

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті визначаються проблеми ефективності освітньої діяльності та основні напрямки її підвищення. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення організації освітньої діяльності та шляхи поліпшення фінансування цієї галузі.

В статье определяются проблемы эффективности образовательной деятельности и основных направлений ее увеличения. Разработаны предложения относительно совершенствования организации образовательной деятельности и путей усовершенствования финансирования этой отрасли.

The problems of efficiency of educational activity and basic directions of its increase are determined in the article. Suggestions in relation to perfection of organization of educational activity and ways of improvement of financing of this industry are developed.

Ключові слова: освіта, ефективність, продуктивність.

Важлива особливість бюджетної сфери полягає в тому, що основна частка видатків по фінансуванню організацій і установ цієї сфери припадає на частку державного бюджету. Частка видатків бюджету склала близько чверті видатків на оплату праці. Це співвідношення різне по галузях бюджетної сфери і визначається соціальним призначенням і характером послуг, які організації і установи цих галузей надають населенню [1].

Праця працівників даної галузі одна з найскладніших видів діяльності, а більшість професій вимагають високого рівня підготовки і наявності спеціальної освіти. Галузі бюджетної сфери відрізняє висока потреба у фахівцях з вищою професійною освітою. Сферою прямої і безпосередньої дії держави є регулювання оплати праці працівників бюджетних організацій.

Проблемами фінансування даної галузі переймаються багато вчених. До них належать: Д.Богиня, Г.Куліков, А.Колот, І.Каленюк, Р.Яковлев, О.Герасименко, О.Даневич, Р.Джога, Б.Дука, С.Ковтун, С.Колесникова, С.Свірко, С.Юрій, які займалися питаннями управління бюджетними коштами, удосконалення фінансового механізму місцевих бюджетів, державного фінансування вищої освіти, оптимізації структури галузі освіти.

Мета статті – здійснити аналіз бюджетного фінансування освіти та системи оплати праці і сформулювати шляхи поліпшення фінансування цієї галузі.

За останні два роки рівень оплати праці працівників в галузях бюджетної сфери істотно зріс. Але не дивлячись на зростання, що мало місце, рівень оплати праці в бюджетній сфері залишається дуже низьким.

Також несприятливо складається співвідношення між заробітною платою працівників бюджетної сфери і промисловості, яке з 70-80% в дореформений період знизилося до 50-52% і було найнижчим за останні 30 років. За сім місяців поточного року це співвідношення істотно покращало, що обумовлене підвищенням тарифних ставок і окладів працівників бюджетної сфери [3].

Основна причина такої ситуації в оплаті праці працівників бюджетної сфери в першу чергу обумовлена економічними причинами, недоліком фінансових коштів, що направляються на оплату праці. Разом з тим істотні відмінності в динаміці оплати праці в галузях промисловості і бюджетної сфери указують на те, що сама система оплати праці в бюджетній сфері потребує вдосконалення.

Оплата праці працівників організацій бюджетної сфери в даний час здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки (ЕТС). Вона забезпечила ухвалення узгоджених рішень по підвищенню рівня оплати праці для всіх категорій працівників бюджетної сфери в цілях компенсації зростання споживчих цін, функціонування механізму підтримки співвідношень по тарифних ставках (окладам) для забезпечення необхідної єдності диференціації оплати праці відповідно до його складності.

Система оплати праці працівників організацій бюджетної сфери крім тарифних ставок і окладів ЕТС включає значну кількість доплат, надбавок, а також інших елементів підвищення тарифних ставок, які встановлені нормативними правовими актами.

Необхідність реформування організації оплати праці працівників організацій бюджетної сфери диктується наступними причинами: а) із зміною системи взаємин державного бюджету і територіальних бюджетів система оплати праці на основі ЕТС вступає в суперечність з чинним законодавством. Фінансування установ бюджетної сфери місцевого підпорядкування здійснюється за рахунок засобів бюджету даної території, що забезпечується наявністю власних джерел доходів і правом самостійно визначати напрями їх витрачання; б) істотні територіальні відмінності у вартості життя населення обумовлюють необхідність в підтримці різних рівнів заробітної плати по регіонах країни. Встановлені для всіх територій тарифні ставки і оклади ЕТС далеко не повною мірою враховують диференціацію рівнів вартості життя по регіонах України; в) із зниженням темпів інфляції жорстка систематизація посад в рамках ЕТС стає невиправданою. Застосування системи оплати праці на основі ЕТС не дозволяє враховувати особливості діяльності окремих категорій працівників різних галузей бюджетної сфери не сприяє і не створює у них зацікавленості в підвищенні результативності праці в поліпшенні роботи організацій і установ галузі; г) що в рамках діє системи оплати праці на основі ЕТС і регулюючих її нормативно-правових актів по галузях бюджетної сфери, важко здійснити систематизацію надтарифних виплат з урахуванням вимог кодексу [5].

Аналіз надтарифних виплат показав, що систематизацію норм оплати праці, що діють, важко здійснити в рамках дії системи оплати праці на основі ЕТС. Для забезпечення істотного зростання оплати праці працівників потрібне внесення принципових змін до регулювання оплати праці працівників організацій бюджетної сфери.

Як визначальні підходи до реформування оплати праці бюджетної сфери прийняті:

1. Перехід до диференційованих умов оплати, виходячи з особливостей у вмісті і умовах праці в кожній галузі, об'ємів бюджетних асигнувань і наявності засобів.

2. Зміна структури заробітної плати працівників на користь основної тарифної частини, оскільки результати роботи працівників бюджетної сфери меншою мірою, ніж у виробничих галузях економіки, піддаються прямому обліку, а отже, головним чинником диференціації в оплаті праці виступають складність і відхилення умов праці від норми.

3. Забезпечення гарантій передбачених законодавством мінімального розміру оплати праці, а також оплати праці в підвищених розмірах за роботу в особливих умовах.

4. Розширення прав в частині ухвалення рішень про розміри тарифних ставок (окладів), стимулюючих і компенсаційних виплат працівникам організацій, що фінансуються з державного бюджету.

У основу побудови даної системи оплати праці покладені наступні принципи: 1) забезпечення залежності величини заробітної плати від кваліфікації працівників, складності виконуваних робіт і умов праці, рівня освіти і стажу по професії; 2) підхід до тарифікації робіт і працівників з урахуванням вимог Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робочих, а також Єдиного кваліфікаційного довідника по посадах керівників, фахівців і інших службовців, збереження єдності тарифного нормування; 3) поетапне наближення мінімальної тарифної ставки і мінімального окладу до величини прожиткового мінімуму працездатного населення по регіонах країни; 4) систематизація і уніфікація стимулюючих виплат до основної тарифної оплати, досягнення принципово єдиних підходів до їх застосування; 5) використання системи заохочення за високі результати і якість виконання роботи, заснованої переважно на застосуванні індивідуальних доплат і надбавок стимулюючого характеру, що встановлюються до оплати за тарифом, а також разового преміювання за особливі досягнення в праці; 6) орієнтація на використання при формуванні фондів оплати праці в організаціях бюджетної сфери разом з асигнуваннями з бюджету засобів, що поступають від дозволеної законодавством комерційної діяльності і з добродійних і спонсорських фондів підтримки бюджетної сфери [6].

Перехід на зазначені принципи організації оплати праці ґрунтуються на формуванні галузевої системи її оплати, що передбачає диференціацію розмірів оплати праці працівників залежно від рівня освіти, кваліфікації і спеціального стажу працівників, складності виконуваних робіт і особливостей діяльності окремих організацій.

В зв'язку з цим передбачається затвердження схем посадових окладів і тарифних ставок (тарифної системи), впорядкування системи надтарифних виплат, вдосконалення нормування праці, створення переліків професій

(посад), які можуть бути переведені на термінові трудові договори, визначення фінансових і інших обмежень, що встановлюють об'єми фінансування з бюджетів всіх рівнів і інших характеристик.

Галузеві системи оплати праці включають галузеві тарифні системи ставок і посадових окладів працівників галузі, засновані на тарифікації і атестації робіт і працівників, а також що включають оплату праці в підвищеному розмірі за роботу в особливих умовах і в умовах, що відхиляються від нормальних. Крім того, галузева система включає надбавки і стимулюючі виплати.

Тарифна система по кожній з галузей бюджетної сфери складається з трьох частин: схеми посадових окладів керівників установ, диференційованих по групах оплати праці залежно від об'єму робіт і спеціалізації установ; схеми посадових окладів фахівців і службовців, диференційованих залежно від складності, соціальної значущості праці і кваліфікації працівників; тарифні ставки (оклади) робочих відповідно до розрядів, віднесення до яких здійснюватиметься на основі випусків Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робочих, що діють (ЕТКС).

Схеми розробляються по видах установ і організацій, що входять в галузеву структуру. В зв'язку з цим здійснюється перегляд галузевої номенклатури організацій і проводиться їх угруповання по видах залежно від особливостей їх діяльності і складу працівників.

Диференціація розмірів посадових окладів, тарифних ставок, ставок заробітної плати по посадах керівників, фахівців, службовців, професіям робочих встановлюються залежно від особливостей діяльності окремих установ, складності праці по видах установ, кваліфікації, складності виконуваних робіт, рівня освіти, спеціального стажу.

Для забезпечення функціонування галузевої тарифної системи по кожній галузі бюджетної сфери і по категоріях працівників буде потрібно затвердження нового порядку тарифікації і атестації по всіх категоріях персоналу і підготовку відповідних проектів нормативних правових актів.

Одночасно із зміною тарифної системи заробітної плати працівників організацій бюджетної сфери здійснюється впорядкування надтарифних виплат з метою приведення їх в логічну і зрозумілу систему, що дозволяє здійснювати компенсацію працівникам за працю в певних умовах.

Система надтарифних виплат включає:

- ✓ доплати за поєднання професій і посад, розширення зон обслуговування, виконання роботи тимчасово відсутнього працівника;
- ✓ винагорода за тривалість безперервної роботи, щомісячні надбавки до тарифної ставки за кваліфікацію і інші стимулюючі виплати.

В цілях матеріального заохочення якісної і ефективної роботи встановлюються системи преміювання, стимулюючих доплат і надбавок.

До стимулюючих доплат відносяться щомісячні надбавки до тарифної ставки за почесне звання, за наявність вченого ступеня (кандидата і доктора наук)

або вчене звання (професора і доцента).

Вказані надбавки, окрім надбавок за почесне звання, встановлюються в організаціях і установах системи освіти, вищої школи, науки і охорони здоров'я. Надбавки за почесне звання встановлюються до тарифних ставок у відповідних галузях.

Розміри, порядок і умови застосування інших стимулюючих виплат-премій, а також надбавок окремим працівникам за високі результати роботи визначаються організаціями самостійно і фіксуються в локальних нормативних актах або колективних договорах.

Основними принципами побудови галузевої системи оплати праці працівників освіти є диференціація ставок (окладів) залежно від рівня освіти працівників; від складності праці за типами і видами освітніх установ; від педагогічного і науково-педагогічного стажу і посади.

Диференціація ставок заробітної плати і окладів педагогічних працівників і професорсько-викладацького складу освітніх установ здійснюється залежно від складності праці за типами і видами освітніх установ, що послідовно реалізують освітні програми: дошкільна освіта, загальноосвітня школа, початкова, середня, вища професійна освіта.

Галузеві особливості організації педагогічної праці і його оплати відбиваються за допомогою диференціації ставок і окладів залежно від педагогічного і науково-педагогічного стажу і посади.

Нинішнім умовам відповідає регресивний характер зростання тарифних коефіцієнтів, який впливає із фактичного розподілу працівників за розмірами заробітної плати.

Базовими тарифними умовами оплати праці виступатимуть: ставка першого розряду, яка фіксує співвідношення мінімального розміру оплати праці та прожиткового мінімуму; діапазон сітки; міжрозрядні коефіцієнти та розраховані на їх основі ставки оплати праці за розрядами.

Пропозиції щодо побудови і практики застосування єдиної тарифної сітки як державного нормативного документа щодо регулювання оплати працівників бюджетної сфери потребують подальшої деталізації і доопрацювання із врахуванням внутрішньогалузевої диференціації ставок і міжгалузевих аспектів.

Список використаних джерел:

1. Бобров В.Б. Основні тенденції розвитку економіки вищої освіти в Україні / В.Б.Бобров // Вища освіта України. – 2005. – №4. – С.35-40.
2. Боголіб Т.М. Фінансове планування та прогнозування в системі вищої освіти / Т.М.Боголіб // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №7. – С. 98-103.
3. Вакарчук І.О. Вища освіта України - європейський вимір: стан, проблеми, перспективи / І.О.Вакарчук // Вища школа. – 2008. – №3. – С.3-19.
4. Економічна освіта в класичному університеті // Вища школа. – 2007. – № 6. – С.5-14
5. Кириченко О. Економіка освіти України: проблеми та перспективи реформування / О.Кириченко, Л.Паращенко // Вища школа. – 2008.– №2. – С. 46-52.
6. Плахотнікова, Л.О. Удосконалення умов фінансування вищої освіти як основного чинника підготовки фахівців / Л.О.Плахотнікова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №1. – С.141-146.