

ПОЛІТИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ, НЕДОЛІКИ, ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ

© 2017 ЦИМБАЛЮК С. О.

УДК 331.28:331.215

Цимбалюк С. О.

Політика оплати праці в бюджетній сфері України: основні тенденції, недоліки, пропозиції щодо поліпшення

Метою роботи є виявлення основних тенденцій і недоліків політики оплати праці в бюджетній сфері України та розробка пропозицій щодо її поліпшення. Визначено основні проблеми політики оплати праці в бюджетній сфері, серед яких низький рівень і незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції в оплаті праці, жорсткі рамки єдиної тарифної сітки, брак об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників і формування кваліфікаційних груп із оплати праці. Встановлено, що реформування інституту мінімальної заробітної плати спричинило поглиблення зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп, що практично призвело до руйнування тарифної системи оплати праці в бюджетній сфері. Обґрунтовано необхідність реформування політики оплати праці працівників бюджетної сфери. Сформульовано напрями удосконалення тарифних умов оплати праці: побудова єдиної тарифної сітки на гнучких засадах, формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали оплати праці, розробка методики оцінювання посад і робіт, забезпечення об'єктивної різниці в оплаті праці двох суміжних кваліфікаційних груп. З метою відновлення співвідношень в оплаті праці різних категорій і професійних груп важливим є скорочення розриву між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою. Перспективами дальшого дослідження має бути розробка методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників бюджетної сфери, обґрунтування міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, формування показників для визначення основної заробітної плати працівників у межах розроблених діапазонів.

Ключові слова: політика оплати праці, заробітна плата, бюджетна сфера, тарифні умови оплати праці, єдина тарифна сітка, диференціація заробітної плати.

Табл.: 3. Бібл.: 10.

Цимбалюк Світлана Олександрівна – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: cymso@ukr.net

УДК 331.28:331.215

UDC 331.28:331.215

Цимбалюк С. А. Политика оплаты труда в бюджетной сфере Украины: основные тенденции, недостатки, предложения по улучшению

Целью работы является выявление основных тенденций и недостатков политики оплаты труда в бюджетной сфере Украины и разработка предложений по ее улучшению. Определены основные проблемы политики оплаты труда в бюджетной сфере, среди которых низкий уровень и неудовлетворительная дифференциация заработной платы, межотраслевые диспропорции в оплате труда, жесткие рамки единой тарифной сетки, отсутствие объективной методики оценки сложности обязанностей и работ работников и формирования квалификационных групп по оплате труда. Установлено, что реформирование института минимальной заработной платы привело к усилению уравниловки в оплате труда работников различных категорий и профессиональных групп, что практически привело к разрушению тарифной системы оплаты труда в бюджетной сфере. Обоснована необходимость реформирования политики оплаты труда работников бюджетной сферы. Сформулированы направления совершенствования тарифных условий оплаты труда: построение единой тарифной сетки на гибких принципах, формирование квалификационных групп по оплате труда для разработки единой шкалы оплаты труда, разработка методики оценки должностей и работ, обеспечение объективной разницы в оплате труда двух смежных квалификационных групп. С целью возобновления соотношений в оплате труда различных категорий и профессиональных групп важным является сокращение разрыва между прожиточным минимумом и минимальной заработной платой. Перспективами дальнейшего исследования должна быть разработка методики оценки должностей и работ для объективного сравнения сложности заданий и обязанностей работников бюджет-

Tsybaliuk S. O. The Remuneration Policy in the Budgetary Sphere of Ukraine: Main Trends, Shortcomings, Suggestions for Improvement

The aim of the work is to identify the main trends and shortcomings of the remuneration policy in the budgetary sphere of Ukraine and develop proposals for its improvement. There determined the main problems of the remuneration policy in the budgetary sphere, including the low level and unsatisfactory wage differentiation, intersectoral imbalances in remuneration, rigid framework of a unified tariff net, lack of an objective methodology for assessing the complexity of duties and work of employees, and forming qualification groups for labor remuneration. It was determined that the reform of the minimum wage institution led to an increase in the leveling of the remuneration of employees of various categories and professional groups, which practically led to the destruction of the tariff remuneration system in the budgetary sphere. The necessity of reforming the policy of employee remuneration in the budgetary sphere is substantiated. There formulated directions for improving the tariff labor remuneration: construction of a unified tariff net based on flexible principles, formation of qualification groups for labor remuneration to develop a unified remuneration scale, development of a methodology for evaluating positions and jobs, and ensuring an objective pay gap between two related qualifying groups. With the aim of renewing the ratios for various categories and professional groups, it is important to reduce the gap between the subsistence minimum and the minimum wage. Prospects for further research should be the development of a methodology for evaluating positions and job for an objective comparison of the complexity of tasks and responsibilities of budgetary sector employees, substantiating qualification ratios in wages, forming indicators to determine the basic wages of employees within the developed ranges.

ной сфери, обоснование квалификационных соотношений в оплате труда, формирование показателей для определения основной заработной платы работников в пределах разработанных диапазонов.

Ключевые слова: политика оплаты труда, заработная плата, бюджетная сфера, тарифные условия оплаты труда, единая тарифная сетка, дифференциация заработной платы.

Табл.: 3. **Библ.:** 10.

Цимбалюк Светлана Алексеевна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: cymso@ukr.net

Постановка проблеми. Неефективна політика оплати праці, ігнорування інтересів і очікувань найманих працівників, низький рівень заробітної плати, брак транспарентності та несправедливість в оплаті праці, незадовільна диференціація негативно впливають не тільки на індивідуальні результати праці працівників, а й на фінансово-економічні результати діяльності підприємства та рівень його конкурентоспроможності. Крім того, негативними наслідками неефективної політики оплати праці є висока плінність персоналу, низький рівень мотивації та залученості, інноваційної активності та соціальної відповідальності найманих працівників, порушення трудової дисципліни, незадовільний соціально-психологічний клімат та ін.

Проблемною залишається матеріальна мотивація та організація заробітної плати в установах, закладах і організаціях бюджетної сфери. Особливо актуальні питання низького її рівня, незадовільної диференціації заробітної плати і, насамперед, основної її частини, брак не тільки об'єктивних методик формування груп з оплати праці, а й професійних стандартів і кваліфікаційних характеристик професій працівників різних галузей бюджетної сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням матеріальної мотивації, організації заробітної плати, державного та договірної регулювання оплати праці займалися такі вітчизняні вчені: М. Ведерніков, О. Герасименко, О. Грішнова, В. Данюк, А. Ломоносов, А. Колот, Т. Костишина, Г. Куліков, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семікіна, Л. Шаульська та ін. До іноземних авторів, які досліджували теоретичні та прикладні аспекти розроблення політики оплати праці та формування системи компенсацій, належать: М. Армстронг, Н. Волгін, С. Каплан, Дж. Мілкович, Е. Лоулер, С. Макотті, Дж. Ньюман, П. Платтен, Дж. Пфедфер, С. Рогерс, Т. Стівенс, П. Томпсон, Дж. Тропмен, Р. Хендерсон, М. Хемел, Р. Хенімен, Д. Хофрічтер, Дж. Шустер, Т. Фланнері, Р. Яковлев та ін.

У працях учених наведено пропозиції щодо удосконалення організації заробітної плати на основі поліпшення державного та договірної регулювання, розробки ефективних систем оплати праці, удосконалення тарифних умов оплати праці, системи преміювання, нормування праці тощо. Незважаючи на це, залишається низка питань, які потребують подальшого аналізу і на його основі розробки рекомендацій щодо удосконалення організації заробітної плати, зокрема, в установах, закладах і організаціях бю-

Keywords: remuneration policy, wages, budgetary sphere, tariff labor remuneration, unified tariff net, wage differentiation.

Tbl.: 3. **Bibl.:** 10.

Tsybaliuk Svitlana O. – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Human Resource Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: cymso@ukr.net

джетної сфери. З-поміж таких питань – підвищення соціальних стандартів, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати, розроблення оптимальних співвідношень в оплаті праці, удосконалення системи преміювання, доплат і надбавок тощо.

Метою роботи є виявлення основних тенденцій і недоліків політики оплати праці в бюджетній сфері України та розробка пропозицій щодо її поліпшення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно зі ст. 98 КЗпП України оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних (територіальних) угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань і позабюджетних доходів [3].

Однією з основних проблем політики оплати праці в бюджетній сфері залишається *низький рівень заробітної плати працівників*. Так, за даними Державної служби статистики України, розмір середньомісячної заробітної плати працівників у галузі освіти в липні 2017 року дорівнював 5960 грн, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 5144 грн, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – 6741 грн. Натомість середньомісячна заробітна плата працівників у сфері фінансової діяльності становила 13 521 грн, інформації та телекомунікацій – 11 822 грн, професійної, наукової та технічної діяльності – 10 094 грн [2].

Різке відставання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектора економіки, як зазначає Т. Тонконог, негативно впливає на престиж професії медика, педагога, соціального, культурно-освітнього працівника [9, с. 170].

Крім того, занижкі доходи найманих працівників, на думку Е. Лібанової, обумовлюють архаїчну структуру споживання. Якщо в розвинутих країнах витрати на харчування не перевищують чверті доходів, то в Україні вони сягають 50–60 %, а з урахуванням оплати житлово-комунальних послуг, оплати медичних послуг частка таких витрат сягає 80 % [4, с. 64].

Варто зазначити, що низький рівень оплати праці в установах, закладах і організаціях бюджетної сфери негативно впливає на мотивацію працівників, спричиняє втрату інтересу до праці як способу матеріального забезпечення, спонукає до пошуку вторинної, третинної зайнятості або ж зайнятості в інших видах економічної діяльності та міграції за кордон. Втрата країною людського капіталу, його від-

тік із таких видів економічної діяльності, як освіта, наука, охорона здоров'я, розвиток яких має важливе значення для сталого розвитку та конкурентоспроможності країни без сумніву є негативною тенденцією.

Рівень матеріального добробуту працівників бюджетної сфери залишається на незадовільному рівні і внаслідок інфляційних процесів та недосконалості процедури індексації заробітної плати, яка не виконує свого основного призначення: відшкодування працівникам підвищення цін на споживчі товари та послуги.

Відповідно до даних Державної служби статистики України, розмір середньомісячної заробітної плати працівників у галузі освіти у 2016 р. порівняно з 2010 р. збільшився у 2 рази, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – у 2,1 разу, професійної, наукової та технічної діяльності – у 2,3 разу. У той же час індекс споживчих цін на товари та послуги (інфляції) протягом 2010–2016 рр. становив 2,1 [2]. Статистичні дані вказують на те, що, незважаючи на зростання номінальної заробітної плати, реальна заробітна плата працівників бюджетної сфери залишається без змін унаслідок високих темпів інфляції.

Суттєвою проблемою політики оплати праці в Україні є *недієвість соціальних стандартів*, зокрема, прожиткового мінімуму, на основі якого відповідно до чинного законодавства визначаються розміри основних соціальних гарантій, а з початком реформ у системі оплати праці 2017 р. цей стандарт став ще й невід'ємним елементом тарифних умов оплати праці. Відповідно до розрахунків фахівців Світового банку поріг абсолютної бідності для мешканців країн Центральної та Східної Європи становить 4,3 дол. США на добу, тобто 130 дол. США на місяць. Прожитковий мінімум в Україні з 01.01.2017 встановлено в розмірі 1600 грн, з 01.05.2017 – 1684 грн, з 01.12.2017 – 1762 грн [6], що менше межі абсолютної бідності більш ніж у 2 рази.

Проблеми в політиці оплати праці працівників бюджетної сфери не обмежуються низьким рівнем заробітної плати та недієвістю соціальних стандартів.

В Україні застосовується два підходи до оплати праці працівників установ, закладів і організацій бюджетної сфери:

- на основі єдиної тарифної сітки, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [8];
- на основі схем посадових окладів відповідно до нормативно-правових актів, затверджених постановами Кабінету Міністрів України.

Наявність двох різних підходів до оплати праці працівників бюджетної сфери свідчить про те, що єдина тарифна сітка для оплати праці працівників бюджетної сфери не передбачає єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації основної заробітної плати всіх категорій персоналу. Так, навіть у назві словосполучення «окремих галузей бюджетної сфери» вказує на некоректність застосування назви «єдина тарифна сітка», оскільки остання не є єдиною [10, с. 12].

Порівняння наведених нами даних про рівень середньомісячної заробітної плати працівників окремих галузей бюджетної сфери (освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, мистецтва, спорту, розваг і відпочинку) та працівників державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування свідчить про значне випередження заробітної плати працівників державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування. Розмір середньомісячної заробітної плати працівників цієї галузі в липні 2017 року дорівнював 9947 грн [2], що майже вдвічі більше аналогічного показника у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги.

Єдина тарифна сітка для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери містить 25 розрядів із діапазоном тарифних коефіцієнтів 1 : 4,51. Розраховану міжрозрядну різницю єдиної тарифної сітки наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Міжрозрядна різниця єдиної тарифної сітки для оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери України

Розряд	Тарифний коефіцієнт	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	Розряд	Тарифний коефіцієнт	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %
1	1,0	–	14	2,42	6,6
2	1,09	9,0	15	2,58	6,6
3	1,18	8,3	16	2,79	8,1
4	1,27	7,6	17	3,0	7,5
5	1,36	7,1	18	3,21	7,0
6	1,45	6,6	19	3,42	6,5
7	1,54	6,2	20	3,64	6,4
8	1,64	6,5	21	3,85	5,8
9	1,73	5,5	22	4,06	5,5
10	1,82	5,2	23	4,27	5,2
11	1,97	8,2	24	4,36	2,1
12	2,12	7,6	25	4,51	3,4
13	2,27	7,1			

Серед *недоліків єдиної тарифної сітки* для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери виокремимо такі:

- надзвичайно малий діапазон тарифної сітки: для 25-розрядної тарифної сітки співвідношення 1 : 4,51 є мізерним (табл. 1);
- міжрозрядна різниця усіх розрядів єдиної тарифної сітки менша від 10 %, що є мінімальною різницею в оплаті праці двох суміжних розрядів, кваліфікаційних категорій чи груп із оплати праці. Це вказує на неврахування відмінностей у складності праці, відповідальності, рівні кваліфікації працівників двох суміжних розрядів, а отже, необ'єктивність диференціації посадових окладів, окладів і тарифних ставок працівників;
- брак логіки в побудові тарифних коефіцієнтів, використання змішаного типу міжрозрядної різниці, яка диференціюється від 2,1 % (двадцять четвертий розряд) до 9 % (другий розряд);
- брак об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників бюджетної сфери та професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик професій і посад) для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів об'єктивність віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки;
- віднесення посад і професій не до розряду тарифної сітки, а встановлення діапазону розрядів, і брак правил щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, що обіймають відповідні посади (виконують роботи), у межах встановленого діапазону розрядів. При цьому для окремих посад діапазон охоплює п'ять, шість і навіть сім розрядів. Приміром, діапазон розрядів для керівників галузевих науково-дослідних установ, організацій та їх філіалів становить 16–22 [8].

У той же час єдина тарифна сітка має жорсткі рамки, не враховує галузевих особливостей і специфіки організацій, установ і закладів. Останні позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату працівників із урахуванням результатів праці, досягнень, досвіду роботи, рівня компетентності тощо.

Треба також зазначити, що після запровадження єдиної тарифної сітки Кабінет Міністрів України неодноразово приймав рішення щодо внесення змін до порядку оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери: діапазонів тарифних розрядів і підвищення посадових окладів працівників організацій і закладів окремих галузей.

Так, приміром, постановами Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 № 894 та від 12.07.2017 № 506 змінено діапазони тарифних розрядів для працівників фізичної культури і спорту. Постановою Кабінету Міністрів України від 15.08.2007 № 1050 змінено діапазони тарифних розрядів для керівних працівників, художнього, артистичного складу, професіоналів і фахівців закладів культури і мистецтва, а постановою від 03.02.2010 № 109 встановлено, що під час визначення максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати) керівних працівників,

художнього й артистичного персоналу закладів культури, яким надано статус академічних, застосовується додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, максимальний розмір якого не перевищує 2, а інших працівників цих закладів – 1,3.

Подібні зміни спричинили порушення міжкваліфікаційних співвідношень у розмірах посадових окладів працівників однакової кваліфікації, призвели до виникнення міжгалузевих диспропорцій у розмірах посадових окладів працівників, які виконують однакову за складністю роботу, й мають однаковий рівень кваліфікації.

Необхідно також взяти до уваги негативні тенденції в політиці оплати праці в бюджетній сфері, що пов'язані з поглибленням зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп, що стали наслідком *реформування інституту мінімальної заробітної плати*.

Згідно з новими законодавчими нормами мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму (ст. 96 КЗпП України [3]). Посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) в бюджетному секторі економіки з 01.01.2017 розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 01.01 календарного року.

У зв'язку із запровадженням з 01.01.2017 доплати до рівня мінімальної заробітної плати¹ заробітна плата [посадовий оклад (тарифна ставка, оклад) разом з доплатою до мінімального рівня] працівників з 1 по 11 тарифний розряд дорівнює 3200 грн (табл. 2). Унаслідок цього діапазон єдиної тарифної сітки зменшився майже у 2 рази – до 1 : 2,26, що практично призвело до руйнування тарифної системи оплати праці в бюджетній сфері.

Законодавчі зміни призвели до зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп (робітників, які виконують найпростіші роботи, професіоналів і фахівців, і навіть керівників), неврахування основних, базових чинників диференціації заробітної плати – складності праці, відповідальності та рівня кваліфікації працівників. Так, посади керівників планово-фінансових, планово-економічних підрозділів належать до 11–13 розрядів єдиної тарифної сітки, посадові оклади для яких, виходячи з тарифної ставки працівника 1-го розряду у розмірі 1600 грн, становлять 3152, 3392 та 3632 грн. Ураховуючи доплату до мінімального рівня, розмір заробітної плати робітників, які виконують найпростіші роботи (гардеробника, кур'єра, вантажника, прибиральника виробничих (службових) приміщень, території тощо), дорівнює 3200 грн [1, с. 231–232].

Зрівнялівка в оплаті праці, що склалася в бюджетному секторі економіки, виступає суттєвим демотиваційним чинником для різних категорій працівників, насамперед професіоналів і керівників.

¹ Відповідно до ст. 31 Закону України «Про оплату праці» у разі, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець провадить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати [7].

Таблиця 2

Основна заробітна плата відповідно до єдиної тарифної сітки для оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери України

Розряд	Основна заробітна плата (посадовий оклад, тарифна ставка, оклад), грн	Заробітна плата, основна заробітна плата разом із доплатою до мінімального рівня, грн	Розряд	Основна заробітна плата (посадовий оклад, тарифна ставка, оклад), грн	Заробітна плата, основна заробітна плата разом із доплатою до мінімального рівня, грн
1	1600	3200	14	3872	–
2	1744	3200	15	4128	–
3	1888	3200	16	4464	–
4	2032	3200	17	4800	–
5	2176	3200	18	5136	–
6	2320	3200	19	5472	–
7	2464	3200	20	5824	–
8	2624	3200	21	6160	–
9	2768	3200	22	6496	–
10	2912	3200	23	6832	–
11	3152	3200	24	6976	–
12	3392	–	25	7216	–
13	3632	–			

Одним із напрямів реформування оплати праці працівників бюджетної сфери має бути удосконалення тарифних умов оплати праці.

А. Ломоносов виокремлює два основних напрями удосконалення єдиної тарифної сітки: визначення оптимальних співвідношень між тарифними коефіцієнтами та встановлення обґрунтованої різниці в оплаті праці, а також формування критеріїв віднесення посад працівників до певних розрядів [5, с. 67].

Наведемо основні напрями удосконалення єдиної тарифної сітки, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери:

- відмова від жорстких рамок єдиної тарифної сітки, побудова її на гнучких засадах;
- віднесення професій і посад не до розрядів єдиної тарифної сітки, а формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали;
- зменшення кількості розрядів єдиної тарифної сітки та діапазонів розрядів для окремих професій і посад за рахунок формування кваліфікаційних груп із оплати праці на підставі оцінювання складності робіт, об'єднання кількох розрядів в одну кваліфікаційну групу;
- розробка методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників і формування кваліфікаційних груп. В основу методики оцінювання посад і робіт необхідно покласти факторно-баловий метод, що застосовується під час проектування основної заробітної плати з використанням грейдів;
- розробка професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), що дасть змогу порівняти

складність завдань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади, й об'єктивніше сформулювати кваліфікаційні групи з оплати праці;

- запровадження однакового відносного зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів – постійної міжрозрядної різниці;
- забезпечення різниці в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних кваліфікаційних груп не менше від 10 %;
- встановлення для кожної кваліфікаційної групи не стабільних тарифних коефіцієнтів, а діапазонів (вилок) співвідношень в оплаті праці, використання перехресної побудови діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, повніше врахувати результати праці, досягнення працівників, досвід роботи, рівень компетентності тощо;
- надання повноважень керівникам бюджетних установ, закладів і організацій щодо розробки показників, які потрібно врахувати під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника в межах установлених діапазонів; узгодження основних положень із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, та ін.

Один із можливих варіантів єдиної тарифної сітки для оплати праці працівників галузей бюджетної сфери з діапазонами міжкваліфікаційних співвідношень у формі вики та зменшенням (до 17) кількості кваліфікаційних груп з оплати праці (розрядів) наведено у табл. 3.

Сімнадцятирозрядна єдина тарифна сітка з діапазоном міжкваліфікаційних співвідношень

Кваліфікаційна група	Діапазон міжкваліфікаційних співвідношень	Середнє значення в діапазоні	Перекриття в діапазоні
1	1,0 — 1,24	1,12	–
2	1,18 — 1,28	1,23	0,06
3	1,22 — 1,48	1,35	0,06
4	1,42 — 1,56	1,49	0,06
5	1,50 — 1,78	1,64	0,06
6	1,72 — 1,88	1,80	0,06
7	1,82 — 2,14	1,98	0,06
8	2,08 — 2,28	2,18	0,06
9	2,22 — 2,58	2,40	0,06
10	2,52 — 2,76	2,64	0,06
11	2,70 — 3,10	2,90	0,06
12	3,04 — 3,34	3,19	0,06
13	3,28 — 3,74	3,51	0,06
14	3,68 — 4,04	3,86	0,06
15	3,98 — 4,52	4,25	0,06
16	4,46 — 4,90	4,68	0,06
17	4,84 — 5,46	5,15	0,06

У наведеному варіанті єдиної тарифної сітки забезпечено однакове відносне зростання міжкваліфікаційних співвідношень, що відповідає порогу відчутності (10 %). Діапазон єдиної тарифної сітки за мінімальними (нижніми) значеннями в діапазоні становить 1 : 4,84, за середніми значеннями – 1,12 : 5,15, за максимальними – 1,24 : 5,46, що несуттєво перевищує діапазон чинної єдиної тарифної сітки (див. табл. 1).

Щодо негативних тенденцій, пов'язаних із поглибленням зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп внаслідок реформування інституту мінімальної заробітної плати, то у зв'язку з ситуацією, що склалася, вважаємо за доцільне зосередити увагу на поступовому підвищенні розміру прожиткового мінімуму, доведенні його, принаймні, до фактичного рівня, який періодично оприлюднювало Міністерство соціальної політики України. Важливим є скорочення розриву між прожитковим мінімумом, який сьогодні виступає відправною точкою для визначення мінімального посадового окладу (тарифної ставки), та мінімальною заробітною платою. Лише за таких умов можливе відновлення міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних категорій та професійних груп працівників, а отже, забезпечення більш-менш об'єктивної диференціації заробітної плати.

Висновки. Політика оплати праці на підприємствах бюджетної сфери має низку недоліків: низький рівень і незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції в оплаті праці, жорсткі рамки єдиної тарифної сітки, брак об'єктивної методики щодо формування кваліфікаційних груп із оплати праці, поглиблення зрівнялівки в оплаті праці, що стали наслідком реформування інститу-

ту мінімальної заробітної плати, тощо. Це виступає демотиваційним чинником для працівників, спричиняє втрату інтересу до праці як способу матеріального забезпечення, спонукає до пошуку вторинної, третинної зайнятості або ж зайнятості в інших видах економічної діяльності та міграції за кордон. Як наслідок, заробітна плата працівників бюджетної сфери не виконує своїх основних функцій – відтворювальної, мотиваційної та соціальної.

У зв'язку з цим одним із основних завдань держави має бути реформування політики оплати праці працівників бюджетної сфери, зокрема удосконалення тарифних умов оплати праці: побудова єдиної тарифної сітки на гнучких засадах, формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали оплати праці, розробка методики оцінювання посад і робіт, забезпечення різниці в оплаті праці двох суміжних кваліфікаційних груп не менше від 10 % тощо. Для відновлення міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних категорій і професійних груп, а отже, забезпечення об'єктивної диференціації, важливим є скорочення розриву між прожитковим мінімумом, який сьогодні виступає відправною точкою для визначення мінімального посадового окладу (тарифної ставки), та мінімальною заробітною платою.

Перспективами подальшого дослідження має бути розробка методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників бюджетної сфери, обґрунтування міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп, формування показників для визначення посадових окладів (тарифних ставок, окладів) працівників у межах розроблених діапазонів (вилок).

ЛІТЕРАТУРА

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія/за ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
2. Державна служба статистики України: офіц. сайт. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Лібанова Е. М. Криза політики доходів в Україні. *Економіка України*. 2016. № 8 (657). С. 62–77.
5. Ломоносов А. В. Проблеми удосконалення заробітної плати у вищій освіті на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери. *Економіка та держава*. 2012. № 5. С. 66–70.
6. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 № 1801 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>
7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
8. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>
9. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення. *Право і безпека*. 2010. № 2 (34). С. 170–175.
10. Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення. *Україна: аспекти праці*. 2012. № 3. С. 10–15.

REFERENCES

- Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: ofits. sait. <http://ukrstat.gov.ua>
- Hidna pratsia: imperatyvy, ukraïnski realii, mekhanizmy zabezpechennia* [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of provision]. Kyiv: KNEU, 2017.
- [Legal Act of Ukraine] (1971). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
- Libanova, E. M. «Kryza polityky dokhodiv v Ukraini» [The crisis of income policy in Ukraine]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 8 (657) (2016): 62-77.
- Lomonosov, A. V. «Problemy udoskonalennia zarobitnoi platy u vyshchii osviti na osnovi yedynoi taryfnoi sitky rozriadiv i koefitsientiv z oplaty pratsi pratsivnykiv biudzhethnoi sfery» [Problems of improvement of wages in higher education on the basis of a single tariff grid of discharges and coefficients on wages of employees of the budget sphere]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 5 (2012): 66-70.
- [Legal Act of Ukraine] (2016). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>
- [Legal Act of Ukraine] (1995). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
- [Legal Act of Ukraine] (2002). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>
- Tonkonoh, T. Yu. «Osoblyvosti systemy oplaty pratsi pratsivnykiv biudzhethnoi sfery ta napriamky yii udoskonalennia» [Features of the system of remuneration of employees of the budget sphere and directions of its improvement]. *Pravo i bezpeka*, no. 2 (34) (2010): 170-175.
- Tymbaliuk, S. «Oplata pratsi pratsivnykiv biudzhethnoi sfery: problemy ta perspektyvy polipshennia» [Remuneration of Labor Workers in the Budget Sphere: Problems and Prospects for Improvement]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 3 (2012): 10-15.