

## **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ**

*Анотація. Розглянуто особливості оплати праці в бюджетних установах та визначено необхідність розвитку механізму мотивації трудової діяльності, що дозволило визначити нові підходи до управління оплати праці бюджетних установ.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности оплаты труда в бюджетных учреждениях и определена необходимость развития механизма мотивации трудовой деятельности, что позволило определить новые подходы к управлению оплатой труда бюджетных учреждений.*

*Annotation. The features of payment of labour in budgetary establishments are considered and necessity of development of mechanism of motivation of labour activity, that allowed to define the new going near the management of payment of labour of budgetary establishments was defined.*

*Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, система заробітної плати, мотивація, бюджетна установа, стимулювання, бюджетні працівники, Єдина тарифна сітка.*

На сьогодні характерними особливостями реформування заробітної плати в умовах ринкової економіки є суттєве змінення відносин між державою та працівником з цих питань. Проблема організації оплати праці та її мотивації в бюджетних установах є однією з найбільш гострих. У сучасних обставинах заробітна плата втратила спроможність бути стимулом для бюджетних працівників. Адаже мотивація є рушійною силою досягнення цілей як будь-якого підприємства, організації, так і суспільства в цілому. Актуальність зростає на фоні соціально-економічної кризи в умовах спаду економічних показників, скорочення чисельності працівників, що призводить до змін в оплаті праці, її мотивації та організації в цілому.

Заробітна плата та мотивація праці завжди знаходилися у центрі уваги вчених. Варто зазначити, що питанням правового регулювання заробітної плати, у тому числі заробітної плати працівників бюджетної сфери, займалися такі вчені-економісти, як Н. Болотіна, І. Зуб, Н. Гончарова, Г. Чанищева, Т. Коляда, В. Буряк, В. Божко, А. Колот, О. Павловська, В. Лагутін, С. Цимбалюк та ін. Але незважаючи на їх суттєві доробки, подальші дослідження в цьому напрямі необхідні з метою вдосконалення системи оплати праці працівників бюджетних установ.

Метою даної статті є дослідження та розробка підходів до створення мотиваційного механізму оплати праці, який би заохочував працівників бюджетної сфери до більш плідної праці.

Поставлена мета визначила ряд завдань, основними з яких є: проаналізувати сутність мотивації та розглянути її вплив на ефективність праці, дослідити економічний та правовий аспекти заробітної плати як винагороди за працю в трудовому праві, розглянути існуючі системи заробітної плати бюджетних установ в Україні, сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення оплати праці бюджетних установ в Україні.

Об'єктом дослідження виступає процес мотивації бюджетних працівників за допомогою заробітної плати.

Предметом дослідження є теоретичні проблеми та положення заробітної плати як способу підвищення мотивації бюджетних працівників.

Організація оплати праці справляє великий вплив на ефективність діяльності працівників бюджетної установи. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести систему та форми оплати праці, мотиваційні механізми, що стосуються ефективності праці в бюджетній установі тощо [1, с. 48]. Слід зазначити, який мотиваційний механізм трудової діяльності є фактором, що спонукає до дій у процесі досягнення поставленої мети. На основі проведеного дослідження слід зазначити, що провідна роль у мотивації належить заробітній платі як основній формі доходу бюджетних працівників.

Досліджуючи поняття та ознаки заробітної плати як правової категорії, з'ясовано, що термін "заробітна плата" з усіх інших термінів, які вживаються у чинному законодавстві, найточніше характеризує винагороду за працю як об'єкт трудових правовідносин, тому при вдосконаленні трудового законодавства необхідно віддати перевагу саме цьому терміну [2, с. 375–376]. Визначаючи заробітну плату в бюджетній сфері, з одного боку, підкреслюється специфіка праці в бюджетних організаціях, де не створюються будь-які матеріальні блага та, як наслідок, не можуть бути зароблені кошти на виплату заробітної плати, з іншого – вказується на те, що заробітна плата виплачується державою за рахунок бюджетних коштів. Тому слід правовими засобами вдосконалити мотиваційний механізм оплати праці бюджетних працівників [3, с. 164–165].

Наразі в Україні існує дві паралельні системи оплати праці працівників бюджетної сфери: одна заснована на дії Єдиної тарифної сітки, а інша – упорядкована спеціальними нормативно-правовими актами, які відносяться до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників (державні службовці, судді, працівники правоохоронних органів, прокурорські працівники тощо). Слід говорити про активне застосування тарифної системи як ефективного інструмента диференціації оплати праці [1, с. 50–52]. Використання тарифної сітки має на меті встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням складності й відповідальності виконуваних робіт. Що стосується оплати праці як державних службовців, так і працівників на

окремих галузей бюджетної сфери, хоча надбавки і доплати забезпечують індивідуалізацію розмірів оплати праці з урахуванням тих факторів, що не відображаються в ЄТС [4, с. 88–92].

Проаналізувавши існуючі в Україні системи оплати праці, можна говорити про те, що на даний час ні одна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною і потребує вдосконалення, а саме:

особливу увагу потрібно приділити проблемі встановлення оптимального діапазону тарифної сітки, оскільки для побудови системи оплати праці працівників бюджетної сфери залежно від їх кваліфікації діапазон тарифної сітки має виключне значення;

потребує подальшого вдосконалення система нарахування надтарифних елементів заробітної плати працівників бюджетної сфери (надбавок, доплат та премій стимулюючого характеру) в напрямі розробки прогресивних мотиваційних систем з конкретними і зрозумілими показниками та методикою їх розрахунку та нарахування [4, с. 94].

Отже, оплата праці працівників бюджетних установ в сучасній економічній та політичній ситуації України є досить проблемною, оскільки немає чіткої системи оплати праці різних категорій працівників бюджетної сфери, а також спостерігається негативна тенденція у системі надбавок та доплат. Але, незважаючи на це, необхідно вжити всіх необхідних заходів щодо стабілізації даного питання, що стане запорукою ефективного функціонування апарату оплати праці працівників бюджетних установ та не зашкодить розвитку мотиваційного механізму серед бюджетних працівників.

Справедливою видається думка Н. Гончарової про те, що концептуальні підходи стосовно головних напрямів удосконалення оплати праці бюджетних працівників повинні передбачати низку заходів, зокрема: розробку та вдосконалення нормативно-правового забезпечення, механізмів її стимулювання, системи інституціональних перетворень для адекватного правового регулювання, створення системи підтримки працівників бюджетної сфери [2, с. 379].

Сучасна система оплати праці повинна мотивувати бюджетних працівників до творчої активності, прояву ділових і особистісних якостей, формувати адекватне сприйняття мотиваційних заходів.

Потребує детальнішого дослідження система мотивації бюджетної сфери. Під час переходу до ринкових умов господарювання існуюча тарифно-посадова система вступила в суперечність з вимогами ринку. Вона передбачає встановлення фіксованих тарифів і ставок. Як наслідок, панує зрівняння, відсутній зв'язок між результатами трудової діяльності й поставленим на ринок товаром чи послугою. Варто зазначити, що така система оплати праці дає як власникам, так і найманим робітникам дуже мізерні важелі впливу на підлеглих. Йде постійно діючий процес "роздування штатної чисельності" та її скорочення, що породжує соціальні конфлікти і негативно впливає на діяльність бюджетної організації.

*Наук. керівн. Глебова Н. В.*

---

**Література:** 1. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення / Тонконог Т. Ю. // Вісник НБУ. – № 6. – 2010. – С. 48–56. 2. Сімутіна Я. В. Проблеми правового регулювання заробітної плати у проєкті Трудового кодексу України / Сімутіна Я. В. // Держава і право : зб. наук. праць. – Вип. 25. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2004. – С. 374–380. 3. Машенко М. А. Соціально-економічна сутність категорії "заробітна плата" в транзитивній економіці / Машенко М. А. // Економіка розвитку. – 2007. – № 8. – С. 164–165. 4. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах / Покатаєва О. В. // Актуальні проблеми економіки. – № 10. – С. 87–95.