загальноновизнаного чинника диференціації заробітної плати як умови роботи. Тут можливі два варіанти. По-перше, вони можуть розглядатися як одна з ознак при здійсненні комплексної оцінки посад; по-друге, для їх урахування можуть встановлюватися надбавки. Невизначеними залишаються також питання оплати праці у національних і дослідницьких ВНЗ.

Але найбільш проблемним питанням є організація оплати праці працівників вищої освіти виходячи з середньої заробітної плати працівників промисловості у випадку реалізації даного положення статті 57 Закону України "Про освіту". Для цього необхідне вирішення цілого комплексу питань, які будуть розглянуті у наступній публікації.

Література:

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 січня 2011 р. № 29-р "Про схвалення "Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери" // Офіційний вісник України. — 2011. — № 4. — С. 837—839.
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 року № 551-р "Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=551-2011-%F021.08.2011.
3. Про результати аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки: Бюлетень [Відповідальні за випуск: А.В. Вітковська та Г.А. Шах]. — К.: Рахункова палата України, 2010. — 29 с.
4. Комітет з питань соціальної політики та праці заслухав інформацію Рахункової палати України щодо результатів аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки / Верховна Рада України. Офіційний веб-сайт, 2010 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.portal-rada.gov.ua/rada/control/uk/publish/article/news_left?art_id=220866&cat_id=37486. 18.08.2011.
5. Про результати аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки: Бюлетень [Відповідальні за випуск: А.В. Вітковська та Г.А. Шах]. — К.: Рахункова палата України, 2009 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/1436861. 21.08.2011.
6. Цимбалюк С. О. Організація заробітної плати працівників бюджетної сфери: проблеми, напрями удосконалення / С. О. Цимбалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — К.: КНЕУ, 2010. — Т. 2. — С. 471—483.
7. Сінокоп Д.С. Проблеми та напрями реформування оплати праці працівників бюджетної сфери / Д.С. Сінокоп // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. — 2010. — Випуск 18, ч. I. — С. 126—129.
8. Красняков Є. Чинники впливу на процеси формування та здійснення державної політики в галузі освіти України / Є. Красняков // Віче: теоретичний і громадсько-політичний журнал. — К.: Верховна Рада України, 2011. — № 2. — С. 21—26 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.viche.info/journal/2381/. 15.09.2011.
9. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Економіка і соціологія труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокіна. — М.: ЮНИ-

ТИ, 1999. — 407 с.

10. Об использовании тарифной системы труда на предприятии / Консалтинговые услуги для бизнеса. — ООО Интер Финанс Капитал [Електронний ресурс] // Режим доступу до журн.: www.interfinancescapital.com/tariff-consulting.php. 02.09.2011.

11. Богдашиц Е.А. Модель тарифной системы оплаты труда / Е.А. Богдашиц // Веснік Беларускага дзяржаўнага эканамічнага ўніверсітэта. — 2002. — № 6. — С. 41—44.

12. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. — СПб.: Изд-во Смольного университета, 2000. — 400 с.

13. Проект наказа Мініпраці "Про затвердження Методики віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів Єдиної тарифної сітки" / Офіційний веб-портал ФПУ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2527%3A-----r&catid=14%3A2009-07-09-16-09-07&Itemid=50&lang=uk. 03.10.2011.

14. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 3 / [Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.] — К.: Видавничий центр "Академія", 2002. — 952 с.

15. Труд и социальное развитие. Словарь / Коллектив авторов. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 266 с.

16. Богіня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д.П. Богіня, О.А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.

17. Чупрунов Д.И., Жильцов Е.Н. Экономика, организация и планирование высшего образования / Д.И. Чупрунов, Е.Н. Жильцов. — М.: Высшая школа, 1979. — 150 с.

18. Богачев Е.Н. Управление вузом на основе нового хозяйственного механизма / Е.Н. Богачев // Высшая школа в новых условиях хозяйствования: Сб. науч. тр. — М.: НИИВШ, 1990. — 135 с.

19. Герасименко О. Економічні методи мотивації науково-педагогічних працівників / О.О. Герасименко // Вища освіта України. — 2003. — № 2. — С. 68—73.

20. Скібіцька О.В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи: дис. ... канд. екон. наук.: 08.09.01 / Скібіцька Оксана Василівна; Кіровоградський держ. технічний ун-т. — Кіровоград, 2004. — 237 с.

21. Мокін Б.І., Мокіна Ю.В. Математичні моделі в системах управління ефективністю діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів: монографія / Б.І. Мокін, Ю.В. Мокіна. — Вінниця: ВНТУ, 2008. — 132 с.

22. Михалева О.М. Совершенствование системы мотивации труда профессорско-преподавательского состава вузов (на примере Брянской области): автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук / О.М. Михалева. — Москва, 2009. — 20 с.

23. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. — К.: Знання [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.pidruchniki.ws/16550128/ekonomika/struktura_zarobitnoyi_plati_elementi_organizatsiyi_oplati_pratsi#343. 29.09.2011.

24. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Европейские системы оплаты труда / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова. — М.: Издательство: Журнал "Управление персоналом", 2007. — 216 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.lib.rus.ec/b/204761/read#t2. 03.06.2010.

25. Рыночные модели оплаты труда / Под общей редакцией Гончарова В.Н. / Радомский С.И., Гончаров Е.В., Кирнос А.И., Кирнос И.А., Задорожний В. П., Долгалева Е.В. — Харьков: Основа, 2000. — 247 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: economuch.com/page/oplatatrud/ist/ist-16--idz-ax264--nf-1.html#end1582377. 03.06.2010.

26. Кокин Ю.П. Оплата труда бюджетников: новая модель / Ю.П. Кокин // Человек и труд. — 2003. — № 2. — С. 65—70.

Стаття надійшла до редакції 29.02.2012 р.