

ФІНАНСОВІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЗАГАЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

О.В. Дубовська,
здобувач

Дніпропетровська державна фінансова академія

Розкрито особливості організації заробітної плати працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Запропоновано запровадження гнучкої галузевої тарифної сітки на основі застосування регіонального прожиткового мінімуму, шляхи удосконалення основних складових елементів тарифної системи та системи преміювання, розширення переліку доплат і надбавок.

Ключові слова: *працівники загальноосвітніх навчальних закладів, система оплати праці, єдина тарифна сітка.*

Раскрыты особенности организации заработной платы работников общеобразовательных учебных заведений. Предложено введение гибкой отраслевой тарифной сетки на основе применения регионального прожиточного минимума, пути совершенствования основных составляющих элементов тарифной системы и действующей системы премирования, расширение перечня доплат и надбавок.

Ключевые слова: *работники общеобразовательных учебных заведений, система оплаты труда, единая тарифная сетка.*

The topicality of the given research means that the present labor remuneration system for the employees of the secondary educational establishments is based on the uniform wage rates system for the workers of budgetary institutions and has many drawbacks and problems in application.

The article studies the peculiarities of the labor remuneration system organization for the employees of the secondary educational establishments. The introduction of the flexible field wage rates system based on the regional living standard calculation has been offered; the ways to improve the main indicators of the tariff rates and the existing system of bonuses, additional payments and charges have been suggested.

The purpose of the given article is to characterize the main parts of the labor remuneration system organization for the employees of the secondary educational establishments and to develop scientific methodological recommendations to improve the wage payment process.

The efficient labor remuneration system organization for the employees of the secondary educational establishments must correspond to such income level that is sufficient enough to provide: the interest of employees to increase labor productivity and achieve good results in the provision of quality educational services; correspondence to the modern market principles of labor remuneration costs formation and allocation; achieving the optimal correlation between the labor remuneration system for the highly qualified teaching staff and the manual work of the other employees.

Key words: *employees of the secondary educational establishments, labor remuneration system, uniform wage rates.*

Постановка проблеми. *Загально-відомо, що у структурі витрат бюджету України найбільша частка припадає на фінансування освіти. І це цілком виправдано, адже саме сфера освіти забезпечує формування так званого*

людського (інтелектуального) капіталу – найважливішого рушійного чинника суспільного прогресу.

Сфера освіти включає дві ланки: загальноосвітні навчальні заклади та заклади вищої освіти. Згідно з чинним законодавством загальна (шкільна) освіта в Україні є обов'язковою для всіх громадян, здійснюється протягом 11 років і охоплює в середньому близько 13-17% тривалості життя наших громадян. Соціально-економічна значимість цього періоду життя людей полягає в тому, що лише після закінчення загальноосвітнього періоду людина офіційно набуває статусу працездатної, включаючись в економічний процес, або продовжує навчання в системі вищої освіти і включається в економічний процес уже в якості висококваліфікованого працівника як провідника прогресу. При цьому висококваліфіковані працівники будуть високопродуктивними лише за умови, коли в загальноосвітньому періоді будуть виявлені в школярів персональні здібності, схильність до певних сфер трудової діяльності, виплекана старанність, працелюбність та позитивні риси характеру, патріотизм. Саме ці особливості місії школи є для країни більш важливими, ніж надання випускникам програмних знань.

Зазначене дозволяє констатувати, що майбутнє всієї країни формується працівниками загальноосвітніх навчальних закладів, або більш точно – знаходиться в руках учителя. Ця загальновідома істина зумовлює орієнтуватись при оцінці результативності діяльності сфери загальної освіти не тільки на зростання кількості набраних балів при незалежному оцінюванні знань (ЗНО), а насамперед на особистісні якості випускників. Відтак фінансові ресурси, що виділяються на функціонування загальноосвітніх закладів у частині захищених витрат (оплата праці), мають бути націлені також і на досягнення неформальних позитивних показників (величина балів ЗНО), тобто особистісних. Згідно з цим має бути сформована мотиваційна основа діяльності педагогів, «вбудована» у систему оплати праці, щоб матеріально стимулювати їхні зусилля на досягнення благородної мети – виховання

позитивних особистісних громадсько-суспільних якостей своїх випускників, а загалом – нашого народу.

З позиції бюджету країни, зазначені аспекти лежать у площині посилення результативності фінансових ресурсів держави, що зумовлює актуальність проведеного дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій. Питаннями удосконалення системи оплати праці працівників, зокрема бюджетної сфери, до якої належать і працівники загальноосвітніх навчальних закладів, займається все більше науковців. Серед них варто відзначити Д. Богиню [1], О. Грішнову [1], А. Калину [2], А. Колота [3], Д. Сінокоп [6], І. Петрову [7], С. Цимбалюк [8] та інших. Попри позитивний вклад науковців у вирішення давно назрілих питань у сфері оплати працівників бюджетних установ, ще залишається безліч невирішених проблем. Зокрема, наразі не враховуються аспекти мотивації посилення індивідуальної якості праці та створення ефективного механізму організації її оплати в системі загальноосвітніх навчальних закладів з позицій результативності фінансових ресурсів у цій сфері.

Метою даної статті є виявлення основних складових елементів організації системи оплати праці працівників загальноосвітніх навчальних закладів та розробка наукових і методичних рекомендацій щодо їх удосконалення з позиції підвищення результативності цільового використання бюджетних коштів у сфері загальної освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу. На утримання системи загальної освіти в Україні виділяється все більше бюджетних коштів: якщо у 2000 р. (тобто на початок посткризового піднесення економіки) було виділено 2,5 млрд. грн. (1,5% ВВП), то в 2013 р. уже 34 млрд. грн. (3,1% ВВП), тобто за останні 13 років державне фінансування зросло у 13,6 разів. Це означає, що від 2000 р. фінансування сфери загальної освіти приростало щорічно (!!!) на суму, яка була виділена на весь 2000 р. Якщо ж додати до цього ще й витрати домогосподарств (Держстандарт не публікує офіційних

статистичних даних цільових витрат домогосподарств, бо вони вважаються конфіденційними), то можна було б вважати, що і результат від цих фінансових ресурсів також зріс якщо не в 13,6 разу (як зросло бюджетне фінансування), то, безумовно, в декілька разів.

Але це не так, навіть у частині фіксованих формалізованих результатів, тобто за показниками ЗНО.

У 2014 р. в Україні ЗНО було проведено у сьомий раз, його учасники виконали 900 тис. тестів з 14 предметів, а кількість учасників у цьому процесі становила 70% від загальної чисельності випускників. Отримані результати від проведення ЗНО дозволили зробити висновки, що були опубліковані у пресі і на які школам необхідно звернути увагу [4]:

- загальноосвітня школа України не забезпечує того рівня знань, що визначений Державним стандартом освіти. Це підтверджується тим, що серед учасників тестування з української мови і літератури (300 тис. осіб) максимальну кількість балів набрали лише 7 осіб, а кожен 13-й учасник тестування замість короткої письмової роботи (менше 100 слів робота не перевіряється) здав чистий аркуш. Ще гірша справа з іноземними мовами: не змогли виконати завдання «Напиши лист товаришу англійською мовою» 25% учасників тестування. Встановлено, що третина випускників не вміє працювати з географічними картами, 17% не може визначити азимут. Насамкінець слід зазначити, що участь у тестуванні взяли не всі випускники, а лише ті, хто був упевнений у своїх твердих знаннях;

- випускники сільських загальноосвітніх закладів показали значно гірші результати тестування. Зіставлення результатів тестування із групи випускників, які набрали 100-150 балів за місцем навчання «місто-село» було в такій пропорції: з математики – 57:40, з української мови і літератури – 57:45, з англійської мови – 65:43, з історії України – 54:44;

- реальні результати ЗНО свідчать про те, що за останні 20 років в Україні не проводились реформи у системі загальної

середньої освіти, тобто у державі ніколи не було волі щодо прийняття адекватних рішень за фактичними результатами ЗНО [4].

За нашим переконанням, найбільш дієвим заходом, що може змінити негативну ситуацію у сфері загальної середньої освіти, є реформування існуючої системи оплати праці шляхом спрямування бюджетних коштів на бажаний результат – підвищення віддачі від державних витрат у цій сфері. Адже матеріальний стимул є одним із найбільш результативних чинників у досягненні визначеної цілі.

Організація заробітної плати у загальноосвітніх навчальних закладах сьогодні базується на єдиній тарифній сітці (ЄТС) розрядів і коефіцієнтів, яка є загальноєдиною для оплати праці працівників усієї бюджетної сфери [5]. Як упорядкована система вона має чимало позитивних аспектів. Разом з тим, поглиблений аналіз цієї системи свідчить, що вона не позбавлена певних недоліків: зокрема, ЄТС має низький розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого (базового) тарифного розряду, від чого залежать розміри всіх наступних розрядів. Система неспроможна враховувати специфіку й різноманітність видів праці та посад, які вона охоплює, а також має жорсткий централізований характер, що зумовлює неможливість проведення гнучкої регіональної диференціації заробітної плати. Все це не дозволяє здійснювати швидке і своєчасне реагування на інфляційні процеси. Жорстка ж регламентація розмірів посадових окладів і більшості надтарифних виплат характеризують її консервативність.

Основою організації оплати праці працівників є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), на підставі яких здійснюється тарифікація різних робіт, професій, спеціальностей залежно від їх складності, та встановлюються вимоги, яким повинен відповідати працівник.

Враховуючи те, що велике значення має обґрунтований вибір системи оплати

праці, вдосконаленню можуть підлягати майже всі її основні складові елементи, у т.ч. надбавки та доплати до заробітної плати. Що стосується самої тарифної сітки, то шляхи її вдосконалення можливі у трьох напрямках: обґрунтування кількості тарифних розрядів, вибір типу наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду та діапазон співвідношення крайніх тарифних коефіцієнтів. Загалом найважливішими завданнями реформування організації оплати праці працівників загальноосвітніх навчальних закладів повинні стати збільшення розміру та диференціація у міжпосадових співвідношеннях оплати праці різних категорій працівників.

Нині у чинній системі оплати праці існує 16 тарифних розрядів, що відображають кваліфікаційний рівень працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Але 15-ий тарифний розряд практично не задіяний у встановленні посадових окладів цих працівників. Враховуючи різні типи наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду, побудова тарифної сітки може мати такі варіанти:

- 1 варіант - зростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду відбувається в однаковому розмірі;

- 2 варіант - тарифні ставки більш високих розрядів зростають у більшому відносному розмірі, ніж нижчі;

- 3 варіант - тарифні ставки нижчих розрядів зростають у більшому відносному розмірі, ніж вищі;

- інші варіанти, які можуть поєднувати в собі всі вищезазнані.

Що стосується діапазону співвідношення крайніх тарифних коефіцієнтів, то він повинен максимально залежати від відмінностей у складності праці, не викликати невикористаних і необґрунтованих розривів в оплаті праці між працівниками різної кваліфікації та не призводити до знецінювання праці педагогічних, медичних та інших висококваліфікованих працівників. Тому одним із перспективних напрямів удосконалення чинної тарифної системи оплати праці може стати запровадження 15-

розрядної гнучкої галузевої тарифної сітки, яка б забезпечила матеріальну зацікавленість працівників загальноосвітніх навчальних закладів у підвищенні продуктивності своєї праці, досягненні закладом високих кінцевих результатів у наданні більш якісних освітніх послуг, ліквідацію зрівнялівки в оплаті праці та відповідність сучасним ринковим принципам формування й розподілу коштів на оплату праці завдяки встановленню таких тарифних коефіцієнтів. Це може дозволити встановити оптимальне співвідношення складності та відповідальності висококваліфікованої педагогічної праці зі складністю й характером простої некваліфікованої праці працівників закладів, що приймається за базовий показник.

Формування гнучкої галузевої тарифної сітки дозволить врахувати основні особливості змісту та умов праці у загальноосвітніх навчальних закладах і відобразити їх у тарифних розрядах, тарифних коефіцієнтах, тарифних ставках (посадових окладах), схемах тарифних розрядів, доплатах і надбавках. Це дозволить змінити структуру фонду заробітної плати на користь фонду основної заробітної плати основних категорій освітянських працівників з обов'язковим удосконаленням формування фонду додаткової заробітної плати та заохочувальних і компенсаційних виплат на основі посилення їх залежності від кінцевих результатів праці.

Таким чином, оптимальне співвідношення крайніх тарифних коефіцієнтів повинно відповідати щонайменше трьом умовам:

- по-перше, інтервал розриву величин тарифних коефіцієнтів не повинен бути занадто замалим, щоб не призводити до зрівнялівки в оплаті праці та враховувати різницю у складності робіт, відповідальності посад працівників, які належать до різних кваліфікаційних груп;

- по-друге, зазначений інтервал розриву не повинен бути занадто великим, щоб не призводити до соціальної несправедливості, напруженості у колективі, зниження мотивації

низкооплачуваних та зацікавленості у результатах діяльності високооплачуваних працівників;

- по-третє, необхідно враховувати специфіку діяльності загальноосвітніх навчальних закладів у порівнянні з особливостями іншої діяльності. Адже реальний стан економіки зумовлює основні тенденції в оплаті праці працівників інших галузей, де рівень оплати пов'язаний з їхньою продуктивністю та результативністю. У бюджетних же організаціях оплата праці визначається фінансовими можливостями держави в цілому. В умовах хронічного дефіциту бюджету реальна оплата праці у загальноосвітніх навчальних закладах тривалий період не підвищується, що призводить до втрати престижності педагогічної праці, а відтак – до падіння якості освіти, що загрожує гальмуванням соціального прогресу.

Враховуючи відмінності значної кількості типів побудови тарифних сіток у залежності від характеру змін тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду, ми вважаємо, що найбільш оптимальними варіантами побудови галузевої тарифної сітки для працівників загальноосвітніх навчальних закладів є рівномірне і прогресивне наростання тарифних коефіцієнтів для всіх тарифних розрядів, або хоча б для середніх та найвищих тарифних розрядів, причому різниця між розрядами не повинна бути меншою так званого «порога відчутності» у розмірі 10%.

Крім того, посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами тарифної сітки повинні визначатися шляхом множення окладу (ставки) працівника І тарифного розряду, встановленого на рівні мінімальної заробітної плати, на відповідний тарифний коефіцієнт. Оскільки зараз розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника І тарифного розряду для визначення подальших посадових окладів (тарифних ставок) визначається окремими постановами, тобто у ручному режимі, першочерговими кроками на шляху вдосконалення чинної системи оплати праці повинно стати відновлення цієї визначальної умови механізму розрахунку

посадових окладів. Це, в свою чергу, дозволить збільшити посадові оклади працівників загальноосвітніх навчальних закладів у 1,1-1,3 рази - використовуючи навіть діючі тарифні коефіцієнти, та змінити структуру фонду оплати праці на користь основної заробітної плати. Що стосується самого розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника І тарифного розряду, встановленого на рівні мінімальної заробітної плати, ми вважаємо за доцільне, враховуючи істотні відмінності у вартості життя окремих регіонів, внести пропозиції про введення та застосування такого нового показника, як РПМ – регіональний прожитковий мінімум, тобто прожитковий мінімум працездатного населення конкретного регіону, який повинен розраховуватись для кожного регіону України окремо і враховувати всі місцеві особливості споживчого кошику (повний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів та набори послуг, які надаються для задоволення матеріальних та культурних потреб громадян) і запровадження посадового окладу (тарифної ставки) працівника І тарифного розряду на рівні не нижче величини прожиткового мінімуму працездатного населення конкретного регіону, а з поліпшенням фінансово-економічної ситуації в країні навіть доцільно розглядати варіант про встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника І тарифного розряду на рівні подвійної величини прожиткового мінімуму працездатного населення конкретного регіону, адже лише у цьому разі є можливість забезпечення рівня життя не нижчого від встановленого прожиткового мінімуму для сім'ї з двох працюючих та двох утриманців. Диференціація посадових окладів у межах кожного тарифного розряду тарифної сітки дозволить посилити залежність оплати праці від складності та відповідальності виконуваних робіт, а також встановити пряму залежність між якістю та результативністю праці й величиною отримуваних доходів відповідно до специфіки роботи кожного закладу.

Наступним елементом тарифної системи є тарифна ставка, яка виражає в грошовій формі розмір оплати праці працівника за одиницю робочого часу – годину, день або місяць. Враховуючи те, що встановлена при тарифікації або у штатному розписі заробітна плата педагогічним та іншим працівникам загальноосвітніх навчальних закладів виплачується щомісячно незалежно від кількості тижнів і робочих днів у різні місяці року, можна вважати, що тим самим застосовуються місячні тарифні ставки, а заробітна плата цих працівників безпосередньо не залежить від кількісних та якісних результатів роботи установи, що в даних умовах розвитку суспільства, безперечно, потребує перегляду. Найбільш доцільним у цьому випадку буде запровадження годинних тарифних ставок, або застосування місячних тарифних ставок, які визначаються за середньорічну кількість робочих днів, тобто якщо кількість робочих днів у різні місяці більша або менша за середньорічну, місячні тарифні ставки розраховуються пропорційно цій кількості робочих днів.

Що стосується схем тарифних розрядів посад працівників, ми вважаємо, що однією з першочергових передумов удосконалення чинної ЄТС є розробка та впровадження галузевих схем тарифних розрядів посад працівників для керівних, педагогічних та медичних працівників, керівників структурних підрозділів, фахівців, технічних службовців, робітників та інших працівників, діяльність яких безпосередньо пов'язана з загальноосвітніми навчальними закладами, які б містили в собі повний та вичерпний перелік посад усіх працівників відповідно до типових штатних розписів та враховували всі особливості праці у цих закладах. Наприклад, сьогодні тарифний розряд керівника гуртка, посада якого передбачена Типовими штатними нормативами загальноосвітніх навчальних закладів та Типовими штатними нормативами спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, регулюються лише схемою тарифних розрядів посад керівних

та педагогічних працівників позашкільних закладів освіти, а посада інструктора з фізкультури - присутня лише у схемі тарифних розрядів посад керівних та педагогічних працівників дитячих дошкільних навчальних закладів, хоча згідно з Типовими штатними нормативами спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, ці заклади мають також таку посаду у своїх штатних розписах.

Для впровадження галузевих схем тарифних розрядів потрібно визначити галузеві, а не загальні критерії віднесення посад працівників загальноосвітніх навчальних закладів до певних схем тарифних розрядів на основі комплексної оцінки посад з урахуванням специфіки роботи закладу, з метою встановлення більш тісної залежності між відповідним професійно-кваліфікаційним рівнем працівників, складністю виконуваної ними роботи та розміром винагороди за цю роботу.

Комплексна оцінка посад працівників загальноосвітніх навчальних закладів повинна складатися з декількох ознак, серед яких обов'язкове місце мають займати такі:

- *оцінка освіти* – повинні оцінюватися не тільки освітній та освітньо-кваліфікаційний рівень, а й спеціальність за дипломом, наявність спеціальної педагогічної чи іншої спеціальної освіти, або другої освіти;

- *оцінка необхідного стажу роботи за спеціальністю для зайняття певної посади* – повинна передбачати перелік професій та посад, які не вимагають необхідного стажу роботи для її зайняття, а також перелік професій та посад, які обов'язково потребують необхідного стажу роботи окремо для педагогічних, медичних та інших працівників;

- *оцінка змісту праці, різноманітності та самостійності виконуваних робіт* – повинна враховувати специфіку роботи у загальноосвітньому навчальному закладі залежно від типу закладу: школа; гімназія; ліцей; школа-інтернат; навчально-реабілітаційний центр тощо, - та характер робіт, які відображають

суттєві відмінності у складності, різноманітності й самостійності виконуваних робіт. Крім того, потрібно розширити критерії оцінювання змісту праці залежно від посади, яка характеризує різні види педагогічної діяльності: наприклад, вчителя залежно від предмета викладання; вихователя, соціального педагога, психолога або педагога-організатора залежно від віку, соціальних, медичних чи психофізичних особливостей вихованців або від чисельності контингенту тощо;

- *оцінка відповідальності за самостійну роботу або за роботу підлеглих* – повинна враховувати першочергову відповідальність за здоров'я, фізичний та психологічний стан учнів і вихованців закладів, відповідальність за стан надання якісних сучасних освітніх та інших послуг для педагогічних, медичних і інших фахівців та стан відповідальності за використання наявної матеріально-технічної бази, здійснення фінансово-економічної й іншої діяльності для керівних працівників або працівників, робота яких пов'язана зі здійсненням фінансово-економічної чи іншої схожої діяльності.

Для кожної посади, особливо для посад педагогічних працівників, необхідно передбачити вилку тарифних розрядів, яка забезпечить залежність оплати праці не тільки від її результатів, а й від індивідуальних характеристик працівника та особистісних навичок і якостей: вміння самостійно приймати рішення, ініціативність, сумлінне ставлення до виконуваної роботи, дисципліна тощо. Для цього на рівні загальноосвітнього навчального закладу доцільно розробити й затвердити критерії оцінювання результативності праці та індивідуальних характеристик працівників за кожною посадою відповідно до специфіки закладу, при цьому повинні враховуватися як умови підвищення тарифного розряду залежно від покращання результатів, так і умови його зниження у випадку погіршення якості роботи або з інших причин.

Нині є чинними тарифно-кваліфікаційні характеристики професій (посад) педагогічних та науково-

педагогічних працівників навчальних закладів (затверджено наказом Міністерства освіти і науки від 01 червня 2013 р. № 665 [5]), проте і вони мають багато недоліків. Одним, із таких недоліків є неповна або занадто загальна характеристика посад. Наприклад, завдання, обов'язки, вимоги до знань та кваліфікаційні вимоги для директорів ЗНЗ та їх заступників однакові для всіх типів закладів, будь-то школа, школа-інтернат, гімназія, ліцей або навчально-реабілітаційний центр. Крім того, ці вимоги однакові як для заступників з навчальної, так і для заступників з наукової або навчально-виховної роботи. Окремо виділено лише заступника з виховної роботи. Стосовно вчителів, то їхні кваліфікаційні вимоги грабуються лише за ступенем ЗНЗ (I або II-III ступінь). Також потребує розширення кваліфікаційних характеристик посада вихователя, оскільки це найбільш поширена посада у ЗНЗ після вчителя, а завдання та обов'язки цих фахівців значно різняться залежності від типу ЗНЗ.

Наступним елементом тарифної системи є надбавки та доплати до заробітної плати. Існує понад двадцять тільки основних видів надбавок та доплат обов'язкового характеру працівникам загальноосвітніх навчальних закладів, що створює потужний інструмент для диференціації й регулювання фонду додаткової заробітної плати залежно від складності, інтенсивності та специфічних особливостей праці окремих категорій працівників. Проте істотним недоліком цих надбавок та доплат є те, що всі вони регламентуються різними нормативними документами і мають багато специфічних умов запровадження і розмірів нарахування, що ускладнює процес планування цих виплат та розуміння їх працівниками. Також потрібно наголосити на тому, що основний перелік надбавок і доплат є незмінним протягом великого проміжку часу, тоді як вимоги до кількості та якості надання освітніх послуг, рівня професійної підготовки працівників загальноосвітніх навчальних закладів і результативності їхньої діяльності зростають з кожним роком. Це потребує негайного перегляду

існуючого переліку надбавок і доплат та введення нових з метою стимулювання покращання професійної діяльності, особливо педагогічних працівників. Наприклад, це може бути доплата за наставництво, коли найбільш кваліфіковані фахівці з великим досвідом роботи і високими показниками у педагогічній діяльності, які мають авторитет серед співробітників, - активно спостерігають за роботою колеги-початківця, допомагають у прийнятті важливих рішень, надають поради, сприяють ознайомленню зі специфікою роботи закладу, професійному становленню колеги-початківця тощо.

Особливої уваги потребує додаткова оплата за перевірку письмових робіт вчителям V-XI класів, що обмежується нарахуванням тільки за такими предметами, як мова і література, математика та іноземна мова. Це призводить до необ'єктивного оцінювання обсягів роботи, що виконується різними вчителями. Ми вважаємо, що цей перелік потрібно переглянути та доповнити введенням додаткової оплати за перевірку письмових робіт вчителям з інших предметів.

Наступним питанням, яке потребує негайного вирішення, є те, що, відповідно до Державного стандарту початкової загальної освіти, для дітей з особливими освітніми потребами, а також у загальноосвітніх навчальних закладах, що здійснюють навчання і виховання таких дітей, створюються підготовчі класи. Кількість годин навчання в них, особливо годин з математики або мови та літератури, відповідно до Базового навчального плану початкової загальної освіти практично не відрізняється від кількості годин у I-IV класах. Чинними ж нормативними документами, які регулюють додаткову оплату вчителям за перевірку зошитів та класне керівництво, ці доплати здійснюються лише вчителям, які працюють у I-IV класах. Тобто вчителі, які працюють у підготовчих класах, фактично не мають права на ці доплати, хоча їхня педагогічна діяльність нічим не відрізняється від діяльності колег, які працюють в інших класах.

Також загальною проблемою можна назвати відсутність доплати за керівництво методичними об'єднаннями, тобто об'єднаннями вчителів з певного предметного напрямку, метою діяльності яких є вивчення системи роботи кожного вчителя для підвищення ефективності навчально-виховного процесу з певного предмета, розвиток творчого підходу до викладання предмета тощо, які функціонують практично у всіх ЗНЗ та потребують виконання значних обсягів фізичної і «паперової» роботи.

Потребує уваги і поява нових видів та обсягів педагогічної роботи, доплату за які не передбачено жодними нормативними документами: ведення електронних журналів, керівництво науковими роботами, підготовка учнів до участі в олімпіадах тощо.

Займаючись питаннями вдосконалення організації заробітної плати на основі ЄТС, особливу увагу потрібно приділити удосконаленню системи преміювання. Премія може слугувати не тільки одним із найбільш оперативно-рухомих елементів заробітної плати, а й одним із головних та дієвих засобів матеріального стимулювання працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Вона забезпечує підвищену матеріальну зацікавленість у результатах праці. Відомо, що у свідомості працівників обов'язковою частиною заробітної плати часто виступає не тільки посадовий оклад, надбавки та доплати обов'язкового характеру, але й значний перелік надбавок та доплат стимулюючого характеру. При цьому преміальні виплати не повинні змішуватися з доплатами та надбавками, вони мають бути окремим видом заохочення. Розмір премій не може бути передбачений заздалегідь, а залежатиме лише від особистих досягнень кожного працівника та зробить систему стимулювання праці працівників ЗНЗ більш гнучкою і дієвою.

Враховуючи те, що у фонді оплати праці працівників загальноосвітніх навчальних закладів практично відсутні інші заохочувальні та компенсаційні виплати, доречно переглянути чинне законодавство, яке регулює порядок оплати

праці цих працівників та розширити перелік винагород і заохочень, що здійснюються раз на рік. При цьому, враховуючи специфіку діяльності закладів, для виплати винагороди за підсумками роботи за рік доцільно використовувати не календарний, а навчальний рік. Також для підняття престижності праці доцільним буде закріпити на законодавчому рівні збільшення переліку виплат соціального характеру, на які мають право працівники загальноосвітніх навчальних закладів.

Поряд із удосконаленням механізму чинної системи оплати праці працівників ЗНЗ не варто забувати і про удосконалення важелів морально-психологічного характеру, які полягають у публічному визнанні заслуг працівників і здатні сприяти посиленню трудової мотивації.

Висновки. Таким чином, ефективний механізм організації системи оплати праці працівників ЗНЗ повинен бути зорієнтований на такий рівень, який би забезпечував зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності й результатів праці, ефективності та якості надання освітніх послуг. Заробітна плата обов'язково повинна пов'язуватись із конкретними результатами праці, а не бути

оплатою за перебування на робочому місці. Диференціація у розмірах заробітної плати повинна відповідати оптимальному співвідношенню в оплаті між працівниками різних професій, посад, кваліфікацій, стажу роботи, типів закладів та бути адекватною, справедливою, прозорою і зрозумілою.

Одним із перспективних напрямів удосконалення чинної тарифної системи оплати праці може стати запровадження гнучкої галузевої тарифної сітки, яка б забезпечила зацікавленість працівників загальноосвітніх навчальних закладів у підвищенні продуктивності своєї праці, досягненні закладом високих кінцевих результатів у наданні більш якісних освітніх послуг, ліквідацію зрівнялівки в оплаті праці та відповідність сучасним ринковим принципам формування й розподілу коштів на оплату праці завдяки впровадженню таких тарифних коефіцієнтів, які б дозволили встановити оптимальне співвідношення складності й відповідальності висококваліфікованої педагогічної праці зі складністю та характером простої некваліфікованої праці робітників закладів, що приймається за базовий показник.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Богиня, Д.П.* Основи економіки праці : навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
2. *Калина, А.В.* Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
3. *Колот, А.М.* Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 337 с.
4. *Лікарчук, І.* Пора кричати «SOS»! / І. Лікарчук // Дзеркало тижня. – № 28(174). – 16 серпня 2014.
5. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів : наказ Міністерства освіти і науки від 01 червня 2013 р. № 665 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/legislation/other/37302/print/>
6. *Сінокоп, Д.С.* Проблеми та напрям 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.
7. *Український ринок праці : особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової: – К. : Фенікс, 2004. – 332 с.*
8. *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.

REFERENCES

1. *Bohynia, D.P.* Osnovy ekonomiky pratsi: Navch. Posib. / D.P. Bohynia, O.A. Hrishnova. – 3-tie vyd., ster. – К. : Znannia-Pres, 2002. – 313 s.
2. *Kalyna, A.V.* Ekonomika pratsi: Navch. posib. dlia stud. vysch. navch. zakl. – К. : MAUP, 2004. –272 s.: il. – Bibliohr. - S. 262–265.
3. *Kolot, A.M.* Motyvatsiia personalu: Pidruchnyk. – К. : KNEU, 2005. – 337 s.
4. *Likarchuk, I.* Chas krychaty SOS! / I. Likarchuk // Dzerkalo tyzhnia – 28 (174). - 16 serpnia. - 2014r.
5. Pro zatverdzhennia kvalifikatsijnykh kharakterystyk profesij (posad) pedahohichnykh ta naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv navchal'nykh zakladiv: nakaz Ministerstva osvity i nauky vid 01 chervnia 2013r. № 665 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : <http://osvita.ua/legislation/other/37302/print/>
6. *Sinokop, D.S.* Problemy ta napriamky reformuvannia opłaty pratsi pratsivnykiv biudzhetnoi sfery / D.S. Sinokop // Zbirnyk naukovykh prats' Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu : Ekonomichni nauky. – 2010. – Vypusk 18. - ch. I. – S. 126-129.
7. Ukrains'kyj rynek pratsi : osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist' funktsionuvannia: monohrafiia / Za red. d-ra ekon. nauk, prof. I.L. Petrovoi: – К. : Feniks, 2004. – 332 s.
8. *Tymbaliuk, S.O.* Orhanizatsiia zarobitnoi platy pratsivnykiv biudzhetnoi sfery: problemy, napriamy udoskonalennia / S.O. Tymbaliuk // Formuvannia rynkovoï ekonomiky : zb. nauk. prats'. spets. vyp.: u 3 t. Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka. – К. : KNEU, 2010. – Т.2. – S. 471-483.

Стаття надійшла до редакції 16.09.2014