

## 6. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ

УДК 331.2:342.51(045)

### ОКРЕМІ АСПЕКТИ КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Даценко Г.В., к.е.н., доцент, Григулець Л.В.

*Вінницький торговельно-економічний інститут  
Київського національного торговельно-економічного університету,  
Україна, м. Вінниця, вул. Хмельницьке шосе, 25*

datsenkoanna@rambler.ru, Lilyn4uk92@mail.ru

У статті розглянуто основні проблеми оплати праці працівників бюджетної сфери, зокрема органів виконавчої влади. Визначено та обґрунтовано недоліки в застосуванні єдиної тарифної сітки розрахунку заробітної плати. Вони показують те, що діюча ЄТС, налічуючи 25 міжпосадових розрядів, має досить малий діапазон розмежування даних коефіцієнтів, що негативно впливає на ефективність діяльності установи та, відповідно, на функціонування самої держави. За допомогою ЄТС, що застосовується для розрахунку заробітної плати працівників органів виконавчої влади, не можна об'єктивно визначити розміри посадових окладів для працівників, які виконують різну за складністю роботу, мають різний стаж та кваліфікацію, проте їхня заробітна плата суттєво відрізняється, враховуючи, що міжрозрядна різниця є досить низькою. Оплата праці працівників органів виконавчої влади не має чіткої обґрунтованості диференціації тарифних ставок та рівень оплати праці не відповідає світовим критеріям. Першим кроком до вирішення цих проблем є реформування політики оплати праці працівників бюджетної сфери економіки шляхом посилення мотивації працівників, зацікавленості в питаннях оплати праці, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати, що стане запорукою ефективного функціонування апарату оплати праці працівників органів виконавчої влади. У статті наведено пропозиції та визначено пріоритетні напрямки щодо вирішення цих проблем, що в кінцевому результаті сприятиме задоволенню працівників даних установ у питанні розміру платні за виконану ними роботу, займану посаду та кількість відпрацьованих років, що, відповідно, покращить функціонування не тільки даних бюджетних установ а й в цілому усієї держави.

*Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, бюджетні установи, органи виконавчої влади, єдина тарифна сітка, тарифні розряди.*

Даценко Г. В., Григулець Л. В. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КОНТРОЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ / *Вінницький торгово-економічний інститут Київського національного торгово-економічного університету, Україна*

В статье рассмотрены основные проблемы оплаты труда работников бюджетной сферы, в том числе органов исполнительной власти. Определены и обоснованы недостатки в применении единой тарифной сетки расчета заработной платы. Они показывают, что действующая ЕТС, насчитывая 25 междолжностных разрядов, имеет достаточно малый диапазон разграничения данных коэффициентов, что отрицательно влияет на эффективность деятельности учреждения и, соответственно, на функционирование самого государства. С помощью ЕТС, применяемая для расчета заработной платы работников органов исполнительной власти, нельзя объективно определить размеры должностных окладов для работников, выполняющих различную по сложности работу, имеющих разный стаж и квалификацию, однако их заработная плата существенно отличается, учитывая, что межразрядная разница является достаточно низкой. Оплата труда работников органов исполнительной власти не имеет четкой обоснованности дифференциации тарифных ставок и уровень оплаты труда не соответствует мировым критериям. Первым шагом для решения данных проблем является реформирование политики оплаты труда работников бюджетной сферы экономики путем усиления мотивации работников, заинтересованности в вопросах оплаты труда, обеспечения объективной дифференциации

зароботної плати стане залогом ефективного функціонування апарату оплати праці працівників органів виконавчої влади. В статті приведені пропозиції та визначені пріоритетні напрями по вирішенню цих проблем, що в результаті сприятимуть задоволенню працівників даних установ в питанні розміру плати за виконану ними роботу, займаємої посади та кількість отриманих років, що, відповідно, покращить функціонування не тільки даних бюджетних установ, але й в цілому всього держави.

*Ключевые слова: зароботная плата, оплата труда, бюджетные учреждения, органы исполнительной власти, единая тарифная сетка, тарифные разряды.*

Datsenko H. V., Hryhulets L. V. SOME ASPECTS OF CONTROL OF WAGES IN THE EXECUTIVE BRANCH: CURRENT PROBLEMS AND PROSPECTS OF SOLUTION / *Vinnitsa Trade and Economics Institute Kyiv National Trade and Economic University, Vinnitsa, Ukraine*

The article deals with the basic problems of wages of public sector employees, including the executive branch. Identified and substantiated deficiencies in the application of a single tariff payroll. They show that the current ETS, counting 25 bits mizhposadovyh a fairly small range of data differentiation factors that adversely affect the efficiency of the institution and, consequently, the functioning of the state. With ETS, which is used for payroll executives, we can not objectively determine the size of the salary for employees who perform different jobs in complexity, with different experience and expertise, but their salaries are significantly different, given that mizhrozryadna difference is rather low. However, it was determined that ETS sets a rather stringent limits differentiation of wages depending on the complexity of work, not take into account sectoral characteristics, as well as the specifics of the organizations, agencies and institutions that are deprived of opportunities to individualize the wages of individual employees based on their level of competence, experience and results. Remuneration of executives is not clearly differentiate the validity of tariff rates and level of pay patients did not meet world standards. The first step in solving these problems is to reform the wage policy of public sector employees of the economy by enhancing employee motivation, interest in matters of pay, providing objective differentiation of wages that will ensure the effective functioning of the device remuneration executives. The article presents suggestions and set priorities to address these problems, which ultimately contribute to employee satisfaction in these institutions on the amount paid for the work they have accomplished, position and number of years that, accordingly, not only improve the performance of data budgetary institutions and in general all over the country.

*Key words: wages, salaries, budgetary institutions, executive agencies, unified tariff, tariff rozryady.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У наш час питання оплати праці є досить актуальним, тим більше, якщо воно стосується працівників бюджетної сфери. Його незаперечна значущість знаходить своє відображення в ринкових умовах, адже впливає на весь економіко-соціальний механізм нашої держави. На макrorівні заробітна плата пов'язана з динамікою цін, інфляцією, рівнем зайнятості та безробіття тощо, а на мікрорівні – з ефективністю діяльності установ та організацій, їх технологічним забезпеченням, ефективністю функціонування та розвитку трудового потенціалу та його кваліфікацію тощо.

Особливого розгляду потребують питання матеріальної мотивації та організації заробітної плати в бюджетній сфері, що пояснюються такими причинами: низький рівень заробітної плати більшої частини працівників бюджетного сектору; порушення державних гарантій щодо оплати праці, а саме неузгодженість основної заробітної плати з мінімальною; незадовільна диференціація заробітної плати; необґрунтовані диспропорції у рівнях основної заробітної плати працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу; відсутність об'єктивних методик віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки (ЄТС) та кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих галузей бюджетної сфери; жорсткі рамки ЄТС; підвищення заробітної плати, в основному за рахунок додаткових виплат і заохочень, що погіршує структуру заробітної плати, порушує принцип соціальної справедливості в оплаті праці та негативно впливає на диференціацію заробітної плати.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематикою оплати праці в бюджетних установах займалися чимало вчених, таких як: Вишневецька Р. А., Костюк В., Цимбалюк С. та інші. У своїх роботах автори досліджували питання щодо удосконалення та пошуку перспектив поліпшення

організації оплати праці, її регулювання, оптимізації, покращення тарифних умов за рахунок зміни ЄТС тощо, що в кінцевому результаті приведе до ефективного функціонування бюджетного сектора економіки України.

### **ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ**

Завданням цієї роботи є дослідження діючої системи оплати праці в Україні, визначення основних проблем в оплаті праці працівників бюджетної сфери, зокрема в органах виконавчої влади, та пошук перспективних пропозицій щодо їх усунення. Об'єктом дослідження виступає оплата праці працівників органів виконавчої влади.

### **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ**

Існуючі проблеми в оплаті праці працівників бюджетної сфери настільки глибокі та нагальні, що потребують окремого всебічного розгляду на всіх рівнях. На сьогодні основними проблемами в оплаті праці працівників органів виконавчої влади (за оцінкою окремих вітчизняних фахівців) є: порушення міжпосадових (міжкваліфікаційних співвідношень), яке у свою чергу призводить до порушення міжпосадових, міжкваліфікаційних співвідношень, виникнення диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової (подібної) кваліфікації, які виконують однаково (подібну) за складністю та функціональними ознаками роботу; порушення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, яке виникло внаслідок підвищення тарифних розрядів для окремих закладів бюджетної сфери; рівень оплати праці фахівців органів виконавчої влади вищої кваліфікаційної категорії не відповідає критеріям гідної оцінки їхнього рівня професійної кваліфікації; «похідним» моментом ЄТС працівників органів виконавчої влади є мінімальна заробітна плата, яка хоча на сьогодні й дорівнює прожитковому мінімуму, але все ж таки залишається доволі низькою (базується на «заниженому» показнику реальної вартості життя – суттєво заниженому прожитковому рівні).

Хоча останніми роками в Україні й спостерігається стійка тенденція зростання реальної заробітної плати працівників органів виконавчої влади, але оскільки це зростання йшло від дуже низького базового рівня, то цей факт не вирішує усіх проблемних питань в оплаті праці працівників органів виконавчої влади. Крім того, слід зазначити, що ці підвищення повністю з'їдаються вкрай викривленим за обрахунками індексом інфляції. Зазначимо, що за нашими розрахунками, перелічені громадяни за умов надвисокого подорожчання цін на «оточуючі» групи товарів (продукти харчування) та послуг (комунальні, освітні та медичні) у 2010-2012 рр. збідніли близько на третину. Також зазначимо, що в Україні оплата праці бюджетників за більшістю професійних профілів (освітня, науковці, соцпрацівники, лікарі та ін.) не входить і до ТОП-50 професій за рівнем оплати праці, тоді як, наприклад, в США у першій десятці розташовано 7 бюджетних професій. Можливим вирішенням проблеми є перехід до галузевих сіток з оплати праці, які б повністю враховували специфіку того чи іншого виду діяльності, до якого належить конкретна установа, підприємство, організація бюджетної сфери [1, с. 11].

Однією з основних проблем є низький рівень заробітної плати працівників органів виконавчої влади. Заробітна плата за видами економічної зайнятості за регіонами України має суттєві відмінності, які формуються в основному ринковими чинниками. Разом із тим, значна частина громадян нашої країни працюючи в державному секторі – отримують винагороду за працю згідно ряду нормативних документів, що регулюють нарахування.

Отримані кошти як оплата праці є основним джерелом для задоволення власних потреб працівників та їхніх сімей, адже даний вид доходів у переважній більшості громадян нашої країни є основним. Також вагома частка, згідно з інформацією Держкомстату

належить соціальній допомозі, змішаному доходу та прибутку від власності. Так, за даними Державного комітету статистики України, найвища оплата праці в авіації – 11020 грн., найнижча у працівників пошти – 1956 грн, а середній показник по країні становить 3304 грн. Працівники сфери освіти та охорони здоров'я в середньому отримують відчутно менше, по 2542 та 2433 грн. відповідно, а залучені до державної служби та оборони мають вищу оплату, ніж середній показник по країні – 4183 грн. Відчутно вищі заробітні плати отримують працівники, що зайняті у сфері фінансів та страховій діяльності – 6295 грн., трійку лідерів за рівнем оплати праці замикають спеціалісти інформаційної та телекомунікаційної сфери, з середньою заробітною платою в розмірі – 4653 грн. Максимальні на мінімальні показники середньої заробітної плати серед областей України різняться більш ніж вдвічі, у м. Києві – 5035 грн., а в Тернопільській області – 2404 грн. До трійки лідерів, окрім столиці, також належать Донецька та Луганська області, з середньою заробітною платою в розмірі 3820 та 3406 грн відповідно. Географія оплати праці свідчить про вищі показники в столиці та східних областях країни, ця особливість зумовлена рівнем розвитку ділової активності, розміщенням капіталу та виробництва [2].

Також однією із нагальних проблем сьогодні є несвоєчасність виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери. Це обумовлено тим, що держава за браком коштів не може забезпечити повне та вчасне виконання даної функції. Цю проблему ми пропонуємо вирішити за рахунок взяття грошей із Стабілізаційного фонду, адже даний фонд утворений державою з метою надавати фінансову допомогу для стабілізації економіки держави. Також необхідно здійснити перерозподіл раніше нерозподілених дотацій держбюджету на користь місцевих бюджетів, з метою недопущення простроченої кредиторської заборгованості бюджетних установ з виплати зарплати працівникам бюджетної сфери. На нашу думку, дані пропозиції могли б вирішити це питання якщо не повністю, то хоча б частково.

Доходи працівників органів виконавчої влади погіршуються в основному за рахунок інфляційних процесів, що не завжди відображаються в індексах інфляції, які оприлюднює Держкомстат України, але значною мірою впливають на добробут населення. Вагомий вплив на матеріальне становище бюджетників становить недосконалість процедури індексації заробітної плати, що відбувається в межах лише прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, та при цьому не виконує свого основного призначення – відшкодування працівникам підвищення цін на споживчі товари і послуги.

Низький рівень заробітної плати працівників виконавчої влади – не єдина проблема в цій сфері оплати праці. Сьогодні в Україні використовують два підходи до оплати праці в органах виконавчої влади: із використанням Єдиної тарифної сітки, затвердженої Постановою КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298, та на основі схем посадових окладів відповідно до спеціальних нормативно-правових актів, затверджених постановами КМУ. Застосування диференційованих підходів до оплати праці працівників органів виконавчої влади свідчить про те, що чинна в Україні ЄТС не виконує свого основного призначення – запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу [3].

Із прийняттям КМУ Постанови № 939 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери», в бюджетному секторі економіки мінімальна заробітна плата припинила виконувати роль державної соціальної гарантії [4].

Необхідно зазначити, що сьогодні посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду залишається меншим від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, що суперечить законодавству України: статті 96 КЗпП України та статті 6 ЗУ «Про оплату праці». Відповідно до зазначених статей формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника 1 розряду, яка встановлюється в розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) [5].

Також можна виокремити й інші недоліки ЄТС, що використовуються для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери: малий діапазон тарифної сітки, досить низький відсоток «порогу відчутності» між розрядами, використання змішаного типу міжрозрядної різниці, відсутність об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків працівників органів виконавчої влади.

1. Дуже малий діапазон тарифної сітки, для двадцятип'ятирозрядної тарифної сітки співвідношення 164,51. Дану проблему ми можемо побачити звернувшись до таблиці 1, де розраховано міжрозрядну різницю ЄТС для оплати праці працівників виконавчої влади.

Таблиця 1 – Міжрозрядна різниця ЄТС для оплати праці працівників органів виконавчої влади [2]

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

У ході здійснених аналітичних розрахунків ми визначили абсолютне та відносне відхилення тарифних коефіцієнтів. Вони показують те, що діюча ЄТС, налічуючи 25 міжпосадових розрядів, має досить малий діапазон розмежування даних коефіцієнтів, що негативно впливає на ефективність діяльності установи та, відповідно, на функціонування самої держави. Пропонується звести кількість тарифних коефіцієнтів до мінімуму та збільшити діапазон тарифної сітки, що сприяло б більш раціональному розрахунку розміру заробітної плати для кожного працівника та в кінцевому результаті скороченню витрат держави.

2. Міжрозрядна різниця усіх розрядів ЄТС менше 10% («порогу відчутності»), що об'єктивно не враховує різницю в складності, відповідальності, рівні кваліфікації

працівників суміжних розрядів й відповідно не забезпечує необхідної диференціації їх основної заробітної плати (табл. 2).

Таблиця 2 – Розміри посадових окладів за ЄТС упродовж 2013 року [2]

Рзряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Розміри посадових окладів за ЄТС упродовж 2013 року		Рзряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Розміри посадових окладів за ЄТС упродовж 2013 року	
		з 1 січня	з 1 грудня			з 1 січня	з 1 грудня
1	1,0	1147	1218	14	2,42	2045	2246
2	1,09	1152	1223	15	2,58	2180	2394
3	1,18	1162	1233	16	2,79	2358	2589
4	1,27	1172	1243	17	3,0	2535	2784
5	1,36	1182	1262	18	3,21	2712	2979
6	1,45	1225	1346	19	3,42	2890	3174
7	1,54	1301	1429	20	3,64	3076	3378
8	1,64	1386	1522	21	3,85	3253	3573
9	1,73	1462	1605	22	4,06	3431	3768
10	1,82	1538	1689	23	4,27	3608	3963
11	1,97	1665	1828	24	4,36	3684	4046
12	2,12	1791	1967	25	4,51	3811	4185
13	2,27	1918	2107				

З таблиці видно, що за допомогою ЄТС, що застосовується для розрахунку заробітної плати працівників бюджетної сфери, не можна об'єктивно визначити розміри посадових окладів для працівників, які виконують різну за складністю роботу, мають різний стаж та кваліфікацію, проте їхня заробітна плата суттєво відрізняється, враховуючи, що міжрозрядна різниця є досить низькою [6, 8].

3. Відсутність логіки в побудові тарифних коефіцієнтів, використання змішаного типу міжрозрядної різниці, яка диференціюється від 2,1% (двадцять четвертий розряд) до 9% (другий розряд). На нашу думку, вирішити цю проблему можна за допомогою запровадження спеціальної комп'ютерної програми обрахунку розміру заробітної плати працівників, враховуючи їхні особисті особливості, такі як: кількість років, відпрацьованих в одній установі; кількість відпрацьованих днів протягом року; обсяг виконаних робіт; ефективність роботи; наявність доган, штрафів, нагород, грамот, інших заохочувань тощо.

4. Відсутність об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників бюджетної сфери та кваліфікаційних характеристик професій і посад для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів правомірність віднесення професій і посад до розрядів ЄТС. Цю проблему ми пропонуємо вирішити шляхом проведення тестування серед працівників на відповідність кваліфікаційного рівня зайнятій посаді; врахувати вік, адже більш старше покоління не може охоплювати той обсяг роботи та виконувати ті ж функції (зокрема у роботі з комп'ютером) та вносити креативні ідеї так, як це можуть робити молоді фахівці тощо.

5. Віднесення більшості професій і посад не до відповідного розряду ЄТС, а до певного діапазону розрядів, й відсутність жодних норм чи рекомендацій щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, які обіймають відповідні посади (виконують роботи), у межах встановленого діапазону розрядів. Причому для окремих посад діапазон охоплює п'ять, шість і навіть сім розрядів, що

спричиняє невдоволення в працюючих з приводу об'єктивності розміру конкретно їхньої заробітної плати, порівняно з іншими працюючими. Цю проблему ми пропонуємо вирішити шляхом запровадження лише декількох розрядів, так би мовити знайти середнє арифметичне між ними, що сприятиме більш доцільному обрахунку посадових окладів [7, с. 41].

Разом з цим відзначимо, що ЄТС встановлює досить жорсткі межі диференціації оплати праці залежно від складності праці, недостатньо враховує галузеві особливості, а також специфіку роботи організацій, установ і закладів, що позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату окремих працівників з урахуванням рівня їхньої компетенції, досвіду та результатів праці.

19 січня 2011 року КМУ ухвалив Концепцію удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери. Як зазначено в Концепції, метою її реалізації є вдосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери та створення належних умов для підвищення ефективності їхньої праці. Можна вважати позитивним той факт, що уряд України звернув увагу на те, що питання оплати праці в бюджетному секторі економіки є проблемними, а в деяких аспектах – критичними. Розпорядження визначено п'ятирічний термін реалізації Концепції. Минуло два роки з моменту її ухвалення. Разом з тим, суттєвих кроків щодо поліпшення проблемного питання поки що немає. Якщо і є намагання поліпшити ситуацію, приміром, щодо наближення тарифної ставки першого розряду до мінімальної заробітної плати, диференціації основної заробітної плати працівників, які виконують роботи та обіймають посади, віднесені до перших тарифних розрядів, то вони настільки малі, що пересічні працівники цього не помічають [8].

## ВИСНОВКИ

У ході здійснення цього дослідження ми визначили основні напрямки удосконалення ЄТС, що використовується для оплати праці працівників органів виконавчої влади: запровадження єдиної тарифної сітки для працівників усіх установ та організацій бюджетної сфери; послаблення жорстких рамок ЄТС, або ж взагалі відмова від них; віднесення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду у відповідність законодавчо встановленому розміру мінімальної заробітної плати; розроблення єдиної шкали з оплати праці шляхом формування кваліфікаційних груп працівників; зведення кількості розрядів ЄТС й діапазонів розрядів для окремих професій і посад до мінімуму; розробити спеціальну комп'ютерну програму для обґрунтування віднесення працівників до того чи іншого розряду, враховуючи вікові, статеві, кваліфікаційні особливості працівників, досвід роботи, освіту, тощо. На нашу думку, необхідно систематично проводити тестування працівників на достатність знань та навиків для ефективного виконання своїх посадових обов'язків, сприяти самовдосконаленню працівників шляхом проходження курсів на підвищення кваліфікації, заохотити молодих креативних фахівців для роботи в бюджетній сфері, які могли б спеціалізовано вирішити проблемні питання тощо. У свою чергу, керівникам органів виконавчої влади розробити показники, що враховувались би під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника в межах встановлених діапазонів, та узгодити основні положення з виборним органом первинної профспілкової організації, що представляє інтереси більшості працівників.

На сьогодні в Україні існує низка проблем в оплаті праці працівників органів виконавчої влади, які потребують нагального вирішення. Чинне законодавство хоч і намагається певним чином вирішити ці проблеми, проте суттєвих та ефективних змін все ж не спостерігається. Оплата праці працівників органів виконавчої влади не має

чіткої обґрунтованості диференціації тарифних ставок та рівень оплати праці не відповідає світовим критеріям. На нашу думку, першим кроком на вирішення цих проблем є реформування політики оплати праці працівників бюджетної сфери економіки шляхом посилення мотивації працівників, зацікавленості в питаннях оплати праці, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати, що стане запорукою ефективного функціонування апарату оплати праці працівників органів виконавчої влади. Вирішення цих проблем сприяло б в першу чергу результативному функціонуванню не тільки самих органів виконавчої влади, а й самої держави, зробивши її дійсно сильною та економічно могутньою на світових теренах.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 3. — С. 10—15.
2. Лістрова С. Оплата праці в бюджеті у 2013 році: про найважливіше [Електронний ресурс] / С. Лістрова // Інтерактивна бухгалтерія. — 2013. — № 2(11). — Режим доступу до журн. : <http://www.interbuh.com.ua/ua/view/newspaper/1101/1809>.
3. Постанова 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» № 1298 за станом на 30.08.2002 р. / Верховна Рада України. — Офіц. вид. — К. : Парлам. вид-во, 2002. — (Бібліотека офіційних видань).
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери» № 939 за станом на 25.10.2008 р. / Верховна Рада України. — Офіц. вид. — К. : Парлам. вид-во, 2008. — (Бібліотека офіційних видань).
5. Закон України «Про оплату праці» № 108/95 за станом на 24.03.1995 р. / Верховна Рада України. — Офіц. вид. — К. : Парлам. вид-во, 1995. — (Бібліотека офіційних видань).
6. Вишневецька Р. А. Виплати працівникам / Р. А. Вишневецька // Податки та бухоблік (спецвипуск). — 2010. — № 9. — С. 8—9.
7. Костюк В. Мінімальна зарплата – ключова соціально-трудова гарантія / В. Костюк // Праця і зарплата. — 2011. — № 10. — С. 38—42.
8. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери» № 29-р за станом на 19.01.2011 р. / Верховна Рада України. — Офіц. вид. — К. : Парлам. вид-во, 2011. — (Бібліотека офіційних видань).

#### REFERENCES

1. Tsybaliuk, S. (2012), “Compensation of employees public sector: problems and prospects for improvemen”, *Ukraine: aspects of labor*, no. 3, pp. 10-15.
2. Listrova, S. (2013), “Wages in the budget in 2013: the most important”, *Interactive accounting*, no. 2(11), available at: [www.interbuh.com.ua/ua/view/newspaper/1101/1809](http://www.interbuh.com.ua/ua/view/newspaper/1101/1809) (access February, 01, 2014).
3. Cabinet of Ministers of Ukraine (2002), “On payment of workers from Unified tariff classes and coefficients for employees of institutions and organizations of budget sphere” № 1298 as of 30.08.2002 r., Parliament of Ukraine, Publishing House, Kyiv, Ukraine.
4. Cabinet of Ministers of Ukraine (2008), “Remuneration of employees institutions and public sector organizations” № 939 as of 25.10.2008 r., Parliament of Ukraine, Publishing House, Kyiv, Ukraine.
5. Law of Ukraine “On labor” № 108/95 as of 24.03.1995 r., Parliament of Ukraine, Publishing House, Kyiv, Ukraine.
6. Vyshnevetska, R.A. (2010), “Employee Benefits”, *Taxes and Accounting (Special Edition)*, no. 9, pp. 8-9.
7. Kostyuk, V. (2011), “Minimum wage – the key social and labor warranty”, *Work and Salary*, no. 10, pp. 38-42.
8. Cabinet of Ministers of Ukraine (2011), “On Approval of the Concept improving salaries of public sector employees” № 29-p at the 19.01.2011 r., Parliament of Ukraine, Publishing House, Kyiv, Ukraine.