

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

МЕЛЬНИК ЯРОСЛАВ ОЛЕГОВИЧ

УДК 349.232:33.012.332

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Я. В. Мельник

Науковий керівник –
Ярошенко Олег Миколайович,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України

Харків – 2022

АНОТАЦІЯ

Мельник Я. О. Правове регулювання оплати праці в державному секторі економіки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2022.

У дисертації висловлено думку, що слід законодавчо закріпити категорію «працівників бюджетної сфери». Закріплення такого легального визначення усуне необґрунтовану диференціацію в оплаті праці працівників бюджетної сфери і дозволить створити дійсно єдину систему оплати праці для всіх працівників бюджетної сфери. Під працівниками бюджетної сфери запропоновано розуміти працівників усіх сфер діяльності, оплата праці яких проводиться за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів, тобто працівники бюджетних організацій соціально-культурної сфери (вчителі, викладачі, науковці, медичний персонал, та ін.) та працівники органів державного управління всіх рівнів, зокрема, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, а також працівники судових, правоохоронних органів, прокурорських та слідчих працівників та ін.

Автор висловив позицію, що доречно було б установити, що мінімальні ставки заробітної плати і посадові оклади працівників бюджетної сфери встановлюються в розмірі, що визначається, враховуючи рівень середньої заробітної плати за регіоном.

У роботі аргументовано, що галузева система оплати праці має передбачати включення тарифних ставок (посадових окладів), оплату праці в підвищеному розмірі за роботу в особливих умовах і в умовах, що відхиляються від нормальних, а також стимулюючі виплати.

Установлено, що трансформація підходів до тарифної оплати праці

працівників бюджетних установ може відбуватися за двома підходами. Перший підхід передбачає збереження принципів основ побудови оплати за тарифом, що склалися за роки застосування ЄТС, за умови їх коригування відповідно до нових умов господарювання і вимог обліку в оплаті галузевих особливостей праці. Другий передбачає встановлення базової ставки (окладу) на основі базової розрахункової одиниці, яка має затверджуватися законом про бюджет регіону на черговий рік, а потім формування посадового окладу конкретного працівника за допомогою застосування підвищувальних коефіцієнтів: базового, що відображає рівень освіти працівника, і який формує базовий оклад, а також додаткових коефіцієнтів, що характеризують специфіку виконуваної ним роботи (небезпечні для здоров'я і важкі умови праці); кваліфікацію працівника (присвоєну йому кваліфікаційну категорію); масштаби управління (групу з оплати праці керівників цього закладу); рівень управління (керівник установи, заступник керівника, головний спеціаліст установи, керівник структурного підрозділу). Додаткові коефіцієнти остаточно формують оклад конкретного працівника. Для робітничих професій має встановлюватися тарифна сітка, що складається з восьми тарифних розрядів.

Автор вважає, що позитивним практичним досвідом може мати підготовка переліку професій (посад) працівників, які можуть бути переведені на індивідуальні умови оплати праці з укладенням строкових трудових договорів. Така система організації оплати праці може бути передбачена для керівників організацій та окремих категорій висококваліфікованих працівників. Розміри оплати праці (посадові оклади, ставки, компенсаційні та стимулюючі надбавки, доплати та інші виплати) за індивідуальними трудовими договорами передбачаються в межах фонду заробітної плати без обмеження максимальними розмірами.

У роботі обґрунтовано, що при визначенні рівня оплати праці працівників організацій бюджетної сфери варто орієнтуватися на розмір

ЗП регіону і на власні фінансові можливості. Відтак, буде врахована галузева та регіональна специфіка. Заробітна плата буде залежати від місцевих умов і рівня життя в конкретному регіоні. Істотні територіальні відмінності у вартості життя населення зумовлюють необхідність в підтримці різних рівнів заробітної плати за регіонами країни. Фактичне рішення щодо визначення ставок і окладів буде прийматися на регіональному рівні – тобто на тому рівні, з бюджету якого фінансується організація. Разом з цим, в умовах наявної нерівності економічного становища регіонів немає ніякої гарантії, що в разі запровадження такого підходу заробітна плата працівників бюджетної сфери в низці регіонів не зменшиться, оскільки розмір заробітної плати безпосередньо буде залежати від фінансових можливостей регіону. Розміри заробітної плати можуть бути вище або нижче національного рівня, але не можуть бути менше мінімального розміру оплати праці.

У роботі акцентовано увагу, що для України з її різноманітністю територіальних особливостей, одним з пріоритетних напрямків повинна стати регіональна політика доходів. Першим кроком в реалізації такої політики має стати перехід від єдиного розміру МЗП до регіональних мінімальних розмірів оплати праці. Це відкриє можливості договірного регулювання умов оплати праці на принципово новій основі, коли на перше місце диференціації оплати праці буде поставлена ціна робочої сили, що складається в конкретному місці виконання трудової функції.

Запропоновано, що враховуючи складність та багатовекторність економічної діяльності, сучасна ЄТС має будуватися, враховуючи: (1) види економічної діяльності, (2) регіональні особливості оплати праці, зокрема середню заробітну плату за регіонами та (3) розмір МЗП, який має бути основою для встановлення 1-го тарифного розряду. Відтак, такий підхід дозволить поєднати в собі як єдність, так і диференціацію в регулюванні оплати праці в державному секторі економіки, врахувавши як особливості кожного виду економічної діяльності, та об'єднавши

відповідно до них професії, які є в Класифікаторі професій, а також врахувати територіальні особливості щодо умов оплати праці та прирівняти 1-й тарифний розряд до МЗП. Такий підхід може гарантувати працівникам належний рівень заробітку залежно від їх професії, кваліфікації, складності роботи, умов праці, території виконання трудових обов'язків та середній рівень забезпеченості населення конкретної території. Все це дозволить сформувану єдину, але диференційовану за цими критеріями тарифну сітку. Для визначення видів економічної діяльності слід керуватися Класифікацією видів економічної діяльності (далі – КВЕД). Тому взяти за основу КВЕД слід всі професії, що містяться у Класифікаторі професій, розмістивши їх за галузями економіки, що визначені у КВЕД. У такий спосіб забезпечимо єдність підходів до визначення умов оплати праці. Після цього, всередині кожного угруповування КВЕД професії всередині мають розміщуватися за складністю виконання трудової функції працівників. Це буде по вертикалі. А далі розмістити по горизонталі адміністративно-територіальний поділ для того, щоб по кожній області визначити середню заробітну плату за кожним із визначених видів економічної діяльності. Цим ми забезпечимо об'єктивну диференціацію умов оплати праці. При цьому відштовхуватися під час формування 1-го тарифного розряду слід із розміру МЗП, що знову ж таки забезпечить єдність формування рівня заробітної плати.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання оплати праці в державному секторі економіки;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», «Правові засади кадрового менеджменту», «Трудові спори», при написанні відповідних розділів підручників, навчальних

посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;

– у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації оплати праці в державному секторі економіки відповідно до наданих пропозицій;

– у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України.

Ключові слова: оплата праці, державний сектор економіки, працівники бюджетної сфери, тарифна система, тарифна сітка, тарифний розряд, мінімальна заробітна плата

SUMMARY

Melnyk Ya. O. Legal regulation of wages in the public sector of the economy. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkov, 2022.

The dissertation expresses the opinion that the category of «public sector employees» should be enshrined in law. Consolidation of such a legal definition will eliminate unjustified differentiation in the remuneration of public sector employees and will create a truly unified remuneration system for all public sector employees. It is proposed to understand «employees of the budget sphere» as employees of all spheres of activity, whose salaries are paid from the budgets of all levels, i.e. employees of budgetary organizations of the socio-cultural sphere (teachers, lecturers, scientists, medical staff, etc.) and employees of public administration bodies, in particular, civil servants, local

government officials, as well as employees of judicial, law enforcement agencies, prosecutors and investigators, etc.

The author expressed the position that it would be appropriate to establish that the minimum wage rates and salaries of public sector employees are set at a rate determined taking into account the level of average wages in the region.

It is argued that the sectoral system of remuneration should include the inclusion of tariff rates (salaries), increased wages for work in special conditions and in conditions that deviate from normal, as well as incentive payments.

It is established that the transformation of approaches to tariff remuneration of employees of budgetary institutions can take place in two ways. The first approach involves maintaining the basic principles of construction of tariff payments that have developed over the years of application of the Single Tariff Grid, subject to their adjustment in accordance with the new business conditions and accounting requirements in the payment of sectoral characteristics of labor. The second involves setting a base rate (salary) based on the base unit of account, which must be approved by the law on the regional budget for the next year, and then the formation of the salary of a particular employee through the application of coefficients: basic, reflecting the level of education, salary, as well as additional coefficients that characterize the specifics of their work (dangerous to health and difficult working conditions); qualification of the employee (the qualification category assigned to him); the scale of management (the group of remuneration of the heads of this institution); level of management (head of the institution, deputy head, chief specialist of the institution, head of the structural unit). Additional coefficients finally form the salary of a particular employee. A tariff grid consisting of eight tariff levels should be established for working professions.

The author believes that the preparation of a list of professions (positions) of employees that can be transferred to individual terms of

remuneration with the conclusion of fixed-term employment contracts can have a positive practical experience. Such a system of organization of remuneration can be provided for the heads of organizations and certain categories of highly qualified employees. The amount of remuneration (salaries, rates, compensation and incentive allowances, surcharges and other payments) under individual employment contracts are provided within the salary fund without limitation to the maximum amount.

The paper substantiates that in determining the level of remuneration of employees of public sector organizations should focus on the size of the region's wage and their own financial capabilities. Therefore, industry and regional specifics will be taken into account. Wages will depend on local conditions and living standards in a particular region. Significant territorial differences in the cost of living of the population necessitate the maintenance of different levels of wages in the regions of the country. The actual decision on setting rates and salaries will be made at the regional level – that is, at the level from which the organization is funded.

At the same time, given the current inequality of the economic situation in the regions, there is no guarantee that if such an approach is introduced, the salaries of public sector employees in a number of regions will not decrease, as salaries will directly depend on the region's financial capabilities. Wages may be higher or lower than the national level, but may not be less than the minimum wage.

The paper emphasizes that for Ukraine with its diversity of territorial features, one of the priority areas should be regional income policy. The first step in implementing such a policy should be the transition from a single minimum wage to regional minimum wages. This will open the possibility of contractual regulation of wages on a fundamentally new basis, when in the first place the differentiation of wages will be put the price of labor, which is in a particular place of work.

It is suggested that given the complexity and multi-vector nature of economic activity, the modern Single Tariff Grid should be built taking into account: (1) types of economic activity, (2) regional wages, including average wages by region and (3) the size of the minimum wage, which should be the basis for establishment of the 1st tariff category. Therefore, this approach will combine both unity and differentiation in the regulation of wages in the public sector of the economy, taking into account the specifics of each type of economic activity, and combining according to them professions that are in the Classifier of Professions, as well as territorial features of wage conditions and to equate the 1st tariff category to the minimum wage. This approach can guarantee employees the appropriate level of earnings, depending on their profession, qualifications, complexity of work, working conditions, area of work and the average level of security of the population of a particular area. All this will allow to form a single, but differentiated by these criteria tariff grid. To determine the types of economic activity should be guided by the Classification of Economic Activities (hereinafter – CEA). Therefore, the CEA should be based on all professions contained in the Classifier of Occupations, placing them according to the sectors of the economy defined in the CEA. In this way we will ensure the unity of approaches to determining the conditions of remuneration. After that, within each CEA group, the professions inside should be located according to the complexity of the work function of employees. It will be vertical. And then place horizontally the administrative-territorial division in order to determine the average wage for each region for each of the identified types of economic activity. This will ensure an objective differentiation of wage conditions. At the same time, the formation of the 1st tariff category should be based on the size of the minimum wage, which, again, will ensure the unity of the formation of the level of wages.

The practical significance of the obtained results is that the provisions and conclusions of the dissertation can be used:

- in research activities – in order to further study and disclose the issues raised, to improve the legal regulation of wages in the public sector of the economy;

- in the educational process – when teaching the discipline «Labor Law», when writing the relevant sections of textbooks, manuals, lecture courses, as well as when preparing students for research papers;

- in law-making – in the process of reforming and improving the current labor legislation on the legal regulation of wages in the public sector of the economy in accordance with the submitted proposals;

- in law enforcement – when operating with the above conclusions, recommendations and proposals in the activities of public authorities of Ukraine.

Key words: wages, public sector of the economy, public sector workers, tariff system, tariff grid, tariff category, minimum wage

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Мельник Я. О. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2020. №. 6. С. 303-308.

2. Melnik Ya. Establishment of the minimum wage: international standards and legislation of Ukraine. *The scientific heritage*. 2020. No 58 (58). Vol 4. P. 60-63.

3. Мельник Я. О. Державне регулювання оплати праці: досвід зарубіжних країн. *Соціальне право*. 2020. №. 3. С. 87-92.

4. Мельник Я. О. Основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні: сьогодні. *Соціальне право*. 2020. №. 4. С. 129-134.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Мельник Я. О. До питання міжнародних стандартів у царині оплати праці. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна* : матеріали III міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко ; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 26-28.

2. Мельник Я. О. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян: *Актуальні питання розвитку права та законодавства: наукові дискусії* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 18-19 груд. 2020 р.). Львів : Західноукр. організація «Центр правничих ініціатив», 2020. Ч. 2. С. 120-123.

3. Мельник Я. О. Сутність і значення принципів оплати праці в правовому регулюванні трудових відносин. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 92-річчю від дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 188-190.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	
ВСТУП.....	
РОЗДІЛ 1 СУЧАСНИЙ СТАН ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ.....	
1.1 Становлення та розвиток правового регулювання оплати праці в бюджетній сфері.....	
1.2 Організація оплати праці в бюджетних закладах, установах, організаціях та підприємствах.....	
Висновки до розділу 1.....	
РОЗДІЛ 2 СВІТОВИЙ ПІДХІД ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ.....	
2.1 Міжнародний досвід установавання стандартів оплати праці в бюджетній сфері.....	
2.2 Зарубіжний досвід правового забезпечення оплати праці в державному секторі економіки.....	
Висновки до розділу 2.....	
РОЗДІЛ 3 ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ.....	
3.1 Альтернативні моделі оплати праці працівників бюджетної сфери.....	
3.2 Шляхи вдосконалення механізму оплати праці працівників бюджетної сфери.....	
Висновки до розділу 3.....	
ВИСНОВКИ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	
ДОДАТКИ.....	

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- БКУ – Бюджетний кодекс України
- ВВП – валовий внутрішній продукт
- ВРУ – Верховна Рада України
- ВЦРПС – Всесоюзна центральна рада професійних спілок
- Держстат – Державна служба статистики України
- ЄЕЗ – Європейська економічна зона
- ЄС – Європейський Союз
- ЄСВ – єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування
- ЄТС – Єдина тарифна сітка
- ЗП, зарплата – заробітна плата
- ЗУ – Закон України
- ІТП – інженерно-технічні працівники
- КВЕД – Класифікація видів економічної діяльності
- КЗпП України – Кодекс законів про працю України
- КМУ – Кабінет Міністрів України
- МЗП – мінімальна заробітна плата
- МОН – Міністерство освіти і науки України
- МОП – Міжнародна організація праці
- НАДС – Національне агентство України з питань державної служби
- НПА – нормативно-правові акти
- ОЕСР – Організація економічного співробітництва та розвитку
- ОМС – орган(и) місцевого самоврядування
- ООН – Організація Об'єднаних Націй
- ПКУ – Податковий кодекс України
- РНК СРСР – Рада народних комісарів СРСР
- США – Сполучені Штати Америки
- ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

ФРН – Федеративна Республіка Німеччина

ЦК КПРС – Центральний Комітет Комуністичної партії
Радянського Союзу

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Питання оплати праці завжди стоять у центрі уваги, що пов'язано з тим, що метою будь-якої суспільно-корисної праці є отримання належної винагороди за її виконання. У той же час, на різних етапах розвитку державності та економіки виникали кожного разу нові виклики щодо вдосконалення існуючих або запровадження нових механізмів організації оплати праці працівників. Якщо в минулих десятиліттях питання оплати праці регламентувалися централізовано, то останніми роками таке регулювання все більше зміщується в бік договірного.

Окрім цього, свої корективи щодо механізму оплати праці внесло запровадження поряд із державною і приватної форми власності та утвердження ринкових відносин. Як наслідок, все більшого поширення набувають випадки щодо різних підходів у визначенні рівня заробітної плати працівників, які займають однакові посади, виконують тотожні трудові функції, що пов'язано з тим, що приватний сектор економіки має більш гнучкий механізм оплати праці, позаяк на перший план виходить саме договірне регулювання умов оплати праці. Тоді як питання оплати праці працівників бюджетної сфери економіки й надалі вирішуються фактично в централізованому порядку. Як наслідок, оплата праці в приватному секторі економіки дуже часто є вищою за заробітну плату «працівників-бюджетників». Відтак, склалася ситуація, що професії бюджетної сфери економіки стають непривабливими на ринку праці, що безпосередньо впливає на престиж цих професій, а значить і на вибір молоді на навчання цим професіям.

У зв'язку з наведеним, наразі на порядку денному має гостро ставитися питання щодо перегляду наявного підходу до оплати праці в бюджетній сфері економіки, виробленню таких пропозицій щодо механізму оплати праці в цій сфері, щоб були дотримані єдині умови, але

в той же час, враховувалися особливості певних професій (складність, небезпечність, шкідливість тощо), регіональні особливості (тобто середня заробітна плата за регіонами), а також специфіка певної бюджетної галузі.

Такий підхід дозволить по-новому поглянути на питання оплати праці працівників бюджетної сфери економіки, надаючи певної гнучкості механізму їх оплати праці, але при цьому, не порушуючи принципу єдності та диференціації в оплаті праці.

Науково-теоретичним підґрунтям цього дослідження послужили праці науковців у галузі трудового права, в яких висвітлені окремі питання оплати праці працівників в цілому, та працівників бюджетної сфери економіки зокрема, як-от: М. Г. Александров, М. Й. Бару, В. Я. Бурак, Ю. М. Бурнягіна, Н. Д. Гетьманцева, К. К. Довбиш, С. С. Каринським, Т. В. Коляда, Р. З. Лівшиць, А. Є. Пашерстник, О. С. Пашков, О. І. Процевський, С. Л. Рабінович-Захарін, Я. В. Сімутіна, М. В. Скобелкін, В. М. Смирнов, О. В. Смирнов, К. П. Уржинський, О. М. Ярошенко та ін. Однак, не применшуючи значення їх наукового доробку, вищезгадані фахівці, зосереджувалися на функціях, принципах, гарантіях оплати праці, а ось проблеми оплати праці «працівників-бюджетників» залишилися за межами їх уваги. З урахуванням вищезазначеного, нагальним є здійснення наукового дослідження механізму оплати праці працівників бюджетної сфери економіки та вироблення авторського підходу щодо цього питання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота, виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, спрямована на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. за № 5/2015, і Стратегії розвитку наукових досліджень НАПрН України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів НАПрН України від 3

березня 2016 р., Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою загальних зборів НАПрН України від 3 березня 2016 р. і цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

Мета й завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань зрозуміти сутність нинішнього механізму оплати праці працівників бюджетної сфери, а також сформулювати певні висновки, пропозиції та рекомендації, спрямовані на вироблення нового підходу щодо оплати праці «працівників-бюджетників».

Для досягнення вказаної мети були поставлені такі завдання:

- здійснити ретроаналіз механізму оплати праці в бюджетній сфері економіки;
- розкрити існуючі підходи до механізму оплати праці в бюджетній сфері економіки;
- з’ясувати сутність складових тарифної системи оплати праці;
- показати особливості оплати праці в бюджетній сфері економіки в деяких зарубіжних країнах;
- порівняти підходи до оплати праці певних категорій працівників бюджетної сфери (державних службовців, медичних працівників, працівників культури);
- виявити специфіку оплати праці державних службовців, медичних працівників, працівників культури;
- з’ясувати міжнародні стандарти оплати праці працівників бюджетної сфери економіки;

- установити шляхи вдосконалення механізму оплати праці в державному секторі економіки;
- спрогнозувати альтернативний підхід до оплати праці працівників бюджетної сфери.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у процесі оплати праці працівників бюджетної сфери.

Предметом дослідження є правове регулювання оплати праці в державному секторі економіки.

Методи дослідження. Для проведення цього комплексного дослідження, всеосяжного розкриття теми та висловлення відповідних висновків та пропозицій автор застосовував цілий спектр загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. Основою наукових пошуків був філософський метод наукового пізнання – діалектичний, який сприяв всеосяжному вивченню сутності та етапів формування механізму оплати праці в державному секторі економіки в їх взаємозв'язку і взаємозумовленості (підрозділи 1.1; 1.2).

Окрім цього, під час написання роботи автор користувався певними теоретико-прикладними методами наукового пізнання, як-от: індукція, дедукція, аналіз, синтез та порівняння. Індукція у дисертації використовувалася, приміром, під час вироблення авторської пропозиції щодо нового підходу до оплати праці працівників бюджетної сфери, позаяк, проаналізувавши нинішню ситуацію та наукові позиції з цих питань, автор мав змогу запропонувати складники, які мають враховуватися під час вироблення дієвого механізму оплати праці «працівників-бюджетників» (підрозділи 3.1; 3.2). Дедукція, зокрема, застосовувалася під час установлення специфіки елементів тарифної системи оплати праці (підрозділи 2.1; 2.2). Метод аналізу став у нагоді під час осмислення законодавчих приписів національних, міжнародних актів та зарубіжного законодавства щодо оплати праці в державному секторі економіки (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2). Порівняльний метод

застосовувався під час висвітлення специфіки оплати праці певних категорій працівників бюджетної сфери в Україні та в конкретних зарубіжних країнах (підрозділ 2.2). Метод синтезу став у нагоді для напрацювання висновків у ході дослідження.

У дисертації також задіяно емпіричні методи наукового дослідження. Так, використовувався метод історіографії, який сприяв вивченню історичних аспектів оплати праці в державному секторі економіки (підрозділи 1.1). У дисертації також знайшли висвітлення результати деяких соціологічних досліджень та статистичних даних. У дисертації знайшли відбиття також деякі інші наукові методи.

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на поглибленому вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, судової практики і юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується порушених у роботі питань.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права комплексною теоретично-практичною працею, в якій на підставі глибокого й системного аналізу наукових досягнень учених у галузі трудового права та національного законодавства про працю проведено дослідження правового регулювання оплати праці в державному секторі економіки. Це дозволило обґрунтувати багато авторських теоретичних приписів, підготувати практичні рекомендації й пропозиції з досліджуваних питань, запропонувати авторський підхід до вдосконалення механізму оплати праці в бюджетній сфері. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-прикладних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

- запропоновано, що сучасна ЄТС має будуватися, враховуючи:
(1) види економічної діяльності, (2) регіональні особливості оплати праці,

зокрема, середню заробітну плату за регіонами та (3) розмір МЗП, який має бути основою для встановлення 1-го тарифного розряду;

– висловлено позицію, що мінімальні ставки заробітної плати і посадові оклади працівників бюджетної сфери мають устанавлюватися в розмірі, що визначається, враховуючи рівень середньої заробітної плати за певним регіоном;

– аргументовано, що позитивним на практиці може стати підготовка переліку професій (посад) працівників, які змогли б бути переведені на індивідуальні умови оплати праці з укладенням строкових трудових договорів;

– доведено, що використання системи заохочення за високі результати і якість виконання роботи має ґрунтуватися на застосуванні індивідуальних доплат і надбавок стимулюючого характеру, що встановлюються до оплати за тарифом, а також разового преміювання за особливі досягнення у праці;

– запропоновано перехід від єдиного розміру мінімальної заробітної плати до регіональних мінімальних розмірів оплати праці.

Удосконалено:

– підхід до тлумачення категорії «працівники бюджетної сфери», якими запропоновано називати працівників усіх сфер діяльності, оплата праці яких проводиться за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів, тобто працівники бюджетних організацій соціально-культурної сфери (вчителі, викладачі, науковці, медичний персонал, та ін.) та працівники органів державного управління всіх рівнів, зокрема, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, а також працівники судових, правоохоронних органів, прокурорських, слідчих працівників та ін.;

– підхід щодо забезпечення прямої залежності розміру заробітної плати від кваліфікації працівників, складності виконуваних робіт, умов праці, рівня освіти і тривалості стажу за фахом за галузями бюджетної сфери.

Набули подальшого розвитку:

- наукова позиція щодо структурних елементів чинної тарифної системи оплати праці, яка включає в себе тарифні ставки (оклади), тарифну сітку, тарифні коефіцієнти, професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики);
- науковий погляд щодо кількості тарифних розрядів та розміру міжтарифних коефіцієнтів ЄТС.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

- у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання оплати праці в державному секторі економіки;
- у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», «Правові засади кадрового менеджменту», «Трудові спори», при написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;
- у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації оплати праці в державному секторі економіки відповідно до наданих пропозицій;
- у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дослідження. Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, на засіданні кафедри проведено публічну презентацію наукових результатів дисертації та її обговорення. Основні положення, висновки та пропозиції дисертаційного дослідження доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.), «Актуальні питання

розвитку права та законодавства: наукові дискусії» (м. Львів, 18-19 груд. 2020 р.), «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки, сформульовані у дослідженні, викладено у семи наукових працях, з яких три – у наукових фахових виданнях України, одна – у періодичному науковому виданні іншої держави, три – у збірниках матеріалів наукових конференцій.

Структура дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (182 найменування) і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 224 сторінки. Обсяг основного тексту – ___ сторінок.

РОЗДІЛ 1

СУЧАСНИЙ СТАН ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

1.1 Становлення та розвиток правового регулювання оплати праці в бюджетній сфері

Тарифна система оплати праці як форма редукції праці сформувалася при соціалізмі. Механізм порівняння кваліфікації працівників за редукцією праці провадився не тільки за кваліфікацією працівників, а й за іншими факторами, такими, як умови праці, місце виконання трудової функції та ін. Але первинним фактором диференціації заробітної плати працівників найманої праці, як правило, була складність роботи; тоді як значення інших факторів часто визначався через співвідношення (у відсотках) до частини, яка визначалася через складність праці, а не в абсолютній сумі [165, с. 13].

Поява тарифної системи була обумовлена таким принципом соціалістичної економіки, як рівна оплата за рівну працю, який вона прагнула реалізувати в масштабі всього суспільства. Для реалізації цього принципу централізовано на державному рівні проводилася робота з порівняння складності праці, результатом якої щодо працівників було угруповання робіт за складністю (тарифні розряди) з коефіцієнтами, що виражають співвідношення рівня складності праці (тарифні коефіцієнти) і опису робіт цього рівня складності. При цьому абсолютний розмір плати за працю певної складності (тарифна ставка) встановлювався виходячи з множення тарифної ставки оплати праці найменшої складності (тарифної ставки працівника першого розряду) на тарифний коефіцієнт відповідного розряду [165, с. 15; 66, с. 70-73].

У керівників, фахівців і службовців порівняння складності праці будувалося на основі схем посадових окладів, на базі вибудовування посадових ієрархічних ступенів. Зв'язок між тарифною системою оплати

праці робітників і схем посадових окладів встановлювалася через прирівнювання оплати праці кваліфікованого робітника і фахівця, а також майстра, як керівника нижчої ланки управління.

Крім складності праці в умовах соціалізму через редукцію праці здійснювалася диференціація заробітної плати працівників за ознаками умов праці, що впливають на організм людини в процесі праці; інтенсивності праці; ступеня привабливості праці; природно-кліматичних умов регіону, в якому працює працівник та ін. Одночасно вирішувалися й соціальні завдання: здійснювалася диференціація з урахуванням народногосподарської значущості [68, с. 47].

Відтак, редукція праці – це механізм зведення різних видів праці до праці, яка бралася за еталон, об'єктивно складається в процесі взаємодії працівників і роботодавців щодо оплати праці працівників і забезпечує відтворення робочої сили за її кількістю і якістю при досягненні працівником нормальної результативності праці у відповідних організаційно-технічних умовах [86, с. 88].

Призначення тарифної системи оплати праці як форми редукції праці полягає в розробці механізму, що дозволяє роботодавцю диференціювати заробітну плату працівників, і в сукупності витрат виробництва розраховувати і включати в собівартість продукції витрати на заробітну плату, а також керувати цими засобами [165, с. 23].

Розвиток законодавства про оплату праці працівників бюджетної сфери має тривалу історію. Вперше тарифна система оплати праці була введена вже в грудні 1917 р. на залізничному транспорті з діапазоном крайніх розрядів 1:1,8. Надалі законодавче регулювання цього питання відбулося вже в 1919 р. з уведення єдиної 35-розрядної тарифної сітки. За першими 14 розрядами тарифікувалися робочі, за наступними – інженерно-технічні працівники. У 1921–1923 рр. під час проведення тарифної реформи була введена 17-розрядна тарифна сітка. Цього ж року її перебудували за категоріями персоналу, зокрема, були введені три сітки

з різним діапазоном: для робітників – 1:3, для службовців – 1:8, для інженерно-технічних працівників – 1:2,5. Як видно, відбулося розширення діапазону крайніх розрядів.

Тарифна система оплати праці зазнавала постійних трансформацій, що відображали пошуки потрібної диференціації в сфері винагороди за працю.

У 1922 р. діапазон тарифної оплати праці робітників досяг співвідношення 1:4, а у 1928 р. утвердилися інші тенденції, що знизили співвідношення до величини 1:2,8. Шляхом диференціації, що здійснювалася через тарифну систему оплати праці, державою встановлювалися такі розміри заробітної плати, за допомогою яких здійснювалося управління доходами населення в країні. Це було можливо завдяки важливості оплати за складність праці в загальному заробітку працівників.

Уже з середини 20-х рр. почали функціонувати дві тарифні системи: одна – для оплати праці робітників, інша – «окладна» – для диференціації заробітної плати керівників, фахівців і службовців. Однак ідея про розробку Єдиної тарифної сітки не полишала науковців та практиків у ті часи.

У 1931 р. була введена нова тарифна сітка, яка знову встановила діапазон в розмірі 1:4. У низці галузей машинобудування були введені 8-розрядні тарифні сітки з діапазоном 1:3,6. За деякими галузям діапазон тарифних сіток досягав 1: 4,4.

Рішення нових завдань вимагало висококваліфікованих кадрів і відповідних змін в системі оцінки кваліфікованої праці. Тому централізовано і планомірно корегувалися економічні параметри редукції праці. Як наслідок, відбулося посилення диференціації заробітної плати робітників за фактором складності праці. Відповідно до нової тарифної сітки процентна різниця між розрядами зростала у зв'язку зі зростанням кваліфікації робітника (прогресивне наростання тарифних коефіцієнтів).

На економічні параметри редукції праці впливали і соціальні чинники. Так, із метою збільшення заробітної плати низькооплачуваних робочих і службовців у 1937 р. була підвищена тарифна ставка працівників початкових розрядів. Це призвело до зростання тарифної частки їх заробітної плати і звуження диференціації. Змістовні параметри також не залишилися без уваги керівництва держави. Централізація в їх установленні посилилася з прийняттям у 1938 р. постанови РНК СРСР про порядок уведення нових тарифних ставок, сіток, посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних довідників [165, с. 26].

Період з 1940 по 1956 роки характеризується посиленням відомчого методу командно-адміністративного управління економікою. Цей метод відноситься до централізованого регулювання параметрів редукції праці, але що здійснюється не в масштабі всієї держави, а диференційовано за відомствами з урахуванням найбільшої значимості для народного господарства в умовах війни. Така зміна було об'єктивно необхідно для забезпечення обороноздатності країни. Приміром, у машинобудуванні діяли близько 1000 тарифних сіток з діапазоном від 1: 2,5 до 1:5,5. Після введення хлібних надбавок у 1946 р. діапазони зменшилися, і стали складати від 1:1,86 до 1: 3,56. При цьому внаслідок того, що тарифні ставки (їх абсолютні розміри) довгий час залишалися незмінними, а в цілому розмір заробітної плати збільшувався, відбувалося зниження частки оплати за складність праці – основний фактор диференціації заробітної плати [165, с. 24-27].

У процесі упорядкування зарплати робітників і службовців, проведеного в 1956–60 роках, ключова увага була приділена ліквідації множинності тарифних сіток і ставок, підвищення питомої ваги тарифних ставок в заробітку працюючих, скорочення кількості розрядів у тарифних сітках, забезпечення «правильних розривів» у рівнях тарифних ставок вищого і нижчого розрядів. Після впорядкування зарплати кількість тарифних сіток було скорочено приблизно з 2 тисяч до 10, число

тарифних ставок 1 розряду – з декількох тисяч до 30, число схем посадових окладів з 700 до 30–35. Частка оплати праці за тарифом у заробітку робітників – відрядників збільшилася до 70–75 %, а у почасових робітників – до 80–85 %. З метою усунення наявних раніше серйозних недоліків в організації тарифних систем розроблені нові методи побудови тарифів зарплати за галузями виробництва незалежно від відомчої підпорядкованості підприємств [70, с. 291].

Уже на початку 60-х рр. учені-економісти докладно обговорювали проблему забезпечення єдності та диференціації заробітної плати в залежності від складності праці, створення і умов уведення ЄТС із включенням до неї інженерно-технічних працівників та інших службовців.

Протягом 1960–1965 років було здійснено підвищення тарифних ставок нижчого розряду на 60–80 %, що забезпечило різке збільшення питомої ваги тарифної частини заробітної плати. В основному виробництві чорної металургії питома вага тарифу в заробітній платі робітників-відрядників підвищився з 54 до 75 %, а у робітників – почасових – з 72 до 88 %, в хімічній промисловості у відрядників – з 45 до 73 %, у почасових – з 72 до 85 %. При цьому значно скоротилися коливання питомої ваги тарифу в заробітках робітників за окремими галузям промисловості. Також внаслідок усунення великих (невиправданих) відмінностей у тарифних ставках робітників початкових і високих розрядів відбулося звуження діапазону тарифних сіток. Наприклад, нові тарифні сітки для обробних галузей важкої промисловості та машинобудування мали діапазон 1:2, а для галузей легкої і харчової промисловості – 1:1,8.

Реалізація принципу рівної оплати за рівну працю досягло галузевих масштабів рішення: в галузях замість величезної кількості тарифних сіток була введена одна сітка для кожної галузі, що дозволило забезпечити єдність в диференціації заробітної плати за ознакою

складності праці в масштабах галузі. Аналогічний галузевої порядок був уведений для диференціації за ознакою складності праці заробітної плати інженерно-технічних працівників (ІТП) за рахунок уведення єдиних для галузі схем посадових окладів ІТП. Для службовців стали застосовуватися дві схеми посадових окладів.

Як зауважував Д. Н. Карпукін, заробітна плата працівників матеріального виробництва складалася з двох частин: з фонду заробітної плати і фонду матеріального заохочення. Перша гарантувалася загальнонародним фондом споживання і регулювалася державою в централізованому порядку. Друга – формувалася за рахунок відрахувань від прибутку кожного окремого підприємства і визначалася в залежності від господарської діяльності виробничого колективу. Фонд заробітної плати був плановим показником праці, який встановлювався на підприємстві вищестоящою організацією. В цей фонд включалися оплата за тарифними ставками і окладами працівників підприємств, а також премії, що виплачувалися робочим. Але в цей фонд не входили кошти з фонду матеріального заохочення, а також з фонду преміювання за створення і впровадження нової техніки [71, с. 494].

У свою чергу Є. І. Капустін підкреслив, що збільшення відмінностей у заробітній платі (що було наслідком відображення в її розмірах результатів як індивідуальної, так і колективної праці, результатів роботи всього виробничого колективу за допомогою фондів матеріального заохочення), а також розширення самостійності підприємств у виборі систем заробітної плати, вимагало посилення централізованого регулювання заробітної плати, яке здійснювалося державою насамперед на основі тарифної системи [69, с. 267].

Із 1968 р. здійснювалося поступове введення нових тарифних сіток в різних галузях народного господарства зі збільшенням тарифних ставок і скороченням діапазону диференціації, а також забезпеченням рівного

відносного і прогресивного абсолютного наростання від розряду до розряду тарифних коефіцієнтів.

У 1972 р. було введено нові тарифні сітки, що забезпечують вже прогресивне як абсолютне, так і відносне наростання, що дозволило посилити матеріальну зацікавленість робітників у підвищенні своєї кваліфікації. Нові сітки більшості галузей склалися з 6 розрядів і мали менший діапазон, ніж раніше, наприклад, в гірничодобувних галузях – 1:1,86, в галузях важкої і текстильної промисловості – 1:1,71, в галузях легкої та харчової промисловості – 1:1,58. Їх уведення дозволило підвищити питому вагу оплати за складність праці (тарифної оплати) в заробітній платі працівників, який, як було зазначено раніше, дещо скоротився.

Для робочих підвищення відбулося з 68 % до 76 % тарифної ставки в загальному розмірі заробітної плати, для інженерно-технічних працівників – з 74 % до 78–82 %, в централізованому регулюванні схем посадових окладів яких також відбулося посилення уніфікації. Для ІТП у промисловості стали діяти 75 схем посадових окладів замість 400 з розширенням діапазону всередині окладу за посадовою групою, а для службовців виробничої сфери продовжували діяти дві схеми посадових окладів. Характер наростання посадових окладів в схемах був регресивним, тобто зростання посадових окладів здійснювалося в бік зменшення розмірів з підвищенням складності праці службовців [165, с. 29-31].

У 70–80-х рр. питання про ЄТС практично не обговорювалося. Більш того, в тарифній системі стали бачити перешкоду в розвитку ініціативності працівників, підвищення ефективності їх праці. Скептичне ставлення до тарифній системі стало особливо проявлятися в період переведення організацій на повний державний розрахунок, розширення кооперативного сектора, зростання орендних підприємств. Розробка для робітників і для службовців роздільних умов оплати праці є досить

традиційним для нашої держави [162, с. 78-84]. Такий підхід був, зокрема, характерний для тарифних умов оплати праці працівників виробничих галузей, встановлених постановою ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 17 вересня 1986 р. № 1115 «Про вдосконалення організації заробітної плати і введенні нових тарифних ставок і посадових окладів працівників виробничих галузей народного господарства» [105].

Таким чином, тарифні умови передбачали фактично дві паралельно існуючі тарифні системи, недостатньо пов'язані між собою з точки зору єдності в оплаті за рівнозначну працю за галузями і категоріями працівників: систему тарифних ставок для диференціації оплати праці робітників і систему посадових окладів керівників, фахівців та інших службовців. Наслідками цієї неузгодженості стали необґрунтовано близькі співвідношення в заробітній платі робітників і службовців, особливо робочих і фахівців. Головною причиною такого стану речей був різний характер побудови тарифних сіток і схем посадових окладів: якщо в тарифних сітках передбачено прогресивне наростання ставок оплати праці робітників від розряду до розряду, то характер зміни посадових окладів службовців у силу зростання складності виконуваних ними функцій зворотний – регресивний, коли з підвищенням складності посадових обов'язків службовців зростання їх окладів здійснюється шляхом зменшення розмірів.

Альтернативою зазначеному підходу під час удосконалення організації заробітної плати в умовах реформи оплати праці був перехід від двох тарифних систем, прив'язаних до категорій працівників (робітників і службовців), до єдиної уніфікованої тарифної системи оплати праці працівників різних галузей економіки, в якості якої може виступати міжгалузева ЄТС. Запровадження ЄТС на той час не суперечило самостійності організацій в оцінці та оплаті праці різних категорій працівників. Більш того, на основі принципів побудови ЄТС

можуть розроблятися єдині тарифні сітки і на промислових підприємствах [30, с. 30].

На той час на перший план висувалася соціальна функція тарифної системи – гарантійно-захисна, тобто тарифні ставки і оклади вважалися мінімальною оплатою за норму праці працівників різних кваліфікаційних груп. Поряд зі створенням проєктів ЄТС передбачалися й інші шляхи подолання відставання в рівнях оплати праці працівників невиробничої сфери:

- прирівнювання середнього розміру ставок і окладів у бюджетних галузях до середньої заробітної плати в промисловості;
- регулярне підвищення мінімального розміру оплати праці, ставок і окладів пропорційно його зростанню;
- установлення розмірів ставок і окладів кратних щодо мінімальної заробітної плати;
- запровадження механізму автоматичного збільшення заробітної плати, тобто проведення індексації у випадку зростання споживчих цін;
- диференціація оплати праці працівників усіх бюджетних організацій на основі ЄТС [85, с. 20-25].

При переході на ЄТС перш за все необхідно було вирішити питання про те, на яку кількість розрядів вона повинна бути розбита. При цьому враховувалося, що тарифна сітка повинна відповідати таким вимогам: дозволяти досить диференційовано враховувати відмінності в складності робіт як всередині того чи іншого виду виробництва, так і всередині професійної групи працівників, а також створювати можливості для виділення за рівнем тарифікації, що з'являються в ході технічного прогресу, нових робіт вищих ступенів складності (так як в ході науково-технічного прогресу багато простих робіт переходять в розряд автоматизованих). Причому підкреслювалося, що якщо розрядів буде занадто мало, то це створить передумови до «зрівнялівки» в оплаті праці,

оскільки не будуть враховані в достатній мірі відмінності між професіями, спеціальностями, посадами (трудовими функціями). Крім того, могло вийти так, що перехід працівника на вищу посаду (ускладнення трудової функції) не позначиться на розмірі заробітної плати. У той же час занадто велика кількість розрядів могла призвести до того, що відмінності в розмірі оплати праці залежали б від незначних факторів.

Число розрядів в ЄТС визначалося на підставі порівняльного аналізу відмінностей у складності праці робітників і професійно-посадових груп службовців в поєднанні з експертною оцінкою місця окремих посад в ЄТС. У цих же цілях порівнювалися встановлені раніше умови тарифікації розмірів ставок і окладів працівників за групами. При визначенні кількості розрядів оплати праці в ЄТС, перш за все, було визначено число розрядів, необхідне для тарифікації праці робітників.

Виходячи зі сформованої на той час практики тарифікації за тарифно-кваліфікаційними характеристиками робіт і професій та необхідності вирівнювання її жорсткості за виробництвами і видами робіт шляхом приведення у відповідності розрядів робіт за їх складністю і кваліфікацією, оптимальним для тарифікації праці робітників, було визнано вісім розрядів.

При цьому в якості непрямого показника складності робіт був використаний показник кваліфікації робітників, що дозволив виміряти міжгалузеві відмінності в складності виробничих завдань. Вибір показника кваліфікації заснований на пропорційності складності роботи та кваліфікації робітників, вимоги до якої визначаються виконуваною роботою.

Співвіднесення класифікації професій і посад робітників і службовців було здійснено з метою визначення діапазону тарифікації за ЄТС. Проведене зіставлення методик оцінки складності праці робітників і службовців виявило високу ступінь спільності (практично ідентичності)

методичних підходів при визначенні розряду складності робіт, виконуваних робітниками, і кваліфікаційно-посадовими групами службовців. Ідентичність методичних підходів до класифікації праці робітників і службовців за її складності дозволила прирівняти (з певною часткою припущення) 17 кваліфікаційно-посадових груп службовців до розрядів оплати праці і розмістити їх в ЄТС, починаючи з 2-го розряду з огляду на дещо вищу складність посадових обов'язків службовців нижчої кваліфікації. Так утворився 18-розрядний діапазон тарифікації працівників бюджетної сфери, в рамках якого «перетин» розрядів оплати праці робітників і службовців, обумовлене відносно рівною складністю виконуваних ними робіт, та має місце з 2-го по 8-й розряди ЄТС.

Обґрунтовуючи диференціацію заробітної плати за фактором складності фахівці, які розробляли ЄТС, виходили з того, що в основі співвідношень в оплаті праці повинні бути в першу чергу відмінності в складності праці. І в зв'язку з цим першочергового значення набула проблема кількісного вираження, тобто вимірюваності складності роботи. Методика побудови ЄТС базувалася також на вимірюванні як міжгалузевих, так і внутрішньо-кваліфікаційних відмінностей в складності робіт. Це дозволило підійти до обґрунтування параметрів ЄТС з фактичними відмінностями в складності праці і визначити місце специфічних галузевих робіт в ЄТС.

Для міжгалузевого зіставлення різних видів праці за складністю був використаний метод оцінки складності робіт за допомогою показника часу підготовки працівників. Практичне використання методу часу підготовки дало можливість для порівняння складності праці, що в свою чергу стало однією з передумов уведення ЄТС.

У той же час, постановка питання про необхідність обґрунтування ЄТС відмінностями складності праці аж ніяк не означало, що її параметри повинні просто відтворювати отримані в результаті порівняння кількісні відмінності в складності крайніх кваліфікаційних груп. Ці відмінності

виступили в якості об'єктивної основи і орієнтира при встановленні параметрів ЄТС, яка також враховує і низку соціально-економічних чинників. Цими факторами є: сформовані фактичні відмінності в заробітній платі, мінімальний рівень заробітної плати, стан професійно-кваліфікаційної структури кадрів та ін. [85, с. 29-31].

Чинний варіант ЄТС був розроблений в початковий період економічної реформи. При його розробці був використаний досвід закордонного законодавства в сфері диференціації оплати праці на основі тарифних сіток, що застосовуються на Заході з розвиненою ринковою економікою (США, ФРН, Японія, Італія, Франція, Великобританія).

На початковій стадії реформування оплати праці працівників організацій, що знаходилися на бюджетному фінансуванні, передбачалося використання єдиної 23-розрядної тарифної сітки, в яку увійшли б усі категорії працівників, починаючи від робочих найнижчої кваліфікації і закінчуючи чиновниками найвищого рангу. На практиці ідея наскрізного і єдиного регулювання сьогодні реалізується лише для тих працівників бюджетної сфери, на яких поширює свою дію ЄТС [26, с. 97].

Вивчення спеціальної літератури з економіки праці показує, що теорія тарифної системи оплати праці найбільшою мірою відзначається в роботах Р. А. Яковлева, який, починаючи середини 90-х років, написав низку наукових робіт з організації оплати праці працівників підприємств, що переходять від соціалістичних виробничих відносин до капіталістичних. У цих роботах проведено детальний аналіз тарифної системи оплати праці для створення систем оплати праці підприємств, організацій та установ.

Свого часу Р. А. Яковлев зазначав, що в літературі немає чіткого сутнісного визначення тарифної системи як елемента організації заробітної плати. З описових характеристик можна зробити висновок, що під тарифною системою розуміється сукупність умов оплати, що дозволяють відобразити в ній відмінності в складності виконуваних робіт

(кваліфікації працівника), умовах та інтенсивності праці, значимості сфер застосування (дефіцитності професії або спеціальності на ринку праці) і в деяких інших характеристиках трудового процесу, що відносяться до так званих тарифоутворюючих у тій чи іншій системі оцінки трудового вкладу працівників [180, с. 73].

У тарифну систему оплати праці Р. А. Яковлев включав наступні елементи:

- 1) тарифно-кваліфікаційні характеристики робіт і професії працівників, описуваних в тарифно-кваліфікаційних довідниках;
- 2) коефіцієнти складності праці (тарифні коефіцієнти);
- 3) мінімальна тарифна ставка;
- 4) тарифна сітка і тарифні ставки [180, с. 73].

Ці елементи тарифної системи оплати праці в реальній дійсності набувають робочий, або як говорив Р. А. Яковлев «внутрішньофірмовий варіант тарифної системи оплати праці», де виникають і такі поняття, як: тарифне нормування праці, тарифні сітки та ін. «Тарифне нормування праці» вперше використане Р. А. Яковлевим. Поняття «нормування праці» як чіткий опис кола трудових обов'язків працівника, що вимагаються від нього якісних і кількісних результатів праці, було розмежовано на те, що встановлює норми якості праці – тарифне нормування праці і те, що визначає норми кількості праці при наявних організаційно-технічних умовах його здійснення – організаційно-технічне нормування праці. Тарифне нормування праці відрізняється від організаційно-технічного тим, що здійснюється не кожним підприємством самостійно, а в масштабі держави. Підхід, який сформульований Р. А. Яковлевим, визначає тарифне нормування праці як виділення тих або інших тарифних груп і їх опис [182, с. 343]. Також в роботах інших фахівців зустрічається наступний підхід до визначення зазначеного терміна: «як характеристика трудової діяльності з позиції

складності праці, умов праці, професійного посадового поділу праці та ін.» [150, с. 30].

Тарифне нормування праці розглядається також як система тарифних нормативів, що включає: а) власне тарифне нормування працівників; б) тарифну систему робочих; в) штатно-окладну систему службовців (перелік посад, штат, оклади службовців) [27, с. 45].

Поряд із зазначеним, в економічній літературі зустрічається категорія «тарифне нормування заробітної плати», зокрема як система встановлення ставок заробітної плати робітників і службовців на основі певних тарифних нормативів (тарифних ставок кваліфікаційного розряду, тарифних сіток, схем посадових окладів, тарифно-кваліфікаційних довідників) [161, с. 97]. Ця категорія вміщує всі елементи тарифної системи. В цьому аспекті це визначення збігається з визначенням тарифного нормування праці.

А. Л. Жуков у своїх роботах висвітлює наступні питання: розробка тарифно-кваліфікаційних характеристик – міжнародний досвід (жєневська система); встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду; єдина тарифна сітка – прогресивні, регресивні і змішані шкали єдиної тарифної сітки; тарифні сітки робітників і схеми посадових окладів керівників, фахівців і службовців та ін. [58; 57]

Рекомендації з побудови тарифних сіток приведені також в роботах вчених-економістів Н. О. Волгіна, Т. Б. Будаєва, Б. Г. Мазманової [48; 90] та ін. Обґрунтування окремих моментів тарифної системи оплати праці має місце в дисертаційних працях, зокрема: А. Н. Васюкова (2002) [46], Ю. А. Пікаліна (2003) [108], О. В. Комарова (2005) [78], А. Б. Арясіна (2006) [33], А. Б. Кушніра (2007) [87] та ін.

Уведення в 2002 р. системи оплати праці для працівників бюджетних галузей на основі ЄТС [136] упорядкувало співвідношення в рівнях заробітної плати залежно від складності праці та кваліфікації працівників, створило механізм підтримки цих співвідношень і прийняття

узгоджених рішень щодо підвищення рівня оплати праці працівників бюджетної сфери.

Запровадження ЄТС мало на меті встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням складності виконуваних робіт й відповідальності за них. Механізм дії тарифної сітки такий: ЄТС передбачає 25 тарифних розрядів і тарифні коефіцієнти – від 1 до 4,51. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами ЄТС визначаються шляхом помноження окладу (ставки) першого тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Перехід до організації оплати праці на основі ЄТС – це реформа заробітної плати, оскільки раніше діяли галузеві принципи організації оплати праці працівників бюджетних галузей замінені єдиними міжгалузевими, суть яких полягає в рівній оплаті за рівнозначну працю незалежно від місця її виконання, в соціальних гарантіях оплати, в розмірі тарифної ставки (окладу) відповідного розряду за виконання норми праці, дотримання її кількісних і якісних параметрів.

Розміри оплати праці працівників організацій, фінансуються з бюджетних джерел, складаються з ставок (окладів), що визначаються відповідно до ЄТС, а також компенсаційних і стимулюючих виплат (доплат, надбавок, премій, винагород та ін.).

Уведення ЄТС дещо спростило систему оплати праці в бюджетній сфері й дозволило впорядкувати оплату праці працівників освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення, культури, мистецтва, науки, вищої школи та інших галузей. Разом з цим, уведенню нових тарифних ставок і окладів передувала велика підготовча робота, пов'язана з розробкою нормативно-правових актів із проведення позачергової атестації, віднесення працівників бюджетної сфери до розрядів оплати праці ЄТС, а також з роз'ясненням окремих положень нової системи оплати праці в установах і організаціях, що фінансуються з бюджетних джерел.

Під час уведення ЄТС (у 2002 р.) зарплата працівників освіти, охорони здоров'я та культури була на 35–45 відсотків нижче, ніж у середньому по іншим видам економічної діяльності, і на 40–50 відсотків нижче, ніж в промисловості, а середньомісячна заробітна плата працівників культури і освіти не досягала навіть величини прожиткового мінімуму (в охороні здоров'я і соціальному захисті населення перевищувала цю величину тільки на 10–15 відсотків). Низький рівень оплати праці в цих галузях, в першу чергу, пов'язаний з недоліком бюджетних ресурсів, а також прагненням знизити інфляцію і збалансувати бюджет за рахунок скорочення витрат на заробітну плату. Однак, індексація заробітної плати в бюджетній сфері не призводить до додаткового інфляційного сплеску, так як на частку цієї сфери доводиться менше 25 відсотків усіх коштів на оплату праці або близько 12 відсотків від грошових доходів населення.

За результатами практики застосування ЄТС, з метою впорядкування співвідношень розрядів оплати праці за галузями були внесені зміни в розряди оплати праці, тарифно-кваліфікаційні характеристики і тарифно кваліфікаційні вимоги більш ніж по 200 посад керівників, фахівців і службовців бюджетної сфери. Повністю змінена тарифікація лікарів, середнього і молодшого медичного персоналу закладів охорони здоров'я. Внесено зміни в тарифікацію окремих категорій працівників установ соціального захисту населення, культури, мистецтва та інших галузей бюджетної сфери. Такі заходи дозволили відносно стабілізувати життєвий рівень працівників бюджетної сфери, більш точно визначити в системі оплати праці їх роль в громадському виробництві, що сприяло збільшенню працівників у цих галузях.

Економічні перетворення призвели до суттєвих змін в організації оплати праці, які переважно не є позитивними для працівників. Поряд із централізованим державним регулюванням оплати праці підприємства, установи та організації почали самостійно вирішувати питання заробітної

плати працівників, чисельності персоналу, організації та нормування праці. Пряме державне регулювання обмежалося лише встановленням мінімального розміру оплати праці та визначенням ставок заробітної плати працівників бюджетної сфери. Розмір заробітної плати втратив будь-який зв'язок із кінцевими результатами виробництва і праці [94].

Заробітна плата перестала виконувати одну зі своїх основних функцій – матеріального стимулу поліпшення результатів праці. Останнім часом заробітна плата все більше схожа на завуальовану соціальну допомогу, так як багато працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної.

Відсутність жорсткого державного контролю в умовах високої інфляції призвело до того, що зростання середньомісячної заробітної плати істотно відстає від темпів зростання споживчих цін [89].

Наразі у царині оплати праці накопичилася низка найгостріших проблем, зокрема: низький рівень оплати праці, необґрунтовано висока диференціація заробітної плати (як міжгалузєва, так і регіональна), низький рівень мінімальної заробітної плати та ін.

На низький рівень оплати праці вказує її оцінка в доларовому еквіваленті, а також частка оплати праці в грошових доходах населення і в валовому внутрішньому продукті. Статистична інформація показує, що в порівнянні з такими країнами як Польща, Угорщина, Португалія, Чилі, мають за західними стандартами надзвичайно низьку зарплату, вона у них в 2–5 разів на доларовому вираженні вище, ніж в Україні. В індустріально ж розвинених країнах середньомісячна зарплата значно вище і її частка в грошових доходах становить 60–70 відсотків, а у валовому внутрішньому продукті – близько 55 відсотків.

Мінімальний розмір оплати праці є одним з важливих нормативів, що визначає ціну робочої сили і рівень життя. Однак він все більшою мірою втрачає своє значення як найважливіший соціальний норматив, який гарантує мінімально допустимий рівень доходів, адже

співвідношення між мінімальним розміром оплати праці та прожитковим мінімумом працездатного населення постійно погіршується.

Прожитковий мінімуму, який береться за основу при обчисленні тарифної ставки (посадового окладу), фактично втратив своє значення як показник мінімально допустимого рівня забезпечення для працездатного населення і перетворився в технічний норматив для розрахунку допомог, пенсій, посадових окладів та ін. Постійно зростає відставання цього нормативу від рівня середньої заробітної плати і величини доходів населення.

Співвідношення між мінімальною тарифною ставкою і середньою заробітною платою в багатьох галузях промисловості перевищує 20 відсотків. Якщо врахувати те, що частка тарифної частини в переважній більшості галузей позабюджетної сфери становить 50–60 відсотків, то співвідношення між фактичними розмірами мінімальної та середньої зарплати підвищується майже в два рази до 35–40 відсотків.

Абсолютно протилежна ситуація спостерігається в бюджетній (соціальной) сфері (охороні здоров'я, освіті, культурі, науці), де мінімальний розмір оплати праці є одним з головних факторів, що визначає всю систему заробітної плати. Розмір тарифних ставок і посадових окладів Єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників бюджетної сфери (ЄТС) з 1-го по 12 розряд включно не досягає навіть рівня мінімальної заробітної плати. Фактична заробітна плата працівників соціальной сфери трохи вище ніж передбачено тарифною сіткою, оскільки частка тарифної частини зарплати становить в освіті 61 %, в охороні здоров'я – 50 % в культурі і мистецтві – 59 %. Однак, навіть з урахуванням надбавок, доплат, премій та інших додаткових виплат розмір середньої заробітної плати в соціальной сфері становить лише від 50 до 60 відсотків у порівнянні з промисловістю.

Продовжує зберігатися суттєвий розрив у рівнях оплати праці між регіонами, галузями економіки та категоріями працівників. Відзначається

висока диференціація (в 2–3 рази без урахування районних коефіцієнтів і надбавок) заробітної плати працівників бюджетної сфери залежно від фінансових можливостей певного регіону.

Окрім цього, посилюється диференціація середньомісячної заробітної плати у видобувних і обробних галузях промисловості. Безперервно зростає розрив у заробітній платі працівників галузей, що випускають продукцію виробничо-технічного призначення і товари народного споживання. У той час як середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві і легкій промисловості не забезпечує навіть прожитковий мінімум працездатного громадянина, в галузях паливно-енергетичного комплексу, кольорової металургії її розмір перевищує прожитковий мінімум від 3,5 до 7 раз [31].

Однак найгострішою проблемою в сфері оплати праці залишається несвоєчасна виплата заробітної плати, скорочення обсягів виробництва, а різке падіння його ефективності негативно позначилися не тільки на платоспроможності товаровиробників, а й привели до суттєвого зменшення бази для податкових надходжень до бюджету і позабюджетні соціальні фонди, що, в свою чергу, спричинило за собою скорочення можливостей своєчасного фінансування заробітної плати працівників соціальної сфери, виплати пенсій, допомог, стипендій та інших соціальних виплат.

Існує проблема співвідношень в оплаті праці між працівниками бюджетної і позабюджетної сфер. Особливо гостро вона в регіонах, де є висока питома вага підприємств видобувних і важких галузей промисловості. На відміну від позабюджетного сектора економіки, заробітна плата працівників бюджетної сфери становить основну частину їх доходів. У зв'язку з цим особливо гостро стоїть питання рівня оплати праці працівників, що тарифікуються початковими розрядами ЄТС (із 1 по 10), що є в своїй більшості робочими нижчого і початкового рівня кваліфікації і службовцями – технічними виконавцями (29,3 відсотків

чисельності) [103]. Виходячи зі складності робіт, виконуваних цими категоріями працівників, діапазон їх тарифікації, передбачений ЄТС, є достатнім. Однак розмір їх оплати праці не витримує ніякої критики. На перший погляд, вирішення цього завдання «лежить на поверхні» й не вимагає ніяких надзусиль, адже потрібно просто підвищити значною мірою розмір тарифної ставки 1 розряду ЄТС і проблема буде вирішена, але є інша сторона – для виконання цього завдання немає необхідних фінансових ресурсів [34, с. 56-60].

Таким чином, наразі тарифна система оплати праці:

- є основою: організації оплати праці формування та диференціації розмірів заробітної плати;
- включає взаємопов'язані елементи: тарифні сітки тарифні ставки схеми посадових окладів професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики);
- застосовна для розподілу: робіт залежно від складності працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки.

У бюджетних організаціях щодо яких держава виступає власником, умови оплати праці встановлюються в централізованому порядку. Для працівників бюджетної сфери умови оплати праці не обумовлюються сторонами. Вони встановлюються законодавством і не підлягають зміні за угодою сторін. Організації, що знаходяться на бюджетному фінансуванні можуть самостійно визначати тільки види і розміри доплат та інших виплат стимулюючого характеру [51, с. 6].

Під тарифною системою О. В. Смирнов розумів систему організаційно-правових норм (тарифів), встановлених в колективних договорах, тарифних угодах, а також централізованими нормативними актами з метою регулювання заробітної плати відповідних груп працівників залежно від складності і умов праці, значимості, інтенсивності і характеру виробництва, природно-кліматичних умов, у яких функціонують організації [166, с. 308-309].

Тарифна система оплати праці включає в себе тарифні ставки (оклади), тарифну сітку, тарифні коефіцієнти. У тарифну систему, поряд з перерахованими елементами, входять професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). Для тарифних систем в різних бюджетних сферах характерні ті ж елементи, що і для тарифної системи взагалі, але елементи тарифної системи в бюджетній сфері встановлені в централізованому порядку.

Зміни до КЗпП України, внесені Законом України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII [115], пов'язали професійні стандарти з тарифною системою оплати праці. Нині тарифна система оплати праці включає (ст. 96 КЗпП України [74]): тарифні сітки; тарифні ставки; схеми посадових окладів; професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Саме за кваліфікаційними характеристиками (професійними стандартами) роботодавець зараховує виконувани роботи до певних тарифних розрядів і присвоює кваліфікаційні розряди робітникам. Ці рішення потрібно погоджувати з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій (ст. 33¹ Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР [141]).

Мета професійного стандарту — систематизувати трудові дії, що виконує працівник на робочому місці, шляхом їх аналізу та викладення у формі відповіді на запитання «що робить?».

Багато країн застосовують професійні стандарти в системі освіти та кадровій практиці – Великобританія, США, Японія, Росія та ін.

В Україні робота з розроблення професійних стандартів стартувала у 2008–2009 рр. – з ініціативи мережі ресторанів «Козирна карта» та за підтримки Європейського фонду навчання (*European Training Foundation*,

etf.europa.eu). Перші проекти професійних стандартів створено для професій «офіціант», «бармен», «ресепшійоніст».

Станом на 01.12.2021 р. затверджено і впроваджено в практику лише 91 професійний стандарт [154].

Професійні стандарти, як і кваліфікаційні характеристики професій, визначають вимоги до кваліфікації та спеціальних знань, а також завдання, обов'язки та спеціалізацію працівників. Проте професійний стандарт є ширшим за структурою та ідеологією. На відміну від кваліфікаційної характеристики, стандарт – не суто перелік трудових функцій. Професійний стандарт: розкриває зміст трудових функцій; визначає знання та вміння, необхідні для їх належного виконання; слугує основою при підтвердженні кваліфікації особи, у т. ч. за результатами неформального навчання.

Окрім того, професійний стандарт може містити вимоги до стану здоров'я претендента на певну посаду чи робоче місце.

Професійний стандарт містить: формулювання мети професійної діяльності; загальні вимоги до професійної діяльності; перелік базових професійних компетенцій; опис трудових функцій; вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня.

Професійні стандарти – результат колективної роботи. Їх можуть розробляти роботодавці, організації та об'єднання роботодавців, центральні органи виконавчої влади, наукові установи, навчальні заклади тощо. Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначено постановою КМУ від 31.05.2017 р. № 373 [130]. А ось провідну роль у запровадженні професійних стандартів в Україні відіграє Інститут професійних кваліфікацій (ІПК).

Професійний стандарт вважають уведеним у дію з моменту його внесення до Реєстру професійних стандартів. Стандарти переглядають щонайменше раз на 5 років.

У міжнародній практиці розмежовують терміни «професійний стандарт» та «професійно-трудоий стандарт». Наприклад, у Глосарії основних термінів із навчання та підготовки кадрів для роботи Міжнародного навчального центру МОП, визначено:

Професійні стандарти (<i>vocational standards/professional standards</i>)	Показники компетентності в певних професіях і видах занять. Можуть установлюватися державою (через законодавство та нормативне регулювання) або професійним органом. Установлені законом професійні стандарти часто мають силу «ліцензій на ведення практики» та визначають, чи може та чи та особа займатися конкретним видом діяльності
Професійно-трудоий стандарти (<i>occupational standards</i>)	Показники, що визначають, наскільки особа відповідає вимогам щодо продуктивності для роботи за певним видом занять у певній країні [64].

Наразі державне нормування оплати праці працівників бюджетної сфери здійснюється двома способами: а) на основі ЄТС; б) спеціальними нормативними актами [171, с. 26].

За офіційними статистичними даними почасова форма оплати праці застосовується на 92,5 % підприємств і для 94,2 % працівників. Істотне поширення відрядної форми оплати спостерігається у тих видах економічної діяльності, де нормування праці має досить прямий зв'язок з натуральними показниками виробітку: сільське господарство, мисливство, лісове господарство та рибне господарство (32,0 %

працівників), будівництво (17,6 %), надання інших видів послуг (14,0 %) та переробна промисловість (10,3 %).

Основна заробітна плата 90,3 % працівників визначається із застосуванням тарифної сітки (схеми посадових окладів). Водночас 19,9 % підприємств (переважно в секторі малого підприємництва) не використовують тарифну сітку. Найбільший відсоток працівників, основна заробітна плата яких визначається на безтарифній основі, спостерігається у таких видах діяльності: операції з нерухомим майном (32,0 %), тимчасове розміщування й організація харчування (27,4 %), оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (26,7 %), діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (22,0 %).

У розрізі за професійними групами найвищі заробітні плати одержують працівники, зайняті на посадах законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (на 48,6 % вище середньої) та професіоналів (25,6 %). До професій з найвищими зарплатами увійшли, зокрема, фахівці, що керують суднами та літальними апаратами і забезпечують судноплавство та польоти (одержують заробітну плату в 5,2 раза вище середньої), вищі посадові особи державних органів влади (у 2,3 раза), професіонали в галузі обчислень (комп'ютеризації) (у 2,2 раза), менеджери (управителі) в обробній промисловості та у виробництві електроенергії, газу та води (у 2,1 раза), інспектори правоохоронних органів, кримінально-виконавчої служби, воєнізованої охорони, приватні детективи та фахівці з дізнання (у 2,0 раза), гірники, вибуховики, різальники каменю та каменотеси (у 2,0 раза).

Низький рівень оплати праці спостерігається в таких професійних групах: працівники найпростіших професій (на 47,9 % нижче середньої), працівники робітничих професій у сфері торгівлі та послуг (на 43,9 %), кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств,

риборозведення та рибальства і технічні службовці (31,3 %). Найнижчі заробітні плати (менше половини від середньої) одержують працівники таких професій: збирачі сміття та подібні до них чорнороби; посильні, носії та швейцари; домашня прислуга, прибиральники та прачки; працівники, що здійснюють догляд за окремими особами; продавці, що ведуть торгівлю з лотків та на ринках; допоміжний персонал релігійних організацій, який не має духовного сану; робітники рибного промислу, мисливці [62].

На жаль, за роки економічних реформ сформувався стереотип сприйняття бюджетної сфери як другорядної, оскільки у суспільній свідомості знизився престиж праці лікарів, учителів, учених та ін. У бюджетній сфері набагато менше можливостей заробляння коштів на оплату праці в порівнянні з позабюджетною, і до того ж оплата праці працівників бюджетної сфери знаходиться в прямій залежності від економічної ситуації в країні. У зв'язку з цим, необхідно підкреслити, що для нормального існування та функціонування держави розрив між ринковим сектором економіки і бюджетною сферою повинен бути мінімальним [55, с. 8].

Перевага ЄТС полягає в тому, що вона забезпечує єдиний підхід до оцінки відмінностей у складності праці при встановленні співвідношень тарифних ставок і окладів за всіма професійно-кваліфікаційним групам працівників, включених в цю систему. В умовах високої інфляції в країні ЄТС зіграла свою позитивну роль. Вона забезпечила механізм підтримки співвідношень по тарифних ставках (окладів) і прийняття узгоджених рішень з підняття рівня оплати праці працівників організацій бюджетної сфери, що приймаються з метою компенсації зростання споживчих цін [36, с. 37; 107, с. 13].

ЄТС виконує функції одного з елементів міжбюджетних відносин.

Для працівників бюджетників ЄТС є інструментом державного регулювання оплати праці цієї категорії працівників. ЄТС – це система

визначення і диференціації заробітної плати працівників бюджетної сфери. Вона забезпечує міжгалузеву єдність тарифних умов оплати, а також враховує специфіку праці організацій галузей, що фінансуються за рахунок бюджетів різних рівнів. Фінансування бюджетних галузей є одним з найбільш важливих напрямків витрачання державних коштів.

Так як ЄТС носить міжгалузевий характер, то це забезпечує велику об'єктивність критеріїв, покладених в її основу. ЄТС охоплює всі категорії працівників організацій, що знаходяться на бюджетному фінансуванні (від робочих до керівників різного рівня), за винятком органів представницької і виконавчої влади. Основним елементом тарифної системи оплати праці службовців є тарифні ставки (посадові оклади). Ставки (оклади) – це щомісячний розмір погодинної оплати праці, зазвичай, встановлюється керівникам, фахівцям і службовцям [51, с. 11].

Тарифікація загальногалузевих посад працівників є наскрізною за всіма бюджетними галузям незалежно від місця виконання трудових обов'язків. Така тарифікація є базовою, так як на її основі здійснюється тарифікація галузевих посад. А ось для працівників розумової праці слід проводити кваліфікаційну диференціацію заробітної плати за змістом виконуваної роботи. Тобто потрібно проводити диференціацію за кваліфікаційними ознаками самого працівника. Критеріями «вимірювання» кваліфікації у такому випадку можуть бути: а) стаж роботи за спеціальністю; б) освіта.

Погоджуємося із фахівцями, які зазначають, що рівень оплати праці фахівців вищої кваліфікаційної категорії в бюджетній сфері не відповідає критеріям гідної оцінки рівня їх освіти й досвіду [91, с. 63].

Таким чином, можна зробити висновок, що наразі жодна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери є мало ефективною, а тому існує об'єктивна необхідність удосконалення системи їх заробітної плати [98]. Основне завдання держави в цьому напрямку полягає у

стабільному зростанні розміру зарплати працівників-бюджетників з урахуванням інфляції, а також прийняття у таких нормативно-правових актів, які повинні містити дієві заходи, спрямовані на покращання матеріального становища цих трудівників. Політика доходів останніх повинна мати на меті відродження ключових для розвитку країни галузей (науки, освіти, державотворення, охорони здоров'я, промисловості, високих технологій тощо), тобто тих, які сьогодні, в період 3-ї промислової революції, стали надійним фундаментом економічного зростання у всьому світі. Означимо далі інші, не менш важливі для держави завдання [91, с. 63].

У кваліфікаційних характеристиках технічних виконавців, які виконують найменш складні роботи в порівнянні з фахівцями і керівниками, основну кваліфікаційну вимогу має становити наявність загальної середньої освіти в поєднанні з індивідуальним навчанням відповідної тривалості або в поєднанні зі спеціальною підготовкою за встановленою програмою. Наявність середньої спеціальної освіти встановлено тільки в тих випадках, коли в середніх спеціальних навчальних закладах здійснюється підготовка працівників відповідного профілю.

У порівнянні з технічними виконавцями до фахівців пред'являються як більш високі вимоги до їх кваліфікації, так і більш широка різноманітність цих вимог. Це зумовлено підвищеною складністю робіт, виконуваних ними, і відповідно великою кількістю розрядів оплати. Кваліфікаційні вимоги в сфері управління фахівцями є, як правило, поєднання двох компонентів – освіта (від загальної до вищої освіти відповідного профілю) і стаж роботи не менше певної кількості років, необхідний для призначення на певну посаду.

За складністю виконуваних робіт група керівників організацій та їх структурних підрозділів досить неоднорідна, про що свідчить широкий діапазон їх тарифікації, адже вони розпорошені по всій ЄТС. Кваліфікаційні вимоги, що пред'являються до керівників, також

диференційовані. Вони коливаються від загальної середньої освіти та спеціальної підготовки без вимог до стажу роботи і аж до вищої освіти і стажу роботи на керівних посадах, що відповідають профілю організації галузі економіки не менше 5 років. Складність праці низки посад керівників багато в чому залежить від масштабу здійснюваного ними керівництва.

Ставки і оклади працівників бюджетної сфери, які визначаються на основі ЄТС, є мінімальними рівнями оплати праці для цієї категорії працівників при дотриманні передбаченої законодавством тривалості робочого часу та виконанні норми праці.

За оцінкою деяких фахівців [75, с. 37; 32, с. 110-111], введення ЄТС мало стабілізуючий вплив на соціально-економічну обстановку в бюджетних галузях; дозволило вирішити проблеми обґрунтованої диференціації ставок і окладів; створило передумови до підвищення кваліфікації та трудової віддачі працівників.

В основу ЄТС покладені, затверджені на національному рівні, параметри, обов'язкові для застосування організаціями, що фінансуються з бюджетних джерел. Це: 1) певна кількість розрядів оплати; 2) міжрозрядні співвідношення ставок оплати (тобто абсолютне чи відносне наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду); 3) діапазон сітки (співвідношення тарифних коефіцієнтів першого і останнього розрядів).

ЄТС, по суті, є шкалою тарифікації та оплати праці всіх категорій працівників бюджетних галузей. Всі професії і посади працівників в ЄТС згруповані з урахуванням спільності виконуваних робіт (трудових функцій). Кожна посада має, як правило, кілька розрядів. Цей розрив дозволяє краще врахувати кваліфікацію конкретного працівника і результати його праці.

ЄТС включає в себе кваліфікаційні розряди і тарифні коефіцієнти. Як уже зазначалося, в ній міститься 25 розрядів. За допомогою тарифної

сітки встановлюється безпосередня залежність заробітної плати працівника від його кваліфікації. Кваліфікаційний розряд характеризує складність роботи. Простіші роботи відносяться до нижчих розрядів сітки, а більш складні до вищих. У той же час розряд характеризує ступінь кваліфікації працівника, визначаючи його здатність до виконання роботи тієї чи іншої складності. У ЄТС передбачено наростання ставок оплати від нижчого розряду до вищого з метою стимулювання підвищення кваліфікації і встановлення обґрунтованих співвідношень в оплаті праці різних категорій працівників.

Розряд багато в чому визначає розмір оплати праці: чим вище розряд, тим більша тарифна ставка. Крім того, значення розряду полягає в тому, що виходячи зі ставки, присвоєного працівникові розряду, визначаються розміри різних виплат і доплат, передбачених трудовим законодавством.

Кожному розряду відповідає тарифний коефіцієнт. Тарифний коефіцієнт показує, у скільки разів тарифна ставка другого і наступних розрядів вище ставки працівників першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду дорівнює одиниці. Тарифні коефіцієнти для визначення тарифної ставки (окладу) другого і наступних розрядів ЄТС з оплати праці працівників організацій бюджетної сфери затверджуються Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і об'єднаннями роботодавців.

Тарифна ставка – фіксований розмір оплати праці працівника за виконання норми праці (трудових обов'язків) визначеної складності (кваліфікації) за одиницю часу [77, с. 85]. Тарифна ставка є мірою ціни праці певної складності. Тарифна ставка першого розряду визначає мінімальний розмір оплати праці. Вона враховує лише витрати на відтворення робочої сили, і тому не повинна бути нижчою за прожитковий мінімум.

Таким чином, в якості основи для побудови тарифної системи оплати праці працівників бюджетників фіксується, перш за все, найменший рівень оплати за виконання норми праці (кола трудових обов'язків), який і є мінімальною тарифною ставкою (тарифною ставкою першого розряду). Вона встановлюється за виконання робіт з найменшою значущістю для організації, здійснюваних в нормальних умовах праці і з нормальною напруженістю. Невиконання (з незалежних від організації причин) працівником, зайнятим на таких роботах, норм праці автоматично знімає з роботодавця обов'язок виплати працівникові повний розмір мінімальної тарифної ставки.

1.2 Організація оплати праці в бюджетних закладах, установах, організаціях та підприємствах

Одним із негативних наслідків перетворення ринкової економіки є зміна місця заробітної плати в забезпеченні життя населення: воно різко знецінилося і продовжує обезцінюватися при одночасному виникненні та закріпленні необґрунтованої результатами діяльності диференціації рівнів заробітної плати за сферами економіки (бюджетна та позабюджетна сфери), галузям матеріального і нематеріального виробництва, за територіями, а всередині них – за підприємствами і категоріями персоналу.

Падіння реального значення заробітної плати через випереджаюче зростання цін і багатомісячних затримок в її виплаті, перетворення багатьох раніше безкоштовно одержуваних соціальних благ у платні призвело до того, що заробітна плата перестала бути надійним джерелом відтворення робочої сили, а творча праця все більшою мірою перестає розглядатися як необхідна умова життя.

Нагадаємо, що у системі ринкових відносин заробітна плата, як «ціна» робочої сили, виконує три основні функції. Перша – відтворювальних. Заробітна плата повинна забезпечувати працівнику необхідний обсяг споживання матеріальних благ і соціальних послуг, достатніх для розширеного відтворення робочої сили, тобто здатності до фізичної та інтелектуальної праці в суспільному виробництві, яке безперервно змінюється під впливом технічних і соціальних факторів. Друга – стимулююча. Заробітна плата повинна забезпечувати роботодавцю певний виробничий результат від використання робочої сили, що дозволяє йому, як наслідок, отримати очікуваний прибуток. Третя – регулююча. Заробітна плата повинна бути регулятором попиту на продукцію і послуги кінцевого споживання, а також на робочу силу на ринку праці.

Наразі жодна з названих функцій заробітної плати, по суті, не виконується, що гальмує формуванню дійсно ринкових відносин і ринкової економіки. Адже у ринковій економіці реалізація названих трьох функцій забезпечується за рахунок того, що у кожній з них є свій суб'єкт, тобто «носій» певної функції. Так, реалізація відтворювальної функції в значній мірі є прерогативою профспілок, тоді як реалізація стимулюючої функції заробітної плати, в основному, є завданням роботодавця та вирішується за допомогою нормування праці та запровадження ефективних систем оплати праці. Регулююча функція заробітної плати може успішно виконуватися тільки органами виконавчої влади. Механізм організації заробітної плати повинен бути орієнтований на реалізацію зазначених функцій заробітної плати [175].

Заробітна плата як «ціна» робочої сили може бути визначена тільки за допомогою формування та розвитку ринку робочої сили (ринку праці). Деякі економісти часто навіть ототожнюють його з «ринком не зайнятої робочої сили» [49].

За своєю природою в ринковій економіці заробітна плата є «ціною» робочої сили, тобто в більшій чи меншій мірі відображає її вартість. Ця вартість є певною сумою споживчих засобів, товарів та послуг, необхідних для відтворення робочої сили певного виду в конкретних економічних умовах розвитку державності або її окремої території [43].

Вартість є абстрактною економічною категорією і тому будь-яка її кількісна оцінка досить умовна і може істотно коливатися по регіонах. Ціна робочої сили, навпаки, конкретна, і виражається, як правило, у грошовій формі. Вона, зазвичай, не відповідає вартості робочої сили. У реальній господарській практиці на ціну робочої сили одночасно впливають багато чинників, що викликають рух ціни як в сторону вартості робочої сили, так і навпаки [38].

У цих складних економічних умовах частково реалізуються дві функції заробітної плати. При цьому наймані працівники, як правило, схильні підвищити або навіть завищити ціну своєї праці щодо її реальної вартості, а власник зацікавлений у зниженні витрат на виробництво (важливої умови конкурентоспроможності), як правило, прагне знизити ціну робочої сили [22]. Конкретна ціна складається в результаті взаємодії цих двох головних сторін ринкових відносин, оскільки найважливішою характеристикою ринкових відносин є свобода праці, формально рівноправне становище двох суб'єктів ринкової економіки: роботодавців і працівників [68].

Удосконалення організації оплати праці повинне бути спрямоване на те, щоб зарплата забезпечувала, з одного боку, оплату праці кожному працівникові відповідно до рівня його кваліфікації, результатів праці і вартості робочої сили на ринку праці. З іншого боку – її розмір прямо залежить від фінансових можливостей роботодавця [72]. При цьому роль держави зводиться до нормативно-правового регулювання відносин роботодавця і працівників у сфері оплати праці, розвитку трудових

відносин. Державна політика в цій царині повинна бути орієнтована на підвищення ефективності праці, зростання рівня життя і забезпечення соціального захисту працюючих.

У зв'язку з цим існує об'єктивна необхідність удосконалення механізму оплати праці працівників бюджетної сфери на даному етапі економічного розвитку. Механізм удосконалення оплати праці повинен вирізнятися взаємозв'язком всіх складових його елементів і будуватися з урахуванням стану економіки, вітчизняного та зарубіжного досвіду з цієї проблеми.

У правовому регулюванні оплати праці найбільш послідовно реалізується така риса методу правового регулювання трудових та безпосередньо з ними пов'язаних відносин як єдність і диференціація правового регулювання [149, с. 103].

Поняття єдність і диференціація повинні розглядатися в тісному зв'язку. Диференціація сприяє єдності, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання оплати праці [65, с. 314-315]. Диференціація забезпечує найбільш ефективний вплив трудового права на відносини, що регулюються цією галуззю права.

Свого часу Б. К. Бегічев зазначав, що єдність виражається в поєднанні принципів регулювання, в єдиному типі законодавства про працю для всіх учасників трудових відносин, у єдності способів формування змісту прав та обов'язків у трудових правовідносинах, а також засобів захисту суб'єктивних трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків [37]. На думку О. В. Смирнова, зміст єдності умов праці означає, що основні норми, які встановлюють високий рівень умов праці, обов'язкові для всіх організацій, що застосовують працю громадян на підставі трудового договору. Ці норми поширюються на всіх працюючих незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних трудових функцій і системи оплати праці [166]. З точки зору П. Д. Пилипенка, єдність правового впорядкування трудових відносин

полягає в тому, що норми трудового права встановлюють високий рівень умов праці, яких повинні дотримуватись усі роботодавці, що займаються наймом трудівників на підставі трудового договору [109].

На думку Ю. М. Бурнягіної, єдність в оплаті праці забезпечується: (а) створенням рівної оплати праці працівникам однакових професій, які виконують роботи однакової складності в різних галузях народного господарства; (б) закріпленням у нормах права загальних правил нормування праці; (в) визначенням загального правового режиму заробітної плати [41].

За сучасних умов, на думку Г. А. Капліної, єдність правового регулювання в оплаті праці полягає в єдності його мети, установлення для працюючих певних, але однакових для всіх найманих працівників трудових прав та обов'язків незалежно від фактичних умов праці і статі особи. Ця єдність забезпечується нормами, регулюючими вказані правовідносини переважно централізованим методом. Зокрема, це загальні норми гл. VII КЗпП України щодо оплати праці, а також Законів України «Про оплату праці» [137] і «Про колективні договори і угоди» [133] [67].

Єдність в регулюванні оплати праці полягає в поширенні загальних прав, обов'язків і мінімальних гарантій в оплаті праці на всіх працівників і роботодавців незалежно від фактичних умов праці, особистості конкретного працівника, форми власності організації тощо [99]. Єдність в оплаті праці забезпечується такими правовими засобами, як-от: 1) встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці; 2) закріплення в нормах права загальних правил нормування праці та порядку заміни і перегляду норм праці; 3) закріплення на державному рівні поняття основних систем оплати праці; 4) встановлення в законодавстві загальних норм, що регулюють оплату праці в умовах, що відрізняються від нормальних; 5) визначення компетенції державних органів, організацій і

їх об'єднань, а також конкретних працівників і роботодавців з питання встановлення умов оплати праці.

У той же час єдність в оплаті праці передбачає широку диференціацію правового забезпечення оплати праці, оскільки праця і умови роботи неоднорідні і виникає необхідність у встановленні більшої кількості нормативів з оплати праці [60, с. 27]. Для того, щоб диференціація дійсно сприяла єдності, необхідно чітко визначати межі диференціації. За допомогою диференційованого регулювання трудових відносин забезпечується конкретне застосування правових норм з урахуванням як об'єктивних чинників, що характеризують місце і умови роботи особи, так і суб'єктивних властивостей її особистості. Завдання диференціації – індивідуалізація загальної правової норми щодо окремих категорій працівників, які мають неоднакові здібності або працюють в різних умовах. Диференціація заробітної плати – явище необхідне. Об'єктивною основою відмінностей, що виникають, є нерівномірність реальної економічної віддачі в залежності від продуктивності праці. В ринкових умовах фактори, що впливають на рівень ефективності праці та її результати, об'єктивно активізують процес диференціації заробітної плати [160, с. 77].

Свого часу Р. З. Лівшиць пропонував для усунення «зрівнялівки» в нарахуванні заробітної плати в централізованому законодавстві встановити обов'язок роботодавця диференціювати заробітну плату працівників [88]. В. Я. Буряк також наполягає, що при розвиненій ринковій економіці правове регулювання заробітної плати повинно максимально перейти у сферу диференційованого правового регулювання [40].

Диференціація правового регламентування оплати праці дозволяє враховувати особливості умов праці, результати роботи працівників і всього підприємства. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика переконливо свідчать, що будь-які відхилення в диференціації заробітної

плати, включаючи так звану «зрівнялівку» чи надмірні розбіжності в рівнях оплати праці, мають вкрай негативні наслідки, бо порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал заробітної плати. Тому забезпечення об'єктивної диференціації останньої є неодмінною умовою виконання оплатою праці її основних функцій, передусім відтворювальної, мотивуючої й соціальної [41].

Диференціація в регулюванні оплати праці покликана відобразити неоднорідність і складність праці, умови праці, особливості виробництва, природно-кліматичні умови, в яких розташована організація тощо. Диференціація в оплаті праці повинна вирішувати завдання забезпечення рівної оплати за працю рівної складності. Диференціація правового регулювання оплати праці досягається за допомогою застосування спеціальних норм, за допомогою яких: 1) встановлюється більш високий рівень гарантій для осіб, які працюють у шкідливих і важких умовах праці, в суворих природно-кліматичних умовах та ін.; 2) конкретизуються загальні норми про оплату праці з урахуванням особливостей галузі, виробництва, особистості працівника тощо; 3) встановлюються додаткові пільги в порівнянні із законодавством. Диференціація оплати праці повинна відповідати економічній доцільності та соціальній справедливості, тобто принципу рівної оплати за рівну працю [113, с. 79].

Для забезпечення єдності в регулюванні праці працівників бюджетної сфери необхідно використовувати як загальні норми, що поширювані на всіх працівників, так і спеціальні норми, сфера дії яких обмежена працівниками бюджетної сфери. У свою чергу, спеціальні норми з регулювання праці працівників бюджетної сфери ефективними є лише за умови їх єдності, тобто вони повинні бути однаковими для відповідних категорій працівників бюджетної сфери.

Єдність у правовому регулюванні заробітної плати працівників бюджетної сфери проявляється в наявності: 1) загальних засад і

принципів організації оплати праці; 2) централізованого акта, що забезпечує межі диференціації. Диференціація щодо працівників бюджетної сфери провадиться в централізованому порядку і як об'єктивний фактор диференціації виділено джерело фінансування коштів на виплату заробітної плати цієї категорії працівників [162, с. 70-73].

Варто акцентувати увагу, що поряд з категорією працівника, як загального суб'єкта трудового права, необхідно окремо виділити категорію «працівників бюджетної сфери», як спеціальних суб'єктів трудових правовідносин. Специфіка правового статусу працівників бюджетної сфери особливо простежується при регулюванні оплати праці зазначеної категорії працівників.

У вітчизняному законодавстві відсутнє легальне визначення поняття «працівників бюджетної сфери». Наразі при визначенні поняття «працівників бюджетної сфери», ключовим виступає такий критерій як фінансування виплат заробітної плати цих працівників з коштів бюджетів різних рівнів. Відтак, у зміст словосполучення «працівники бюджетної сфери» включаються всі працівники, чия заробітна плата фінансується з бюджетних джерел різних рівнів. У такому випадку, до категорії працівників бюджетної сфери входять, поряд з працівниками, чия праця оплачується на основі ЄТС, також і працівники, на яких ЄТС не поширюється, але які отримують заробітну плату безпосередньо з відповідних бюджетів [162, с. 72-73; 100, с. 86].

У Бюджетному кодексі України встановлено, що бюджетні установи – органи державної влади, органи місцевого самоврядування, а також організації, створені ними у встановленому порядку, що повністю утримуються за рахунок відповідно державного бюджету чи місцевого бюджету. Бюджетні установи є неприбутковими [44]. Схожий підхід знайшов відображення і в п. 6 ч. 5 Розділу 1 Положення про визначення банками України розміру кредитного ризику за активними банківськими операціями від 30.06.2016 р. № 351 визначено, що бюджетна установа –

орган державної влади, орган місцевого самоврядування, а також організація, створена ними в установленому порядку, що повністю утримується за рахунок державного чи місцевого бюджету [126].

Великий економічний словник під бюджетними установами розуміє «установи невиробничої сфери (соціально-культурні, органи державної влади та державного управління, оборони, суди, прокуратура), що отримують всі необхідні кошти з державного бюджету» [28, с. 55]. Широкий підхід до розуміння бюджетних організацій підтримують й інші науковці, зазначаючи, що до бюджетних організацій належать «органи управління, армія, суди, прокуратура, установи соціально-культурної сфери, науки, освіти, охорони здоров'я, які повністю або частково фінансуються з коштів державного та місцевого бюджету [167, с. 40].

Як видно з наведених визначень, більшість джерел виходять з широкого визначення бюджетних організацій. У той же час, деякі науковці наголошують на вузькому підході до визначення поняття працівників бюджетної сфери, відповідно до якого, працівниками бюджетної сфери є фізичні особи, які перебувають в трудових відносинах з організаціями бюджетної сфери і отримують заробітну плату з урахуванням застосування ставок (окладів), встановлених на основі ЄТС [162, с. 74]. За таким підходом визначальним критерієм є дія ЄТС. Таке розуміння працівників бюджетної сфери, на наш погляд, суперечить принципу рівної оплати за працю рівної цінності, закріплює необґрунтовану диференціацію в сфері заробітної плати і веде до дискримінації. До того ж таке тлумачення може викликати небажані наслідки в правозастосовчій діяльності й створити умови для закріплення декількох паралельних систем оплати праці працівників бюджетної сфери: одна – звичайна, заснована на дії ЄТС; інші – привілейовані, врегульована спеціальними нормативно-правовими актами.

Між тим, в питаннях заробітної плати працівники, чия праця оплачується на основі ЄТС, мають багато спільного з працівниками

організацій, на яких ЄТС не поширюється, але чия заробітна плата фінансується з бюджетних джерел. І для тих і для інших існує єдине джерело виплати винагороди за працю, а отже, і єдиний метод прямого державного встановлення розміру, форм і систем оплати праці, порядку її індексації. Спільним є і ознака роботи на державу, а також й те, що, так як джерелом фінансування є кошти державного чи місцевих бюджетів, обсяги яких вже заздалегідь визначені, а відповідно обмежені й можливості підвищення заробітної плати цих категорій працівників.

Таким чином, на наш погляд, немає достатніх об'єктивних підстав для існування диференціації всередині самого поняття «працівника бюджетної сфери», і отже, для існування декількох паралельних систем оплати праці для цієї категорії працівників.

Існування «привілейованої системи оплати праці» для низки працівників бюджетної сфери суперечить положенню ст. 43 Конституції України [84], адже право кожного працівника на винагороду за працю має гарантуватися без будь-якої дискримінації. Оплата праці працівників бюджетної сфери повинна базуватися на наступному принципі – її рівень повинен бути достатнім для залучення в цей сектор економіки необхідної кількості фахівців потрібних професій і кваліфікації, спроможних виконувати покладені на них функції.

Диференціація оплати праці відіграє провідну роль в ефективності матеріального стимулювання працівника. Тому критерії диференціації оплати праці повинні бути науково обґрунтованими. Як критерії диференціації можуть виступати критерії, закладені в ЄТС: складність праці і кваліфікація працівника.

Вважаємо, що слід законодавчо закріпити категорію «працівників бюджетної сфери», в якому визначальним критерієм буде виступати джерело фінансування коштів на виплату заробітної плати цієї категорії працівників. Закріплення такого легального визначення усуне необґрунтовану диференціацію в оплаті праці працівників бюджетної

сфери і дозволить створити дійсно *єдину* систему оплати праці для всіх працівників бюджетної сфери.

Окрім цього, слід законодавчо закріпити принципи правового регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери [99]. На наше переконання, система цих принципів повинна включати:

1) принцип наскрізного регулювання оплати праці бюджетних працівників, тобто закріплення єдиної чіткої системи з оплати праці всіх категорій працівників бюджетної сфери;

2) принцип забезпечення заробітною платою в бюджетній сфері гідного існування працівника бюджетної сфери та членів його сім'ї;

3) принцип закріплення науково обґрунтованих критеріїв диференціації оплати праці цієї категорії працівників. Диференціація заробітної плати для працівників бюджетної сфери повинна здійснюватися тільки в залежності від складності робіт і кваліфікації працівників;

4) принцип правового регулювання оплати праці цієї категорії працівників тільки на рівні закону;

5) принцип співвідношення розміру заробітної плати в бюджетній сфері з розміром середньої заробітної плати за регіонами.

Зауважимо, що порівняння рівня заробітної плати працівників із середньою заробітною платою широко поширене у світовій практиці, зокрема, принцип порівняння мінімальної заробітної плати із середньою заробітною платою закріплений в Конвенції МОП № 131 [79] (Україна ратифікувала 19.10.2005 р. [143]) і в Соціальній Хартії ЄС [54] [162, с. 77]. Відтак на законодавчому рівні доречно було б установити, що мінімальні ставки заробітної плати і посадові оклади працівників бюджетної сфери встановлюються в розмірі, що перевищує рівень середньої заробітної плати за регіоном.

Так, за даними Держстату, удвічі більше, ніж в середньому, отримують працівники сфери фінансів та страхування, – у січні 2021 року

їхня середня зарплата становила 24 095 грн на місяць. Трохи поступають у сфері інформації та телекомунікацій з зарплатнею у 21 941 грн. Вище середнього заробляють ті, хто займаються науковою та технічною діяльністю, а також працівники сфери державного управління та оборони. Так само вище середньої зарплати і у промисловості, де отримують 13 374 грн на місяць. Працівники двох головних бюджетних сфер – освіти та медицини – отримують менше середнього. Там зарплати не перевищують 10,5 тис. грн на місяць. Ще менші зарплати у сільському господарстві, де зарплати не дотягують навіть до 10 тис. грн.

За даними Пенсійного фонду України, кількість застрахованих (тобто працівників, за яких роботодавець платить ЄСВ або які самі платять ЄСВ), на кінець 2020 становила понад 12,8 мільйона людей, із них найманих працівників – майже 10 мільйонів.

При цьому більш ніж кожному десятому з цих людей (11,3%) у грудні 2020 нараховували зарплату нижчу за мінімальну.

З одного боку, це показує, скільки українців отримують доходи значно менші за офіційну середню зарплатню. З іншого боку, це може бути ознакою виплати зарплати «в конверті», адже тоді можна «включити» механізм податкової соціальної пільги і не платити податки, якими обкладається Фонд заробітної платні.

Середній розмір зарплати, яким оперує Пенсійний фонд, нижчий за дані Держстату: 13 320 грн за грудень 2020 року проти 14 179 грн. [164].

Резюмуючи, можемо зробити висновок, що під працівниками бюджетної сфери варто розуміти працівників усіх сфер діяльності, оплата праці яких проводиться за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів, тобто працівники бюджетних організацій соціально-культурної сфери (вчителі, викладачі, науковці, медичний персонал, та ін.) та працівники органів державного управління всіх рівнів, зокрема, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, а також працівники судових, правоохоронних органів, прокурорсько-слідчих працівників та ін.

Бюджетна сфера економіки охоплює ті її галузі і види діяльності, фінансування яких здійснюється за рахунок коштів, акумульованих у державному бюджеті та місцевих бюджетах. Основу бюджетної сфери становлять установи та організації освіти, заклади вищої освіти, наукові установи, охорони здоров'я, соціального захисту населення, культури, мистецтва, гідрометеослужби, сільського і лісового господарства та багатьох інших.

Праця працівників цих галузей – один з найбільш складних видів діяльності, а більшість професій вимагають високого рівня професійної підготовки і наявності спеціальної освіти. Відтак, галузі бюджетної сфери вирізняються високою потребою в фахівцях з повною вищою освітою.

Характерні особливості праці працівників бюджетної сфери економіки пов'язані насамперед зі специфікою основних елементів трудової діяльності, об'єкта праці, кінцевих цілей праці та знарядь і інших засобів праці. Предметом їх праці є людина з її різноманітними потребами та індивідуальними особливостями. З цим пов'язана підвищена соціальна відповідальність за результати трудової діяльності працівників організацій, що фінансуються за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів. Ця відповідальність, у свою чергу, є елементом складності праці бюджетників.

Бюджетна сфера покликана забезпечувати досить різноманітні потреби членів суспільства. Одна з головних потреб є формування загальноосвітніх і професійних знань людини, її розвиток і виховання на різних стадіях життя. Йдеться, перш за все, про осіб працездатного віку та осіб, які змушені змінювати свій професійний профіль в зв'язку зі змінами, що відбуваються на виробництві та в економіці в цілому. Ці завдання покликані вирішувати працівники сфери освіти, а також організацій, зайнятих підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівників.

Таке завдання, як задоволення потреб людини в постійній підтримці здоров'я і працездатності, фізичного розвитку і морального здоров'я вирішують насамперед працівники охорони здоров'я і фізичної культури.

Зусилля працівників сфери соціального захисту населення (соціального забезпечення) спрямовані насамперед на задоволення потреб непрацездатних громадян, а також осіб з обмеженою працездатністю, громадян, які потребують особливої соціальної турботи та соціального обслуговування (осіб з інвалідністю, ветеранів, пенсіонерів та ін.).

Провідне місце у формуванні науково-технічного потенціалу суспільства і технічного базису праці і виробництва займає така галузь бюджетної сфери економіки, як фундаментальна наука і наукове обслуговування, а також науково-дослідний сектор системи вищої освіти, науково-дослідні організації, провідні прикладні дослідження на основі замовлень, які фінансуються за рахунок коштів бюджетних джерел.

Людське суспільство не може існувати й успішно розвиватися, якщо не будуть задовольнятися інтелектуальні потреби його членів. Ці дуже важливі функції покликані виконувати організації культури і мистецтва (театри, філармонії та концертні організації, цирку, палаци і будинки культури, музеї, виставкові зали, бібліотеки, клуби та інші організації цього профілю) [156].

Особливістю праці працівників бюджетної сфери – високий освітньо-кваліфікаційний рівень працівників у порівнянні з рівнем кваліфікації по економіці в цілому, промисловості та іншим галузям матеріального виробництва. Галузі бюджетної сфери характеризує висока питома вага творчих елементів у трудових процесах, виконуваних працівниками.

Однією з характерних особливостей бюджетної сфери є приналежність більшості організацій, що фінансуються за рахунок

бюджетних коштів, до державної або комунальної формам власності. З цим пов'язана специфіка роботодавця бюджетних підприємств, установ, організацій – держави, і місцевих органів управління, що дає можливість більш активної участі держави в регулюванні оплати праці (рівень оплати праці, міжгалузєва диференціація оплати праці, міжпрофесійна диференціація оплати праці) працівників бюджетної сфери.

Аналіз динаміки середньої заробітної плати працівників бюджетної сфери протягом багатьох років свідчить про те, що держава цю свою функцію виконує не послідовно.

Розміри заробітної плати в більшості галузей бюджетної сфери протягом тривалого періоду часу є нижчими, ніж в промисловості і по економіці в цілому.

Наразі гостро стоїть необхідність і об'єктивна обумовленість підтримання оплати праці в бюджетних галузях на рівні не нижче, ніж складається в позабюджетному секторі економіки. Однак, досить відчутною перешкодою до цього є загальна криза економіки, падіння обсягів виробництва і зниження в зв'язку з цим надходжень грошових коштів до дохідної частини бюджетів всіх рівнів.

Вирішити цей колапс слід у найближчі роки, інакше не буде сформований базис для істотного підвищення розмірів оплати праці. Більше того, це є стосується і створення стимулів до залучення і закріплення в організаціях бюджетної сфери найбільш здібної, орієнтованої на творчу працю частину населення країни та насамперед молоді [163].

Установлення більш високих розмірів оплати праці в галузях бюджетної сфери покликане вирішувати завдання підвищення престижу праці осіб, які вносять вагомий внесок у розвиток науково-технічного потенціалу країни.

Важливо зауважити, що як показує практика, тривалий стаж роботи за спеціальністю формує передумови до поглиблення і розвитку

професійних знань, що має стати принципово важливим для формування зацікавленості у працівників у тривалій плідній роботі в організаціях відповідних галузей. Звідси – необхідність і виправданість застосування в організаціях бюджетної сфери доплат, стимулюючих безперервний стаж роботи в організації чи певній галузі бюджетної сфери [34, с. 15-25]. Наразі приписи про доплати за безперервний стаж унормовані здебільшого на локальному рівні. Разом з цим, є законодавчі акти, які передбачають надбавки за тривалість безперервної роботи, зокрема, Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення [117] у розділі 4 «Надбавки» охоплює у тому числі порядок обчислення такої надбавки.

Однак, наразі перешкодою до цього є, як і для працівників бюджетної сфери в цілому, загальна криза економіки, і як наслідок зниження надходжень грошових коштів до дохідної частини бюджету. Такий стан необхідно подолати в найближчі роки, інакше, якщо не буде сформовано базис для підвищення розмірів оплати праці, держава може втратити в цих сферах економіки висококваліфікованих, ерудованих і творчих людей.

Рішення ж цього завдання дозволить державі створити стимули до залучення і закріплення в органах державного управління всіх рівнів і бюджетну сферу найбільш кваліфікованої частини населення, що дозволить створити передумови до поліпшення економічного становища країни [19].

Практика введення ЄТС у бюджетних галузях свідчить про допустимі коригування умов оплати при затвердженні галузевих нормативних актів з організації та оплати праці та віднесення до певного діапазону розрядів низки загальногалузевих посад і професійних груп посад працівників, специфічних для кожної з галузей. Допущені галузеві коригування параметрів тарифної сітки насправді порушують прийнятну концепцію оплати праці, згідно з якою оплата праці працівників

бюджетної сфери повинна бути єдиною, а також прийняті зміни основних параметрів набувають особливого значення і викликає необхідність обліку специфічних галузевих факторів складності виконуваних робіт і тарифікації фахівців за цією ознакою.

Оплата праці педагогічних та науково-педагогічних кадрів.

Гостро стоїть на порядку денного питання своєчасності виплати заробітної плати педагогічним та науково-педагогічним працівникам через недостатні фінансові надходження у місцеві бюджети. Також поширена проблема відсутності виплат педагогічним працівникам за фактично виконану роботу за сумісництвом під час карантину. Більше того, суттєво погіршують становище щодо виплат надбавок і доплат відсутність прозорості у їх призначенні, суб'єктивний вплив на їх виплати керівників закладів освіти та органів управління освітою.

Причин зменшення надбавок і доплат працівникам закладів освіти є кілька:

– одна із найпоширеніших – неправильний розрахунок освітньої субвенції місцевими органами місцевого самоврядування та органами управління освітою, адже під час нарахування необхідно враховувати багато показників і даних. виправити помилки, коли вже є затверджений державний бюджет на відповідний рік, доволі важко та задовго.

– формула освітньої субвенції побудована таким чином, щоб стимулювати місцеву владу та органи управління освітою до оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти, більш ефективного використання коштів. Оскільки субвенція не бере до уваги школи та ставки вчителів, а лише кількість учнів, бо саме їм надається освітня послуга, розмір субвенції знижується для шкіл із малою кількістю учнів. Для шкіл, що розташовані в населених пунктах, яким надано статус гірських, наявний окремий коефіцієнт і, відповідно, розрахунок;

– економія освітньої субвенції для того, щоб використати її наступного року для покращення матеріально-технічного стану закладів

загальної середньої освіти. За даними Міністерства фінансів України та Державної казначейської служби України, станом на 01.07.2021 р. на рахунках місцевих бюджетів акумульовано 6 826,9 млн грн невикористаних залишків коштів освітньої субвенції. Переглянути залишки освітні субвенції в розрізі місцевих бюджетів можна за посиланням (відбудеться завантаження файлу на ваш пристрій);

– фінансова неспроможність місцевих громад у забезпеченні заробітних плат на належному рівні працівників закладів дошкільної та позашкільної освіти, адже їхня заробітна плата повністю фінансується з місцевих бюджетів.

Проблемою також є відсутність порядку розподілу коштів освітньої субвенції у громадах, тому розподіл коштів здійснюється за логікою засновника, на підставі штатних розписів, тарифікаційних списків та інших документів.

Наразі посадовий оклад педагогічного працівника складається з невеликої, за розміром, ставки і великої кількості надбавок і доплат, які можуть становити половину й більше зарплати вчителя. У певних випадках та за певні види педагогічної діяльності, окрім основної заробітної плати, педагогічний працівник може отримувати доплати, надбавки та інші заохочувальні й компенсаційні виплати.

Додаткова заробітна плата – це грошова винагорода, яка виплачується за понаднормову працю, трудові успіхи та винахідливість або за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, премії. Іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами є винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в межах грантів, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати (ст. 2 Закону України «Про оплату праці»). Список доплат та надбавок визначається, зокрема, Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти [124] та іншими нормативними документами.

Керівники закладів освіти мають право в межах фонду заробітної плати (фонду оплати праці) встановлювати надбавки, а самим керівникам надбавки затверджуються органами управління.

Надбавки виконують стимулюючу функцію заробітної плати. Тобто, основне призначення надбавок – стимулювати педагогічних працівників підвищувати свою професійну майстерність, працювати краще, проявляти творчий потенціал та креативність.

Перший вид надбавок – це стимулюючі надбавки, що встановлюються:

- за високі творчі та виробничі досягнення педагогічного працівника, залежно від особистого внеску кожного працівника;
- за виконання особливо важливих (термінових) робіт на строк їх виконання;
- за складність та напруженість у роботі.

Максимальний розмір цих надбавок для одного працівника не має перевищувати 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної сітки). Це обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ). Керівник закладу освіти може зменшити або повністю скасувати ці надбавки, якщо якість роботи педагогічного працівника погіршується, він виконує завдання несвоєчасно та порушує трудову дисципліну (підпункт 2 п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 [119]).

Другий вид надбавки – це надбавка за престижність праці. Вона не може бути меншою за 5 % і не може перевищувати 30% посадового окладу, незалежно від підпорядкування закладів освіти. Її розмір встановлює керівник закладу в межах фонду оплати праці та на весь обсяг навчального навантаження, що виконує працівник (п. 1 Постанови Кабміну від 23 березня 2011 р. № 373 [120]).

Щодо зменшення надбавки за престижність до освітнього омбудсмена зверталася доволі велика кількість педагогічних працівників. Адже в освітній субвенції закладено середню (розрахункову) заробітну

плату вчителя закладу загальної середньої освіти вищої категорії з відповідними нарахуваннями на плановий бюджетний період і надбавкою за престижність 25 %. Про проблеми з оплатою праці читайте у наступному розділі.

З 1 січня 2022 р. надбавка не менше 25 % встановлюється педагогічним працівникам інклюзивно-ресурсних центрів (п. 1 Постанови Кабміну від 23 березня 2011 р. № 373).

Для керівників шкіл, їх заступників на посадах педагогічних працівників та вчителів шкіл, у яких апробують державний стандарт початкової освіти відповідно до Концепції «Нова українська школа» на період до 2029 року, та шкіл, у яких навчання хоча б в одному з початкових класів здійснюватиметься за цим державним стандартом, ця надбавка встановлюється у розмірі не менше 20 % (п. 1 Постанови Кабміну від 23 березня 2011 р. № 373).

Надбавка в закладах освіти з навчанням мовами національних меншин нараховується вчителям української мови і літератури шкіл з навчанням мовами національних меншин у розмірі не менше 20 % (п. 1 вищезазначеної Постанови).

Також педагогічним працівникам встановлюються надбавка за вислугу років. Вона виплачується щомісяця. Якщо вислуга років становить понад три роки – 10%, понад 10 років – 20 %, а понад 20 років – 30 % посадового окладу (ч. 4 ст. 61 Закону України «Про освіту» [138]).

За спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» виплачується надбавка у розмірі 20 %, «майстер спорту міжнародного класу» – 15 %, «майстер спорту» – 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати). Надбавки за почесні та спортивні звання нараховуються працівникам у тому випадку, якщо їх діяльність за профілем збігається з почесним або спортивним званням. Якщо є два або більше звань, надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Те, чи відповідає почесне або спортивне звання профілю діяльності

працівника на посаді, що він обіймає, визначає керівник закладу освіти (підпункт 2 п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 [119]).

За знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – 10, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15, двох і більше мов – 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати). Ця надбавка не встановлюється працівникам, для яких знання іноземної мови передбачено посадою, і це підтверджується відповідним документом (підпункт 2 п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557).

За звання «Вчитель-методист», «Викладач-методист» ставки заробітної плати і посадові оклади підвищуються на 15 %, а за звання «Старший вчитель», «Старший викладач», «Вихователь-методист», «Педагог-організатор-методист», «Старший вожатий-методист», «Практичний психолог-методист», «Керівник гуртка-методист», «Старший вихователь» – на 10 % (підпункт «Г», п. 24 Інструкції від 15.04.1993 р. № 102 [124]).

За почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний» – надбавка 40 %, «заслужений» – надбавка 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати) (підпункт 2 п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557).

Доплати в основному компенсують педагогічному працівникові заробітну плату за збільшення обсягу роботи, часу її виконання та напруженість роботи.

Доплати можуть встановлюватися законодавством, засновниками та / або керівником закладу освіти, який погоджує їх із профспілковим комітетом.

Умовно перший вид доплат, які визначені законодавством – це доплати, що встановлюються педагогічним працівникам за:

- суміщення професій (посад);

– розширення зони обслуговування чи збільшення обсягу виконуваної роботи (вихователям і помічникам вихователів дитячих дошкільних закладів за перевищення планової наповнюваності груп);

– за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників (підпункт 3 п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 [119]). Розміри та перелік суміщуваних професій (посад) не обмежуються, але ці доплати не можуть бути більшими, ніж 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки). Вони виплачуються за рахунок і в межах фонду заробітної плати (фонду оплати праці) (підпункт 3 п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 та абз. 3 п. 3 «Загальних положень» Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти [124]). Конкретний розмір цих доплат встановлюється за фактично виконаний обсяг робіт. Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника закладу освіти його штатним заступникам не виплачуються (п. 52 Інструкції від 15.04.1993 р. № 102).

Вони не встановлюються керівникам закладів освіти, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів закладів освіти та їх заступникам (підпункт 3 п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 [119]).

Доплата у розмірі до 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) встановлюється педагогічним працівникам за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку (підпункт 3 пункт 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557).

Умовно другий вид доплат, які визначені законодавством, встановлюється педагогам у співвідношенні до тарифної ставки за такі окремі види педагогічної діяльності:

– класне керівництво. У підготовчих та I-IV класах закладів загальної середньої освіти – це доплата 20%. У V-XI (XII) класах – 25 %;

– перевірку навчальних робіт учнів (зошитів, письмових робіт). У I-IV класах закладів загальної середньої освіти – це 15%. У V-XI (XII)

класах – 10-20 %. Ця доплата залежить від педагогічного навантаження вчителя;

- за керівництво предметними (цикловими) і методичними комісіями – 10-15 %;

- за роботу в інклюзивних класах (групах) – 20 %. Ця доплата встановлюється педагогічним працівникам та помічникам вихователів тільки за години роботи в цих класах (групах);

- обслуговування комп'ютерної техніки – 10-15 %;

- проведення позакласної роботи з учнями – 10-40 % (Додаток до постанови Кабміну від 25 серпня 2004 р. № 1096 [121] та п. 2 ч. 3 ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту» [140]);

- завідування навчальними (навчально-методичними) кабінетами, ресурсними кімнатами, лабораторіями, спортивними залами чи майданчиками, навчально-дослідними ділянками, кімнатами зберігання зброї, стрілецькими тирами, паспортизованими музеями – 10-15%; кабінетами інформатики та майстернями – 15-20 %; структурними підрозділами закладів освіти – 25 %; бібліотекою (медіатекою) або за бібліотечну роботу чи роботу з бібліотечним фондом підручників – 5-15 % (п. 2 ч. 3 ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»).

Також законодавством визначені доплати:

- за почесні, вчені, спортивні звання, наукові ступені – в розмірі 15-30% посадового окладу (абз. 3 п. 3 ч. 3 ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»);

- педагогічному працівникові, який пройшов сертифікацію. Він отримує щомісячну доплату в розмірі 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження протягом строку дії сертифіката (ч. 5 ст. 61 Закону України «Про освіту»).

Якщо працівник має вчене звання професора, граничний розмір доплати йому встановлюється в розмірі 33 % посадового окладу, а якщо

доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника – у граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Якщо працівник має науковий ступінь доктора наук – доплата йому встановлюється у граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати), а якщо кандидата наук чи доктора філософії – у граничному розмірі 15% посадового окладу (ставки заробітної плати).

Доплати за вчене звання або науковий ступінь встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням чи науковим ступенем. Якщо працівник має два або більше вчених звання або два наукові ступені, доплата встановлюється за одним (вищим) вченим званням, науковим ступенем.

Те, чи відповідає вчене звання та науковий ступінь профілю діяльності працівника на посаді, яку він обіймає, визначає керівник закладу освіти, установи освіти чи наукової установи (підпункт 3, п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 [119]).

Умовно третій вид доплат – це доплати за інші види педагогічної (навчальної, виховної, методичної, організаційної) діяльності (абз. 1, п.т 3, ч. 3 ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»). Це означає, що засновник закладу освіти та / або заклад освіти, окрім визначених законом доплат, за трудовим договором та / або посадовою інструкцією, має право встановлювати додаткові види та розміри доплат, підвищення окладів за рахунок власних надходжень (абз. 6 п. 3 ч. 3 ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»).

Засновники приватних, корпоративних закладів освіти мають право встановлювати інші розміри та умови оплати праці, винагороди та допомоги для педагогічних працівників (абз. 7 п. 3 ч. 3 ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»). Керівник або засновник закладу освіти не можуть скасовувати визначені законодавством доплати [104].

З огляду на кваліфікаційну категорію, присвоєну педагогічному працівникові за результатами атестації, директор закладу загальної середньої освіти встановлює той чи той тарифний розряд.

СХЕМА ТАРИФНИХ РОЗРЯДІВ

посад педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів

<i>учителі всіх спеціальностей</i>	<i>тарифні розряди</i>
вищої категорії	14
першої категорії	13
другої категорії	12
без категорії	10-11

Таблиця наведена відповідно до Додатка 6 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 [119], де докладніше визначено нюанси тарифікації. Ця схема застосовна у тарифікації педагогів на посадах учителя у: середніх ЗОШ I-III ступенів школах – дитячих садках гімназіях ліцеях колегіумах інтернатах при школах навчально-виробничих комбінатах і центрах тощо.

Найменший тарифний розряд для вчителів – 10-й, а найвищий – 14-й. Відповідна діапазонна різниця і для ставок заробітної плати вчителів.

Проілюструємо прикладом із судової практики. Так, позивачка звернулася до суду із позовом, уточнивши його, в якому просила стягнути з відповідача недоотриману заробітну плату у зв'язку із порушенням вимог колективного договору з 10.04.2008 р. по 30.09.2014 р. в сумі 33 566,77 грн та середній заробіток за час затримки виплати всіх належних сум при звільненні в розмірі 15 189,16 грн. Позов мотивує тим, що позивачка працювала на посаді завідувача вимірювальної лабораторії з контролю якості друкованої продукції та поліграфічних матеріалів у Приватному акціонерному товаристві «Український науково-дослідний

інститут поліграфічної промисловості ім. Т.Г. Шевченка» корпоративне підприємство ДАК «Укрвидавполіграфія» до 30.09.2014 р. Відповідно до п. 2.1. додатку №3 «Положення про оплату праці працівників ВАТ «УНДІПП ім. Т. Г. Шевченка» до Колективного договору в Інституті система оплати праці та перелік доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів наукових працівників організована на основі Єдиної тарифної сітки розрядів та коефіцієнтів згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та окремих галузей бюджетної сфери». Схеми тарифних розрядів та коефіцієнтів за посадами позивача, яка займала посади наукового працівника у відповідності до додатку №1 «Положення про оплату праці працівників ВАТ «УНДІПП ім. Т. Г. Шевченка» до Колективного договору повинна була визначатись у відповідності до Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 з врахуванням змін і доповнень. Позивачка також покликається на те, що Територіальною державною інспекцією з питань праці у Львівській області, якою проведено перевірку за звернення до прокуратури Франківського району м. Львова щодо порушення вимог законодавства про працю адміністрацією ПРАТ «Український науково-дослідний інститут поліграфічної промисловості ім. Т. Г. Шевченка» в частині прийняття рішення адміністрацією в односторонньому порядку з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами, недотримання термінів виплати заробітної плати та наявною заборгованістю із виплати заробітної плати та надано відповідь. Інспекцією встановлено, що оклади встановлені в Інституті з 01.10.2011 р. від тарифної ставки 1 тарифного розряду з використанням тарифних коефіцієнтів згідно з II етапом Єдиної тарифної сітки. Відповідно до вимог Постанови Кабінету Міністрів України від 22.02.2008 р. №74 «Про запровадження III етапу оплати праці на основі

Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» III етап оплати праці запроваджено з 1 вересня 2008 року. Проте тарифний коефіцієнт III етапу Єдиної тарифної сітки, наскільки відомо позивачці, не застосовувався з 1 вересня 2008 року. Позивачкою зазначається, що Наказом по Інституту від 03.10.2013 р. «Щодо впорядкування заробітної плати з 01.10.2011 р. згідно з Галузевою угодою та ЄТС» за Постановою Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 р. №524 запроваджено з 1 жовтня 2011р. для наукових працівників інституту, оплата праці яких здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки посадовий оклад працівника 1 тарифного розряду і встановлено відповідно до тарифних розрядів і коефіцієнтів посадових окладів наукових працівників структурних підрозділів інституту. Після прийняття цього наказу про встановлення розміру 1 тарифного розряду його розмір не змінювався до дня звільнення позивачки.

Крім того, позивачка зазначає, що у відповідності до п. 2.2 додатку №3 «Положення про оплату праці працівників ВАТ «УНДІПП ім. Т.Г.Шевченка» до Колективного договору в Інституті здійснюється виплата надбавки за стаж наукової роботи (згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.2004 р. «Про затвердження Порядку виплати надбавки за стаж наукової роботи») у процентному відношенні до посадового окладу. Науковий стаж позивачки становить понад 30 років і їй належить надбавка у розмірі 30 відсотків від посадового окладу. Оскільки їй посадовий оклад нараховувався з порушенням чинного законодавства, то і розмір цієї надбавки визначався некоректно. Разом з тим, враховуючи наведені обставини, адміністрація порушила також статті 47 та 116 КЗпП України, а саме позивач має право на отримання середнього заробітку за весь час затримки виплати належних сум при звільненні.

Заслухавши пояснення позивача та її представника, дослідивши матеріали справи у їх сукупності, суд приходить до переконання, що позов слід задовольнити з наступних підстав.

Судом встановлено, що позивачка була звільнена за п.1 ст. 36 КЗпП України.

Відповідно до ст. 10 КЗпП України та ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Згідно зі ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Відповідно до Колективного договору схваленого загальними зборами трудового колективу 10.04.2008 р. та зареєстрованим управлінням економіки департаменту економічної політики та ресурсів Львівської міської ради за реєстровим номером № 207 від 14.05.2008 р. в Інституті система оплати праці та перелік доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів наукових працівників організована на основі Єдиної тарифної сітки розрядів та коефіцієнтів згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298. Позивачка працювала весь проміжок часу на посаді наукового працівника, що як наслідок в повному обсязі вимагає від відповідача застосування норм цієї Постанови при здійсненні оплати праці працівникам, що включає застосування у спірний період відповідного розміру першого тарифного розряду у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від

22.02.2008 р. №74 «Про запровадження III етапу оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та здійснення надбавки за стаж наукової роботи.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами (ст. 15 Закону України «Про оплату праці»).

Також суд вважає, що відповідно до ст. 22 Закону України «Про оплату праці», ч. 4 ст. 97 КЗпП України суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Відповідачем не надано доказів, які підтверджували б виконання ним ст. 22 Закону України «Про оплату праці», ст. 103 КЗпП України, які вимагають від власника або уповноваженого ним органу про нові або заміну діючих умов оплати праці в бік погіршення повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Судом встановлено, на підставі наявних матеріалів справи, що позивачка працювала на посаді завідувача вимірювальної лабораторії з контролю якості друкованої продукції та поліграфічних матеріалів та їй було встановлено перший тарифний розряд без врахування внесених змін в чинне законодавство, що застосовувався до моменту звільнення, проводилось нарахування та виплата надбавки за науковий стаж у розмірі 30 відсотків від посадового окладу.

З огляду на наведене суд вважає, що оплата праці позивачки не базувалась на вимогах чинного законодавства, зокрема статей 97 та 103

КЗпП України, статей 15, 20, 21 та 29 Закону України «Про оплату праці», Постанові Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та окремих галузей бюджетної сфери», Постанові Кабінету Міністрів України від 22.02.2008р. №74 «Про запровадження III етапу оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та Колективного договору, а тому підлягає донарахуванню [159].

Висновки до розділу 1

З'ясувавши сучасний стан оплати праці в бюджетній сфері, ми дійшли таких висновків:

1. Уведення системи оплати праці для працівників бюджетних галузей на основі ЄТС упорядкувало співвідношення в рівнях заробітної плати залежно від складності праці та кваліфікації працівників, створило механізм підтримки цих співвідношень і прийняття узгоджених рішень щодо підвищення рівня оплати праці працівників бюджетної сфери.

2. Перехід до організації оплати праці на основі ЄТС – це реформа заробітної плати, оскільки раніше діяли галузеві принципи організації оплати праці працівників бюджетних галузей замінені єдиними міжгалузевими, суть яких полягає в рівній оплаті за рівнозначну працю незалежно від місця її виконання, в соціальних гарантіях оплати, в розмірі тарифної ставки (окладу) відповідного розряду за виконання норми праці, дотримання її кількісних і якісних параметрів.

3. Уведення ЄТС дещо спростило систему оплати праці в бюджетній сфері й дозволило впорядкувати оплату праці працівників

освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення, культури, мистецтва, науки, вищої школи та інших галузей.

4. Тарифна система оплати праці: (а) є основою: організації оплати праці формування та диференціації розмірів заробітної плати; (б) включає взаємопов'язані елементи: тарифні сітки тарифні ставки схеми посадових окладів професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики); (в) застосовна для розподілу: робіт залежно від складності працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки.

5. Перевага ЄТС полягає в тому, що вона забезпечує єдиний підхід до оцінки відмінностей у складності праці при встановленні співвідношень тарифних ставок і окладів за всіма професійно-кваліфікаційним групам працівників, включених в цю систему. В умовах високої інфляції в країні ЄТС зіграла свою позитивну роль. Вона забезпечила механізм підтримки співвідношень по тарифних ставках (окладів) і прийняття узгоджених рішень з підняття рівня оплати праці працівників організацій бюджетної сфери, що приймаються з метою компенсації зростання споживчих цін. ЄТС виконує функції одного з елементів міжбюджетних відносин.

6. Для працівників бюджетників ЄТС є інструментом державного регулювання оплати праці цієї категорії працівників. ЄТС – це система визначення і диференціації заробітної плати працівників бюджетної сфери. Вона забезпечує міжгалузеву єдність тарифних умов оплати, а також враховує специфіку праці організацій галузей, що фінансуються за рахунок бюджетів різних рівнів. Фінансування бюджетних галузей є одним з найбільш важливих напрямків витрачання державних коштів.

7. Єдність в оплаті праці забезпечується такими правовими засобами, як-от: 1) встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці; 2) закріплення в нормах права загальних правил нормування праці та порядку заміни і перегляду норм праці; 3) закріплення на державному рівні поняття основних систем оплати праці; 4) встановлення в

законодавстві загальних норм, що регулюють оплату праці в умовах, що відрізняються від нормальних; 5) визначення компетенції державних органів, організацій і їх об'єднань, а також конкретних працівників і роботодавців з питання встановлення умов оплати праці.

8. У той же час єдність в оплаті праці передбачає широку диференціацію правового забезпечення оплати праці, оскільки праця і умови роботи неоднорідні і виникає необхідність у встановленні більшої кількості нормативів з оплати праці. Диференціація правового регулювання оплати праці досягається за допомогою застосування спеціальних норм, за допомогою яких: 1) встановлюється більш високий рівень гарантій для осіб, які працюють у шкідливих і важких умовах праці, в суворих природно-кліматичних умовах та ін.; 2) конкретизуються загальні норми про оплату праці з урахуванням особливостей галузі, виробництва, особистості працівника тощо; 3) встановлюються додаткові пільги в порівнянні із законодавством.

9. Законодавчо слід закріпити категорію «працівників бюджетної сфери», в якому визначальним критерієм буде виступати джерело фінансування коштів на виплату заробітної плати цієї категорії працівників. Закріплення такого легального визначення усуне необґрунтовану диференціацію в оплаті праці працівників бюджетної сфери і дозволить створити дійсно єдину систему оплати праці для всіх працівників бюджетної сфери. Під працівниками бюджетної сфери варто розуміти працівників усіх сфер діяльності, оплата праці яких проводиться за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів, тобто працівники бюджетних організацій соціально-культурної сфери (вчителі, викладачі, науковці, медичний персонал, та ін.) та працівники органів державного управління всіх рівнів, зокрема, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, а також працівники судових, правоохоронних органів, прокурорсько-слідчих працівників та ін.

10. Немає достатніх об'єктивних підстав для існування диференціації всередині самого поняття «працівника бюджетної сфери», і отже, для існування декількох паралельних систем оплати праці для цієї категорії працівників. Існування «привілейованої системи оплати праці» для низки працівників бюджетної сфери суперечить положенню ст. 43 Конституції України, адже право кожного працівника на винагороду за працю має гарантуватися без будь-якої дискримінації. Оплата праці працівників бюджетної сфери повинна базуватися на наступному принципі – її рівень повинен бути достатнім для залучення в цей сектор економіки необхідної кількості фахівців потрібних професій і кваліфікації, спроможних виконувати покладені на них функції.

11. Доречно законодавчо закріпити такі принципи правового регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери:

а) принцип наскрізного регулювання оплати праці бюджетних працівників, тобто закріплення єдиної чіткої системи з оплати праці всіх категорій працівників бюджетної сфери;

б) принцип забезпечення заробітною платою в бюджетній сфері гідного існування працівника бюджетної сфери та членів його сім'ї;

в) принцип закріплення науково обґрунтованих критеріїв диференціації оплати праці цієї категорії працівників. Диференціація заробітної плати для працівників бюджетної сфери повинна здійснюватися тільки в залежності від складності робіт і кваліфікації працівників;

г) принцип правового регулювання оплати праці цієї категорії працівників тільки на рівні закону;

д) принцип співвідношення розміру заробітної плати в бюджетній сфері з розміром середньої заробітної плати за регіонами.

12. На законодавчому рівні доречно було б установити, що мінімальні ставки заробітної плати і посадові оклади працівників

бюджетної сфери встановлюються в розмірі, що визначається, враховуючи рівень середньої заробітної плати за регіоном.

РОЗДІЛ 2

СВІТОВИЙ ПІДХІД ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

2.1. Міжнародний досвід установлення стандартів оплати праці в бюджетній сфері

Міжнародно-правовими стандартами у відповідній сфері є впорядкована система вимог щодо оплати праці, розроблена на основі діяльності міжнародних організацій та взаємних угод між державами. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, МОП, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженню інтересів між самими державами та дотриманням загальноєвропейських міжнародних норм [102, с. 650].

Конституція України у ст. 1 проголосила Україну суверенною і незалежною демократичною соціальною, правовою державою. Права та свободи людини, їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності такої держави. Ключовим принципом держави соціальної, навколо якого вибудовується вся система соціальних та економічних прав, є положення, сформульоване в ч. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини [59]: «Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини». Наведений принцип розвинуто в ч. 1 ст. 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [93], ратифікованого указом

Президії Верховної Ради УРСР 19 жовтня 1973 р. [145]: держави, які беруть участь у цьому Пакті, не тільки визнають право кожного на достатній життєвий рівень для нього та його сім'ї (що включає достатнє харчування, одяг і житло) й на неухильне поліпшення умов життя, а й зобов'язуються вжити належних заходів щодо забезпечення реалізації цього права, визнаючи при цьому важливе значення міжнародного співробітництва, заснованого на вільній згоді. Процитовані положення отримали подальший розвиток у Європейській соціальній хартії (переглянутій) (1996 р.) [54], ратифікованій Законом України від 14 вересня 2006 р. [142] за якою держави – члени Ради Європи домовилися забезпечити названі в цих документах соціальні права з метою підвищення життєвого рівня й соціального добробуту свого населення.

З точки зору МОП проблеми в сфері заробітної плати є надзвичайно важливими і суперечливими для всіх країн. Для трудящого немає нічого важливішого, ніж питання – чи є рівень оплати праці достатнім для забезпечення сім'ї гідного рівня життя.

Розміри заробітної плати, є основними показниками соціального статусу і цінності працівника в суспільстві. Для підприємця витрати на оплату робочої сили часто є показником визначення життєздатності підприємства і здатності підприємця домогтися отримання прийнятної норми прибутку на інвестиційний капітал. Більше того, тільки через життєздатність і прибутковість підприємець може сприяти суспільному благу за допомогою економічного зростання і забезпечення зайнятості.

У зв'язку з відмінністю інтересів і неоднорідністю соціальних партнерів щодо заробітної плати, а також в зв'язку з економічними відмінностями і вимогами регіонів, МОП приділяє особливу увагу таким проблемам:

– досягнення стійкого і високоякісного економічного зростання при зниженні бідності, нерівності в доходах і в умовах безробіття;

- звітність урядів перед людьми, більший плюралізм політичних систем і підвищення компетентності управлінського апарату;
- мінімальна заробітна плата відіграє важливу роль в захисті груп населення з найнижчими доходами.

Збільшення мобільності праці між підприємствами неминуче, якщо ставити задачу скорочення безробіття і неповної зайнятості. Для досягнення цієї мети диференціація ставок заробітної плати має відіграти важливу роль. Метою визначення розмірів тарифних ставок має бути також підвищення ефективності підприємства і розвиток людського фактора, в тому числі підвищення рівня підготовки та оволодіння багатьма професійними навичками.

Незважаючи на викладене, діяльність МОП в сфері політики заробітної плати була і залишається вельми обмеженою, хоча в Статуті МОП в якості основних завдань проголошені досягнення гарантій заробітної плати, забезпечення задовільних умов життя і визнання принципу рівності винагороди за рівну працю. Можливо, це відбувається через те, що рівень заробітної плати занадто пов'язаний з рівнем розвитку країн і з умовами місцевих ринків праці [95].

Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП «Про захист заробітної плати» № 95 [83], ратифікованої Україною 4 серпня 1961 р. [168], термін «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення останньої означає будь-яку винагороду, заробіток, установлені угодою або національним законодавством, що можуть бути обчислені в грошах, які роботодавець повинен заплатити працівникові за працю, що вже виконана чи має бути виконана або ж за послуги, які вже надано чи повинні бути надані. Цьому визначенню відповідає дефініція поняття «заробітна плата», передбачена в ч. 1 ст. 94 КЗпП України й у ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці». Зміст категорії «заробітна плата» узгоджується з таким одним із принципів реалізації трудових правовідносин, як відплатність праці, що дістав відображення в п. 4 ч. I Європейської соціальної хартії

(переглянутої) від 3 травня 1996 р. [54], ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 р. за № 137-V [142], за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить їх достатній життєвий рівень. Крім обов'язку роботодавця оплатити результати праці трудівника, існують також інші зобов'язання матеріального змісту. Вони стосуються витрат, які спрямовані переважно на охорону праці і здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою, тобто призупинення роботи, що викликано браком організаційних чи технічних умов, необхідних для виконання останньої, невідворотною силою або іншими обставинами (форс-мажор, тощо). Зазначені зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим у ст. 12 Закону України «Про оплату праці», зокрема, щодо оплати часу простою, який мав місце не з вини працюючого.

Важливими актами, прийнятих МОП, є конвенції та рекомендації з питань встановлення мінімальної заробітної плати та рівної винагороди за працю рівної цінності, зокрема, Конвенція № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати [82] (не ратифікована Україною) і Рекомендація № 135 [152].

Конвенція № 26 передбачає зобов'язання країн-членів МОП «ввести або зберегти процедуру, за допомогою якої можуть встановлюватися мінімальні ставки заробітної плати трудящих, зайнятих в певних галузях чи секторах промисловості, в яких не існує встановленої процедури ефективного регулювання заробітної плати за допомогою колективного договору або іншим шляхом і де заробітна плата виключно низька». Залишаючи за урядами право повної самостійності визначення характеру і процедури встановлення розміру мінімальної заробітної плати, в Конвенції вказується на необхідність проведення консультації із зацікавленими сторонами, тобто з представниками роботодавців і працівників. У той же час, у Конвенції особливо наголошується, що

«встановлення мінімальної заробітної плати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ні за індивідуальними угодами, ні – за колективним договором».

Приписи Рекомендації № 135 розкривають можливі заходи, що будуть гарантувати збереження встановленого мінімуму заробітної плати, щоб уникнути виникнення небезпеки недобросовісної конкуренції підприємців. Ці заходи повинні полягати: в проведенні процедур, що мають на меті постійно тримати роботодавців і працівників в курсі діючих ставок; в забезпеченні офіційного нагляду за дійсно виплачуваною заробітною платою; у стягненні в випадку недотримання діючих ставок і в прийнятті заходів для попередження таких порушень.

Рекомендація МОП № 85 [151] щодо захисту заробітної плати, якою деталізується питання захисту заробітної плати працівника від надмірних відрахувань. Зокрема, йдеться про те, що «відрахування із заробітної плати працівника в порядку забезпечення відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником обладнанню або товарам, що належать роботодавцю, можуть здійснюватися лише за умови можливості доведення того, що ця шкода була заподіяна конкретним працівником». При цьому зазначено, що «сума подібних відрахувань не повинна перевищувати справжньої вартості матеріальних втрат роботодавця». Також Рекомендація містить положення щодо періодичності виплати заробітної плати. Так, «працівникам з погодинним, поденним або потижневим обчисленням заробітної плати рекомендується виплачувати заробітну плату не рідше двох разів на місяць, при цьому проміжки часу не мають перевищувати шістнадцять днів». Для службовців з місячним або річним обчисленням заробітної плати Рекомендацією передбачено виплату заробітної плати не рідше ніж один раз на місяць. Також важливо, що згідно з положенням Рекомендації «працівник повинен бути інформований про умови одержання заробітної плати, що, зокрема, включає повідомлення працівникові таких подробиць, як ставки належної

працівникові заробітної плати, методу її обчислення, періодичності її виплати, місця виплати заробітної плати та умов здійснення відрахувань».

Рекомендація також містить в собі заклик до Генеральної конференції МОП «звернути увагу урядів на принцип рівності оплати за працю рівної цінності, незалежно від статі». Ухвалення Конвенції № 100 [81] і Рекомендації № 90 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності [153] (1951 рік) стало важливим кроком МОП в цьому напрямку. Ця Конвенція зачіпає основну заробітну плату і всі інші винагороди, що надаються прямо або опосередковано в грошах або в натуральному вигляді підприємцем працівнику, як результат виконання останнім роботи. Вона визначає «рівну винагороду» за працю рівної цінності як винагороду, що визначається без дискримінації за ознаками статі. Одним з методів, покликаних сприяти застосуванню цього принципу, є об'єктивна оцінка виконання різних обов'язків.

Прийнята ще в 1962 році Конвенція № 117 про основні цілі та норми соціальної політики [80] (ратифіковано Україною 16.09.2015 р. [144]) висуває перед урядами завдання ліквідації зловживань у сфері заробітної плати. До числа таких зловживань Конвенція відносить: нерегулярну виплату заробітної плати, лихварство, виплату зарплати спиртними напоями тощо. У Конвенції акцентується увага на необхідність суворого державного контролю над різними відрахуваннями із заробітної плати, виплатою авансу, наданими трудящим позиками. Конвенція орієнтує уряди заохочувати встановлення мінімуму заробітної плати в колективних договорах. У Конвенції також міститься положення про інформування урядом підприємців і профспілок про діючі ставки мінімальної заробітної плати.

У 1970 р. МОП була прийнята Конвенція №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються [79] (ратифікована Україною 19.10.2005 р. [143]). Зазначена Конвенція покладає обов'язок на кожну державу – учасницю

Міжнародної організації праці, що її ратифікувала: «створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких є такими, що обумовлюють доцільність такого охоплення». При цьому Конвенція передбачає необхідність тристоронніх консультацій органів державної влади, представників працівників і представників роботодавців для визначення охоплюваних системою мінімальної заробітної плати груп працівників.

У Конвенції 1970 року вказується, що «кожен член МОП, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується запровадити систему встановлення мінімальної заробітної плати, що охоплює всі групи осіб, які працюють за наймом, умови праці яких роблять застосування такої системи доцільним». Конвенція в категоричній формі стверджує що «мінімальна заробітна плата має форму закону і не підлягає зниженню; незастосування цього положення тягне за собою відповідні кримінальні або інші санкції щодо відповідальної особи або осіб».

Важливим є визначення критеріїв, які визначають рівень мінімальної заробітної плати, до них Конвенція відносить: потреби працівників та їх сімей, беручи до уваги загальний рівень заробітної плати в країні, вартість життя, соціальні допомоги та порівняльний рівень життя інших соціальних груп; економічні особливості, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці і бажаності досягнення і підтримки високого рівня зайнятості. Мінімальна заробітна плата повинна час від часу переглядатися з урахуванням вартості життя та інших економічних умов. Для виконання цього положення Рекомендація пропонує проводити урядам періодичні обстеження, в яких, зокрема, розглядати «тенденції в сфері доходів на душу населення, продуктивності праці і зайнятості, безробіття і неповної зайнятості».

А.Л. Жуков зазначає, що «при обґрунтуванні мінімальної тарифної ставки (ставка 1-го розряду) на підприємстві доцільно використовувати критерії, встановлені Конвенцією МОП №131: потреби трудящих і членів

їх сімей; загальний рівень заробітної плати; вартість життя і зміни в ній; соціальні виплати; порівняльний аналіз заробітної плати за категоріями персоналу; економічні чинники, включаючи необхідність стабільного функціонування підприємства, облік рівня продуктивності праці, бажаність збереження кадрового складу [180, с. 73].

Отже, роль МОП в сфері заробітної плати складається в акумулюванні ідей, поширенні досвіду, організації обміну думками, проведення досліджень, виробленні пропозицій і рекомендацій, включаючи розробку нормативних правових актів.

МОП сприяє у створенні центрів з надання консультаційних та експертних послуг, підготовки та перепідготовки кадрів. Будуть проведені й інші спільні роботи в таких сферах як підготовка кадрів, удосконалення трудових відносин та трудового законодавства, зайнятість, умови і охорона праці, соціальне забезпечення та ін. [52, с. 96-103].

2.2. Зарубіжний досвід правового забезпечення оплати праці в державному секторі економіки

Нормативних правових актів, що регулюють надбавки і доплати в бюджетній сфері досить багато і, на жаль, вони не утворюють стрункої системи. У зв'язку з цим може бути використаний позитивний досвід низки європейських країн.

В організаціях країн ринкової економіки існують два основні напрями матеріального стимулювання: стимулювання якості роботи і стимулювання якості робочої сили. До стимулювання якості роботи відносяться традиційні системи преміювання за зростання продуктивності праці, економію сировини і матеріалів, зниження браку, раціональне використання робочого часу. Принцип їх дії заснований на визначенні нормативного рівня витрат сировини, матеріалів тощо, і порівняно його з

фактичними результатами праці працівників. Розміри премій за цими показниками становлять в середньому до 15–20% місячного заробітку [15].

У практиці зарубіжних країн застосовуються також спеціальні системи преміювання за досягнення певних виробничих результатів, заздалегідь узгоджених і закріплених в відповідних договорах (договори про зацікавленість, про продуктивність та ін.). Так, у Великобританії у 1980-х рр. була введена практика укладання договорів про продуктивності між адміністрацією підприємств і профспілками, що представляють працівників цих підприємств. Суть цих договорів полягала в тому, що доходи від зростання продуктивності праці ділилися у відповідній пропорції згідно з підписаною угодою між підприємцями і працівниками, що дозволяло збільшувати оплату без збільшення прямих виробництв та витрат. Система стимулювання у Франції також заснована на договорах про зацікавленість.

Стимулювання якості робочої сили спрямоване на стабілізацію кадрів в організаціях і відіграє важливу роль в соціально-трудовах відносинах. І тут дуже важливу роль має збільшення заробітної плати працівника залежно від стажу роботи. Зменшення плинності кадрів дозволяє формувати висококваліфікований персонал організації.

Найбільш яскравий приклад закріплення працівників за певним підприємством за допомогою заробітної плати є Японія, де ставки заробітної плати найманих працівників в 3, 5–4 рази нижче ставок тих працівників, які вже близькі до закінчення своєї трудової діяльності [162, с. 115-116]. Так, в Японії наприклад, можна виділити три основні складові заробітної плати. Перша – основний оклад, або базова ставка. Вона, зазвичай, визначається в залежності від віку, стажу роботи, професійної підготовки, сімейного стану працівника. У великих компаніях розмір базової ставки приблизно однаковий для всіх постійних працівників одного віку і освіти. Позаштатні та тимчасові працівники

отримують при цьому, істотно більш низьку ставку (зазвичай в 2 рази). Базова ставка зростає зі збільшенням стажу роботи. Її розмір визначається величиною витрат на відтворення робочої сили.

Другим елементом заробітної плати є додаткові виплати – надбавки, премії, бонуси, що виплачуються щомісяця і за результатами діяльності за півріччя. Надбавки використовуються для стимулювання особистого вкладу працівника і групи, в яку він входить. Вони, зазвичай, включають: оплату понаднормової роботи, надбавку за підвищення продуктивності та якості праці, різного роду премії, величина яких залежить від результатів діяльності компанії в цілому, а також одноразову допомогу особі, яка «йде на пенсію». Величина цих надбавок та їх частка в загальному розмірі заробітної плати може коливатися і складати до 50% базової ставки. Піврічні та щорічні виплати (бонуси) можуть перевищувати в кілька разів величину щомісячної заробітної плати.

В останнє десятиліття, за свідченням японських дослідників, сформувалася досить стійка тенденція до відносного і абсолютного збільшення частки надбавок, стимулюючих підвищення продуктивності праці працівника. Слід зазначити, що крім стимулювання працівників, додаткові виплати, що виплачуються 2 рази в рік, дозволяють підприємцям здійснювати маневрування великими сумами, які використовуються для додаткових інвестицій і служать джерелом накопичення капіталу. Наявність цих коштів дозволяє японським компаніям широко використовувати залучені ззовні позикові кошти, в результаті норма накопичення капіталу істотно перевищує відповідний показник інших держав. Крім того, акумулювання преміальних виплат, бонусів і пенсійних коштів створює значний резервний фонд, який дозволяє компаніям пристосовуватися до кон'юнктурних коливань, економічним і фінансовим труднощів. Компанії можуть практично вільно маніпулювати розмірами бонусів, що дозволяє їм регулювати величину

витрат виробництва і прибутку, домагаючись гнучкого реагування на ринкові коливання.

Третім елементом сукупної заробітної плати працівника є виплати на соціальні потреби (надбавки на утримання сім'ї, оплату проїзду на роботу, квартирну плату, медичне обслуговування, соціальне страхування та ін.). В останні десятиліття спостерігається тенденція збільшення суми цих надбавок і включення відповідних пунктів в колективний договір. У свою чергу, ці надбавки можна розділити на три групи.

Перша – обов'язкові надбавки, що направляються до фондів соціального страхування для допомоги з непрацевдатності, безробіття тощо. Друга група надбавок – необов'язкові. Склад і величина цих надбавок обмовляється в кожному конкретному випадку в ході підписання колективного договору між керівництвом компанії і профспілкою. Сюди входить оплата житла, медичне обслуговування, утримання дитячих установ, організація відпочинку, професійна підготовка працівників, надання пільгових кредитів та ін. Третю групу надбавок становлять виплати до пенсійного фонду (5% місячного заробітку). Величина зазначених надбавок істотно змінюється в залежності від стажу, освіти, виду роботи, розміру фірми, галузі промисловості тощо.

Значна кількість додаткових виплат, а також складний механізм їх визначення пояснюються кількома причинами. В якості основної слід виділити прагнення японських компаній забезпечити стимулювання працівників до збільшення продуктивності праці і підвищення кваліфікації в умовах, коли стаж роботи є одним з найважливіших показників величини заробітної плати. Вміле поєднання різних виплат, їх оновлення і комбінування забезпечує ще й додаткову «прив'язку» працівника до компанії, так як зі збільшенням стажу роботи розмір надбавок зростає. У разі працевлаштування на іншу фірму у віці 40-45 років працівник автоматично втрачає надбавки аж до 15% його заробітної

плати, тобто потрапляє в «дискриміновану» категорію «найнятих в середині кар'єри». Уміло поєднуючи систему надбавок, японські компанії домагаються приросту продуктивності праці в порівнянні з приростом заробітної плати [52, с. 13-16].

У наукових працях М. Г. Мошенського стверджується, що у Франції кваліфікаційна «розбивка» характеризується великою дробленістю, зокрема, у металопромисловості 7 розрядів. В інших галузях промисловості від 5 до 11. А ось у США у найбільшій сталеливарній компанії «Юнайтед Стейтс стіл корпорейшен» налічують 32 групи спеціальностей – рівень «0» і «1» прибиральники, підсобні робітники; до 2-ої групи – робочі із сортування відходів, до 3-ї групи – робочі машин, зварювальники, формувальники – до 17-ї групи вальцювальники у механізованого стану – до 20-ї, вальцювальники із прокати безшовних труб – 21-ша група, до 28–30 груп входять старші вальцювальники і вальцювальники на смугових станах гарячої прокати. Тоді як в інших галузях промисловості США число груп спеціальностей інше – в сільськогосподарському машинобудуванні, зокрема, налічується 14 груп [101, с. 25-27].

А. Л. Жуков зазначає, що в американській автомобільній корпорації «Форд Моторз» увесь персонал при диференціації рівня окладів розділений на 23 ступені. На підприємствах вугільної промисловості Франції оклади всіх працівників (за винятком директора) диференціюються за 22-розрядної шкалою [56, с. 79]. У ФРН «тарифний договір», що діє в деяких підгалузях металургійної промисловості, містить 10 тарифних розрядів [174, с. 103].

Наразі понад 200 найбільших американських промислових корпорацій застосовують систему оплати за кваліфікацією на індивідуальній і на груповій основі. До них відносяться «*Procter & Gamble*», «*TRB*», «*General Foods*», «*General Motors*», «*Johnson & Johnson*», «*Atlantic Reetfield*» та ін. У корпорації «*TRB*» наразі більше 20

підприємств, що використовують «оплату за кваліфікацію» для робітників.

Системи «оплати за кваліфікацію» передбачають оплату не за фактичною працею, а за кількістю освоєних працівником спеціальностей. «Оплата за кваліфікацію», означає, що при освоєнні нової спеціальності виконавець отримує надбавку до заробітної плати, при цьому набуті знання повинні використовуватися в роботі. Для цього 25-30% фонду оплати кожного працівника, якого переведено на таку систему, є умовними. Тобто рішення по виплаті винагороди приймаються членами бригад при бригадних формах організації праці, або керівниками середньої або нижчої ланки.

Механізм такої системи включає поняття «одиниці кваліфікації», яка визначає суму знань, і навичок, необхідних для виконання додаткової роботи і отримання надбавки. Звісно, працівники опановують не усіма наявними на підприємстві «одиницями кваліфікації». Максимально допустимий до освоєння одним робочим одиниць – 15, мінімальне – 3. На думку фахівців, типовий працівник в змозі опанувати приблизно 5 «одиниць кваліфікації».

У середньому на освоєння «одиниці кваліфікації» витрачається 32,1 тижні. При цьому, працівник після навчання зобов'язаний закріпити отримані навички, відпрацювавши певний час (в середньому 32,8 тижні) за новою спеціальністю. Досягнення необхідного рівня встановлюється в ході спеціальної процедури, в якій бере участь керівник, майстер або бригадир. Вони дають свої оцінки працівнику у вигляді певного числа балів. У міру досягнення відповідної суми балів, керівництво приймає рішення про надбавку до заробітної плати. На більшості підприємств розмір надбавки не залежить від змісту спеціальності, на деяких – її величина диференціюється відповідно до придбаної професією.

Системі «оплати за кваліфікацію» надається велике значення при впровадженні гнучких автоматизованих виробничих систем. У доповіді

Національної дослідницької ради США відзначається, що більшість підприємств, які застосовують гнучку автоматизацію, йдуть шляхом підготовки робітників по всьому блоку спеціальностей модулів таких систем. При цьому, всі члени бригади, які обслуговують певний модуль, стають «системними операторами», здатними виконувати всі передбачені роботи. Причому рівень їх кваліфікації еквівалентний найвищому рівню оператора інших підрозділів. Так, на підприємстві із виробництва автомобільних двигунів в США кожен модуль гнучкої виробничої системи містить до 30-50 видів робіт, якими після закінчення п'яти років опановують члени бригад.

У цілому підприємства, що використовують систему «оплати за кваліфікацію», вважають її ефективною і перспективною. В ході опитування Міністерства праці США встановлені наступні переваги: мобільність робочої сили всередині підприємства (89,5 %) внаслідок графіків ротації робочих місць; підвищення задоволеності працею (63,2 %); зниження рівня невиходів на роботу (36,9 %); плинності кадрів (31,6 %). Важливим є підвищення продуктивності праці (72,2 %). Практично всі відзначили зростання якості продукції.

Разом з цим, на всіх підприємствах, що впровадили цю систему, різко зросли витрати на навчання персоналу і, відповідно, збільшилися втрати робочого часу. Проте, фахівці вважають, що додаткові витрати компенсуються зростанням продуктивності праці та зниженням витрат виробництва (на 30-50 %), що дає можливість до 15 % фонду робочого часу витратити на підготовку і перепідготовку працівників (тоді як при звичайній системі витрачається лише 3-4 %) [52, с. 21-24].

У країнах з централізованою плановою економікою професії в кожній галузі класифікуються за розрядами. На ранніх етапах через брак кваліфікованих працівників встановлювалася велика різниця в основній заробітній платі працівників найнижчої та найвищої категорій з метою стимулювання працівників підвищувати кваліфікацію. Згодом, коли

кількість кваліфікованих працівників зростає, ця різниця була значно скорочена. Кількість категорій у порівнянні з іншими промисловими країнами невелика, і в останні роки була тенденція до скорочення цього числа для спрощення системи заробітної плати. В більшості галузей зараз є всього шість або сім категорій, тоді як раніше в деяких галузях їх налічувалося 10 або 12. Категорії, по суті, є класифікацією професій. Вони встановлюють диференціали або коефіцієнти і не визначають фактичні ставки заробітної плати. Для будь-якої категорії, наприклад, для категорії III, в одних галузях заробітна плата вище, ніж в інших. Вона варіюється залежно від пріоритету кожної галузі [61, с. 81-82].

Дані про досвід країн з перехідною економікою характеризуються наступним чином. Свого часу тарифна сітка в Чехословаччині в 1999 р. містила 12 тарифних ставок [42, с. 28]. В Угорщині рекомендована тарифна сітка містить 25 розрядів [112, с. 89]. В Албанії рекомендована Міністерством фінансів до застосування на підприємствах тарифна сітка складається з 22 розрядів [176, с. 106].

У Польщі на державному рівні наразі визначається тільки мінімальний розмір заробітної плати. Підприємства самостійно, на основі угоди між адміністрацією і профспілками, розробляють свої системи оплати праці (заводські системи). На першому етапі, що почався в 1992 році, процесу децентралізації тарифної системи підприємства в якості орієнтирів використовували діапазони тарифних сіток. У ході застосування заводських систем оплати праці виявилася необхідність в єдиному підході до оцінки робіт як інструменту формування співвідношень у заробітній платі всередині підприємства і в міжзаводському розрізі.

Наразі польським підприємствам надано повну свободу у виборі методів оцінки робіт і диференціації тарифних ставок і посадових окладів. При цьому, розпорядженням Міністра праці допускається застосування не аналітичних методів оцінки праці, а більш простих –

сумарних. Щоб не допустити надмірних відмінностей між підприємствами в рівнях заробітної плати, використовуються кошти податкової політики.

Тарифікацію робіт на підприємстві здійснює комісія, в яку входять представники різних категорій працівників і профспілок. Інструментарій тарифікації складається безпосередньо на підприємствах (з використанням міжгалузевих і галузевих типових робіт). У міру того як суб'єктом регулювання заробітної плати в Польщі ставало підприємство, підвищувалося значення такої форми регулювання заробітної плати як висновок колективних договорів адміністрації підприємства з профспілками, які представляють інтереси працівників. Такі договори можуть охоплювати кілька підприємств або галузь.

Наразі спостерігається тенденція посилення залежності основної заробітної плати від результатів господарської діяльності підприємств в східно-європейських країнах, які намагаються «опосередковано» величиною індивідуального внеску працівника впливати на кінцеві результати. Цей внесок визначається не тільки тим, яку роботу виконує працівник, а й як він її виконує, тобто його особистими діловими якостями, що відображаються на результативності праці. Так, в Польщі оцінка робочого місця або виконуваної роботи доповнюється атестацією працівника. Зокрема, працівники, які виконують роботи та тарифікуються по одному тарифному розряду, можуть мати різні ставки заробітної плати в залежності від результативності їх праці.

Аналіз еволюції регулювання основної заробітної плати в східно-європейських країнах показує, що в міру становлення ринкових відносин змінюються характер і суб'єкти цього регулювання. Центр тяжкості в цьому процесі переміщається на підприємство. Формується механізм колдоговірного регулювання заробітної плати, зростає роль профспілок. Разом з тим, це не означає повного відходу від державного регулювання. Навпаки, необхідність в ньому зберігається, особливо на перехідному

етапі, коли не можна розраховувати на «саморегуляцію» рівня і пропорцій заробітної плати на ринку праці. Разом з тим, зі становленням ринкового господарства істотно змінюються форми, методи і функції державного регулювання заробітної плати. Вони складаються, перш за все, в забезпеченні соціальної захищеності трудящих в частині гарантій рівня заробітної плати, необхідного для відтворення робочої сили. Це вимагає встановлення на державному рівні мінімуму заробітної плати, можливо, і початкових ставок за основними професійно-кваліфікаційними групами, а також використання індексації заробітної плати в міру зростання вартості життя [52, с. 58-60].

У Фінляндії державний сектор економіки великий як за кількістю працівників, так і за часткою у ВВП. Різноманітність послуг державного сектору є широкою й фінансуються за рахунок податкових надходжень. Загальна податкова ставка є високою – 43 відсотки. Увесь державний сектор складається з центральних і місцевих органів влади та церкви. Діяльність центрального уряду пов'язана із наданням важливих і незамінних послуг у соціальному, бізнесовому та секторі громадських послуг. Найбільші групи персоналу в бюджетних установах штату – це працівники служб оборони, порятунку та поліції, а також працівники університетів. На ці групи персоналу припадає понад 50 відсотків усіх працівників у центральному державному секторі. Як і в більшості європейських країн, у Фінляндії значна кількість колишніх державних монополій було приватизовано, зокрема, за останні два десятиліття кількість персоналу центрального уряду знизилася з понад 213 000 співробітників у 1990 році до 87 000 у 2011 році. Здебільшого це зниження пов'язано з перетворення державних установ і департаментів на некорпоровані державні підприємства, зареєстровані державні компанії та муніципальні компанії. Наразі в центральному уряді працює приблизно 4 відсотки загальної зайнятої робочої сили у Фінляндії.

Сукупна різниця в заробітній платі в державному та приватному секторах також змінилася. Наразі існує значна різниця між заробітною платою центрального та місцевого державного сектору. Також існує позитивний розрив між заробітною платою центрального уряду та приватного сектора протягом значного періоду. Ще у 1975 році різниця в заробітній платі становила майже 20%, і вона знизилася приблизно до п'яти відсотків у 2007 році, тоді як під час фінансової кризи наприкінці 2000-х вона знову почала зростати. У 2011 році середній працівник центрального уряду заробляв приблизно на 11% більше, ніж у приватному секторі.

Різниця в заробітній платі, як правило, від'ємна для працівників місцевого самоврядування. Ще у 1975 році розрив був трохи позитивним, але протягом усього періоду спостерігалася тенденція до зменшення розриву в заробітній платі. До кінця 2011 року працівники місцевого самоврядування заробляли на десять відсотків менше, ніж працівники приватного сектора. Загальний сукупний розрив у заробітній платі, у свою чергу, зменшився з позитивного показника (дев'ять відсотків) у 1975 році і до негативного (від'ємного значення шести відсотків) у 2011 році.

Наразі спостерігається дві цікаві тенденції. По-перше, різниця в заробітній платі в державному та приватному секторах змінюється контрциклічно зі станом економіки. Це означає, що під час економічних спадів відносне становище працівників державного сектору зростає, тоді як премія за доходи державного сектора знижується під час підйому. Ця контрциклічна закономірність у першу чергу пояснюється умовами на ринку праці, які впливають на заробітну плату в приватному секторі, але лише незначною мірою впливають на заробітну плату в державному секторі. По-друге, існує негативний зв'язок між середньою заробітною платою і часткою зайнятих у державному секторі протягом 1970-х і 1980-х років. Так, до 1970-х років у державному секторі працювала значна

частина високооплачуваних працівників, наприклад, тих, які працювали у центральному уряді як державні службовці. Розширення законодавчих соціальних служб, насамперед у місцевому секторі, призвело до значного зростання низькооплачуваних професій, зокрема, медсестер та працівників інших соціальних служб. Таким чином, середні заробітки в державному секторі знижувалися, оскільки збільшувалась кількість професій у місцевому секторі. Хоча середньостатистичний працівник приватного сектора заробляє більше, ніж його колега у державному секторі, кваліфікація працівників значно вища в державному секторі. Близько 30 % працівників центрального урядового сектору мають науковий ступінь і понад 40 % мають певний рівень вищої освіти, включаючи політехніку, тобто університет прикладних наук [23, с. 15-18].

У секторі місцевого самоврядування майже 20% працівників мають вищу освіту, а 35 % мають політехнічну освіту. У цьому секторі кваліфікація багатьох посад визначена в законі та вимагає певної освіти. Наприклад, працевлаштування медичних працівників регулюється законодавством про виконання професій. Таким чином, рівень освіти як у центральному, так і в місцевому секторах є високим порівняно з приватним сектором, де понад 60 % працівників отримали не вище ніж нижчу середню освіту.

Промислові відносини регулюються колективними договорами, які, у свою чергу, регулюють мінімальні умови для відповідної роботи та встановлюють трудові відносини. Колективні переговори, у яких держава відіграє важливу роль, використовуються на ринку праці Фінляндії з 1968 року. У всіх випадках асоціації роботодавців та профспілки підписують власні колективні договори. До 2001 року колективні договори були обов'язковими для осіб, які не є членами профспілок у галузях приватного сектора, де більше половини працівників були членами профспілок.

У 2001 році була створена нова рада з трьох членів з метою підтвердження застосовності колективних договорів у приватних секторах. Наразі приблизно 90 % усіх працівників охоплені колективними договорами.

Централізовані угоди також були основним способом оплати праці. Разом з цим, наразі спостерігається зростання тенденції до переговорів про заробітну плату на місцевому рівні. Це певною мірою відображає бажання роботодавців у приватному секторі надати більші повноваження приймати рішення щодо підвищення заробітної плати на рівні компанії. Це було зумовлено потребою підвищити та забезпечити конкурентоспроможність фірми на світових ринках.

У державному секторі зсув до переговорів на місцевий рівень пов'язаний із запровадженням нових схем оплати праці, які базуються на системах оцінки роботи. Мета таких схем оплати полягала у покращенні конкурентоспроможності державного сектора на ринку праці. З початку 2008 року нова система оплати праці застосовувалася в усьому державному секторі, де оплата праці працівників складається з окремого робочого та особистого компонентів оплати.

Персональний компонент оплати праці може становити до 48% оплати за певну роботу. Таким чином, стара система оплати праці, заснована на посадах і стажі роботи, поступово змінюється.

Дослідження між країнами включають *Blanchflower* (1996) [4], який аналізує 15 країн-членів ОЕСР, *Giordano et al.* (2011) [7], який аналізує десять вибраних країн Єврозони, а також *Gregory and Borland* [9], які досліджують у державному секторі заробітну плату, премії різних країн Латинської Америки. *Blanchflower* (1996) [4] вважає, що 11 країн мають позитивну надбавку до заробітної плати в державному секторі (від 4 до 25 відсотків), у той час як у Норвегії є послаблення заробітної плати (від'ємні сім відсотків). *Giordano et al.* (2011) [7] довели, що надбавка до заробітної плати в державному секторі для чоловіків є набагато вищою

ніж премія в державному секторі для жінок. Цікаво, що в кожній дослідженій країні надбавка до зарплати в державному секторі вища порівняно як з невеликими фірмами приватного сектора, так і з великими фірмами приватного сектора.

Існують деякі проблеми щодо різниці в заробітній платі для чоловіків і жінок. *Korkeamäki* (1999) [12] виявив, що чоловіки заробляють приблизно на 3-5 % менше в державному секторі Фінляндії, тоді як жінки отримують невелику надбавку до зарплати. У своїх дослідженнях *Cai and Liu* (2011) щодо Австралії [5] та *Akhmedjonov and Izgi* (2012) [2] щодо Туреччини повідомляють про подібні докази, за винятком того, що турецькі жінки отримують значну премію (60 відсотків) у державному секторі. *Judge and Cable* (2004) [10] виявили, що в Німеччині чоловіки заробляють на 2-7 % менше в державному секторі, тоді як жінки заробляють на 8-12 % більше в державному секторі.

Практичні рівні надбавки до заробітної плати в державному секторі як для чоловіків, так і для жінок мають місце в Австрії, Бельгії, Канаді, Великобританії, Греції, Італії, Франції, Іспанії, на Кіпрі, в Ірландії, в Португалії, Словенії та в Індії.

Розриви в заробітній платі чоловіків, як правило, низькі в Австрії, Бельгії, Великобританії та Франції (від двох до семи відсотків), тоді як чоловіки-державники отримують значну премію в Португалії, Іспанії та Греції (13-27 %). Різниця в заробітній платі вища для жінок, а надбавки коливаються від семи відсотків (Франція та Бельгія) до 30-50 % (Іспанія та Кіпр).

Таким чином, зарубіжна наукова література надає різні емпіричні докази існування розривів в оплаті праці на ринках праці. Резюмуючи, можна зазначити, що:

- 1) премія в державному секторі, як правило, вища для жінок, ніж для чоловіків; це, ймовірно, є результатом меншого гендерного розриву в заробітній платі в державному, ніж у приватному секторі;

2) премія у державному секторі, зазвичай, вища для працівників, які працюють за низький рівень основного заробітку; а працівники з високим рівнем освіти можуть мати вищу заробітну плату в державному секторі;

3) на рівні країни надбавки до оплати праці в державному секторі, як правило, вищі у регіонах із високим рівнем безробіття;

4) дані країн з перехідною економікою показують, що працівники державного сектора отримують менше, ніж працівники приватного сектора. Потенційні пояснення цього включають хабарництво та інші негрошові виплати, які можуть компенсувати нижчу оплату праці в державному секторі;

5) премія у державному секторі вища, якщо порівнювати з малими приватними фірмами та великими фірмами приватного сектора, принаймні в євро зоні [23, с. 35].

Ісландська система переговорів про заробітну плату є як централізована та скоординована. Рівень участі робочої сили в країні високий, але змінний, і міграція відіграє важливу роль; імміграція відбувається під час потужного економічного зростання, а переміщення відбувається під час спаду. Податковий вплив на ринок праці є відносно низьким і, отже, не має впливати на рішення працювати. Крім того, рівень безробіття нижчий, ніж у більшості інших країн. Таким чином, за найпоширенішими показниками гнучкості ісландський ринок підпадає під категорію «гнучкого».

Порівняно з іншими країнами, в Ісландії захист зайнятості є дуже низьким. Закони та нормативні акти, які безпосередньо збільшують витрати на оплату праці, наприклад, обов'язкові лікарняні, мало впливають на безробіття, оскільки заробітна плата коригується для компенсації. Більше того, вони не впливають на продуктивність [16]. Правила та норми, спрямовані на захист зайнятості, як-от вихідна допомога, як правило, впливають на рішення щодо найму та звільнення.

Вони, як правило, зменшують короткострокове безробіття та подовжують довготривале безробіття, зменшуючи рівень безробіття, а також впливаючи на рівень робочої сили, особливо для жінок [14].

Регулювання мінімальної заробітної плати впливає на ринок праці двома різними способами. Мінімальна заробітна плата підвищує загальну продуктивність, по-перше, за рахунок ліквідації низькооплачуваних і низькопродуктивних робочих місць, тим самим підвищуючи ймовірність більш високого рівня безробіття; і, по-друге, зменшуючи розбіжність у кваліфікації, тим самим зменшуючи кваліфікацію, зменшуючи стимули до інвестування людського капіталу. Емпірично, мінімальна заробітна плата в більшості країн установлена на настільки низьких рівнях, що наслідки, як правило, мінімальні [16].

Як і в інших скандинавських країн, але на відміну від багатьох європейських країнах та США, законодавство Ісландії передбачає мало прав щодо ринку праці. Натомість захист працівників на ринку праці обумовлюється за допомогою трудових договорів. Як наслідок, бракує законів про мінімальну заробітну плату, але оскільки кожен контракт передбачає мінімальну заробітну плату за цим контрактом. Ісландія не є членом ЄС. Однак вона є членом Європейської економічної зони (ЄЕЗ), яка поширює чотири свободи ЄС на Ісландію, Норвегію та Ліхтенштейн. З моменту створення ЄЕЗ у 1994 році ісландське трудове законодавство та колективні договори були змінені відповідно до правил і директив ЄС. Найпомітніші зміни стосуються захисту дітей та підлітків у сфері зайнятості та обмежень максимальної тривалості робочого часу (в середньому 48 годин на тиждень). Таким чином, кількість правил, що регулюють ісландський ринок праці останніми роками, зростає або через законодавство, або через колективні договори.

Правила прийому та звільнення є набагато менш обмежувачими в Ісландії, ніж у більшості інших країн Європи. Більшість колективних договорів передбачають попередження за 1–6 місяців, залежно від

терміну перебування на посаді, і зазвичай за 3 місяці. Звільнення зазвичай відбувається без надання вихідної допомоги. Щоб звільнити працівника, необхідно надіслати йому письмове повідомлення до кінця місяця, що передусе набранню чинності [11].

Керівники, вагітні жінки та жінки, працівники, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, мають більший захист від звільнення. Роботодавцям на приватному ринку праці не потрібно доказувати причину звільнення; однак правила звільнення в державному секторі суворіші. Угоди про вихідну допомогу рідко зустрічаються, за винятком високопоставленого персоналу, як у приватному, так і в державному секторі та пов'язані індивідуальними контрактами. Також немає обмежень щодо неповного робочого часу.

Поточна система відпустки по догляду за дитиною в Ісландії набула чинності у 2003 році. У разі народження дитини мати отримує 3 місяці відпустки; батько отримує ще 3 місяці відпустки, а додаткові 3 місяці можуть бути використані будь-яким із батьків (Закон № 95/2000). Протягом періоду відпустки по догляду за дитиною батьки отримують 80% від його/її колишньої заробітної плати.

У багатьох країнах використовується активна політика ринку праці, щоб сприяти переходу від безробіття до зайнятості. З огляду на історично низький рівень безробіття в Ісландії, попит на активну політику ринку праці невеликий. Однак державні агентства з працевлаштування, які перераховують місцеві вакансії, а також в інших країнах ЄЕЗ, працюють у кожній частині країни. Вони також пропонують допомогу тим, хто шукає роботу, у формі різноманітних інструкцій, таких як комп'ютерні курси, курси самовдосконалення та курси з експлуатації важкої техніки. У 2008 році ОЕСР оцінила суворість захисту зайнятості для регулярної зайнятості у своїх країнах-членах, а також у низці країн, які не є членами [24]. У дослідженні розглядається 21 пункт і кожній країні дається оцінка залежно від суворості захисту зайнятості; вищі

значення означають суворіші норми. Оцінки для кожного з 21 пункту об'єднуються в один бал, за яким країни можна ранжувати за суворістю захисту зайнятості. Загальна оцінка складається з трьох підпоказників: захист постійних працівників від індивідуального звільнення, положення про тимчасові форми зайнятості та конкретні вимоги для колективного звільнення. Що стосується загальної суворості захисту зайнятості на регулярній роботі, США посідають перше місце з найменшою суворістю, за ними йдуть Канада та Велика Британія. На іншому кінці шкали знаходяться Португалія, Люксембург та Туреччина. У цій шкалі Ісландія посідає 11 місце з балом 2,11, нарівні з Угорщиною і нижче середнього показника ОЕСР (2,23). Ісландія займає місце, близьке до середнього по ОЕСР за захистом постійних працівників від звільнення. Коли йдеться про конкретні вимоги щодо колективного звільнення, воно нижче за середнє значення ОЕСР щодо положень про тимчасову роботу та вище середнього за ОЕСР.

Структура трудових договорів в Ісландії різниться залежно від профспілки та роботодавця, але певні пункти, які є спільними для більшості з них. Вони обумовлюють заробітну плату та підвищення заробітної плати протягом терміну дії контракту. При укладенні контракту заробітна плата, як правило, встановлюється на рівні МЗП, враховуючи зміну заробітної плати та заробітну плату, що виплачується в приватному секторі, що, як правило, вище ніж заробітна плата, передбачена в договорі про заробітну плату. Розділи початкового контракту обговорюються. Перші чотирнадцять розділів мають загальний характер. Так, у першому розділі визначено розрахунок місячної заробітної плати за денну роботу. Він визначає заробітну плату для кожної категорії заробітної плати та збільшується, враховуючи стаж. Далі дається визначення робіт, які належать до кожної категорії заробітної плати. У главі також визначається узгоджене підвищення заробітної плати протягом терміну дії контракту, а також інші узгоджені

зміни протягом терміну дії договору. Підвищення заробітної плати, зазвичай, відбувається під час підписання нового контракту та на початку кожного календарного року до закінчення терміну дії контракту. Цей розділ містить приписи про мінімальну заробітну плату протягом терміну дії контракту. У ньому також визначено, коли роботодавець повинен підписувати індивідуальний контракт із працівником, і називає елементи, які включаються в такий контракт.

Мінімальна заробітна плата в контрактах веде до поступового підвищення мінімальної заробітної плати і, таким чином, зменшує розподіл заробітної плати шляхом відсікання нижньої межі розподілу. Найпоширенішою мірою розподілу доходу є коефіцієнт Джіні, значення якого діапазон від 0 до 1; числа, близькі до 0, представляють вузький розподіл доходу, а значення, близькі до 1, представляють широкий розподіл доходу. Коефіцієнт Джіні для Ісландії становить 0,26, що є п'ятим найнижчим значенням серед європейських країн. Лише Швеція, Данія, Чехія та Австрія мають нижчі коефіцієнти Джіні. Середнє значення для країн ЄС становить 0,30, близько до середнього значення 0,31 для країн ОЕСР. Коефіцієнт Джіні для США більший ніж 0,36, близький до значення для Сполученого Королівства – 0,32, що вказує на більший розподіл заробітної плати, ніж у скандинавських країнах [25].

Іншим показником розподілу доходу є «децилі», тобто ділення вибірки на 10 груп однакового розміру та дивлячись на середнє значення для кожної групи. Таким чином, порівняння доходів 20 % людей, які мають найвищий дохід, і 20% людей, які мають найнижчий дохід, дає нам міру дисперсії заробітної плати. Чим вищий коефіцієнт, тим ширший розподіл заробітної плати. Це співвідношення (S20/S80) дає значення 3,7 для Ісландії, що є сьомим найнижчим коефіцієнтом. Таким чином, 20 % населення з найвищим доходом мають у середньому в 3,7 рази більше доходів, ніж 20 % з найнижчим доходом [17, с. 25-35].

У Філіппінах на розрахунковий розрив у заробітній платі впливають демографічні фактори, рівень кваліфікації, типи навичок та професії, фіксовані ефекти, без урахування впливів регіону. Такий підхід до оцінки порівнює працівників, які проживають по всій країні. Результати оцінки показують значні відмінності в ставках заробітної плати між державним і приватним секторами [21]. Працівники державного сектору, які обіймають керівні посади (керівники, менеджери та ін.), отримують погодинну заробітну плату, яка на 20,9 % перевищує погодинну оплату праці їх колег у приватному секторі. Аналогічно, професіонали в державному секторі отримують надбавку до заробітної плати в розмірі 14,8 %.

Працівники сфери послуг отримують найвищу надбавку до заробітної плати в державному секторі, еквівалент припадає на 22,4 % погодинної заробітної плати приватних працівників [1].

Обслуговуючі працівники – це ті, хто надає особисті та захисні послуги (відповідно до Філіппінської стандартної класифікації професій). Їх обов'язки включають догляд за дітьми, приготування та подачу їжі та напоїв, переїзд, роботу поліції та продаж. Велика надбавка за працівників сфери послуг у державному секторі може бути пов'язана із сильною конкуренцією у приватному секторі. Сфера послуг складає 47,5 % філіппінської економіки і, таким чином, основну частину робочої сили. Сильна конкуренція на приватному ринку праці може призвести до зниження рівня заробітної плати в приватному секторі, що призведе до підвищення премій у державному секторі, де заробітна плата стандартизована законом [18].

Некваліфіковані службовці державного сектору, зокрема, помічники та прибиральники офісів, кур'єри, швейцари та збирачі сміття, отримують на 15,9% більше, ніж їх колеги в приватному секторі. А ось працівники сільського господарства в державному секторі отримують надбавку до заробітної плати порівняно з працівниками приватного

сільського господарства (приблизно 18,2 %), незважаючи на те, що надбавка до заробітної плати розрахована менш точно для цієї групи. Розриви в заробітній платі ремісничих та некваліфікованих робітників економічно і статистично незначні [3].

Службовці в урядових офісах отримують нижчу заробітну плату, ніж службовці приватного сектору, які проживають по всій країні [13].

Ця різниця у розмірі 14,3 % є економічно значущою. Державний службовець в одному регіоні заробляє менше, ніж приватний службовець, який міг би проживати в іншому регіоні. Тобто така різниця в заробітній платі пов'язана з географічним розташуванням. Іншими словами, розрив у заробітній платі зберігається якщо порівняти службовців державного та приватного секторів, які проживають в одному регіоні.

Доплати та надбавки до заробітної плати для державних працівників сільського господарства залишаються позитивними, але статистично незначними. Не можна сказати, що фермери, працівники лісового господарства, найняті урядом, заробляють більше, ніж приватні працівники сільського господарства в тому ж регіоні.

Багаті регіони – це регіони, які мають споживання на душу населення вище за середній показник, а бідніші регіони належать до тих, що нижчий за середній рівень споживання. Це показує, що в більшості випадків надбавка до заробітної плати в державі вища у підгрупі бідніших регіонів. Наприклад, працівники державного сектору отримують надбавку до заробітної плати 44,4 % у бідних регіонах і лише 9,1 % у багатших регіонах [8]. Працівники сфери послуг отримують надбавку до заробітної плати у державних установах у розмірі 53,0%, а у бідних регіонах 14,9 %. Ці великі надбавки можна пояснити слабкішою конкуренцією між державним і приватним секторами в бідних регіонах, де економіка менш активна, і, таким чином, заробітна плата в приватному секторі нижча, ніж у багатших регіонах [6]. З іншого боку, багатші регіони мають конкурентоспроможний приватний сектор, де ринкові

ставки заробітної плати можуть наздогнати заробітну плату в державному секторі [20].

Висновки до розділу 2

На підставі міжнародного та зарубіжного досвіду оплати праці в бюджетній сфері, можна зробити такі висновки.

1. Роль МОП в сфері оплати праці складається в акумулюванні ідей, поширення досвіду, організації обміну думками, проведення досліджень, виробленні пропозицій і рекомендацій, включаючи розробку нормативних правових актів.

2. В організаціях країн ринкової економіки існують два основні напрями матеріального стимулювання: стимулювання якості роботи і стимулювання якості робочої сили. До стимулювання якості роботи відносяться традиційні системи преміювання за зростання продуктивності праці, економію сировини і матеріалів, зниження браку, раціональне використання робочого часу. Принцип їх дії заснований на визначенні нормативного рівня витрат сировини, матеріалів тощо, і порівняно його з фактичними результатами праці працівників. Розміри премій за цими показниками становлять в середньому до 15–20% місячного заробітку.

3. У практиці зарубіжних країн застосовуються також спеціальні системи преміювання за досягнення певних виробничих результатів, заздалегідь узгоджених і закріплених в відповідних договорах (договори про зацікавленість, про продуктивність та ін.). Стимулювання якості робочої сили спрямоване на стабілізацію кадрів в організаціях і відіграє важливу роль в соціально-трудовах відносинах. І тут дуже важливу роль має збільшення заробітної плати працівника залежно від стажу роботи. Зменшення плинності кадрів дозволяє формувати висококваліфікований персонал організації.

4. У країнах з централізованої планової економікою професії в кожній галузі класифікуються за розрядами. На ранніх етапах через брак кваліфікованих працівників встановлювалася велика різниця в основній заробітній платі працівників найнижчої та найвищої категорій з метою стимулювання працівників підвищувати кваліфікацію.

5. Аналіз еволюції регулювання основної заробітної плати в східно-європейських країнах показує, що в міру становлення ринкових відносин змінюються характер і суб'єкти цього регулювання. Центр тяжкості в цьому процесі переміщається на підприємство. Формується механізм колдоговірного регулювання заробітної плати, зростає роль профспілок. Разом з тим, це не означає повного відходу від державного регулювання. Навпаки, необхідність в ньому зберігається, особливо на перехідному етапі, коли не можна розраховувати на «саморегуляцію» рівня і пропорцій заробітної плати на ринку праці. Разом з тим, зі становленням ринкового господарства істотно змінюються форми, методи і функції державного регулювання заробітної плати. Вони складаються, перш за все, в забезпеченні соціальної захищеності трудящих в частині гарантій рівня заробітної плати, необхідного для відтворення робочої сили. Це вимагає встановлення на державному рівні мінімуму заробітної плати, можливо, і початкових ставок за основними професійно-кваліфікаційними групами, а також використання індексації заробітної плати в міру зростання вартості життя.

6. Зарубіжна наукова література надає різні емпіричні докази існування розривів в оплаті праці на закордонних ринках праці, зокрема:

а) премія в державному секторі, як правило, вища для жінок, ніж для чоловіків; це, ймовірно, є результатом меншого гендерного розриву в заробітній платі в державному, ніж у приватному секторі;

б) премія у державному секторі, зазвичай, вища для працівників, які працюють за низький рівень основного заробітку; а працівники з

високим рівнем освіти можуть мати вищу заробітну плату в державному секторі;

в) на рівні країни надбавки до оплати праці в державному секторі, як правило, вищі у регіонах із високим рівнем безробіття;

г) дані країн з перехідною економікою показують, що працівники державного сектора отримують менше, ніж працівники приватного сектора. Потенційні пояснення цього включають хабарництво та інші негрошові виплати, які можуть компенсувати нижчу оплату праці в державному секторі;

д) премія у державному секторі вища, якщо порівнювати з малими приватними фірмами та великими фірмами приватного сектора, принаймні в євро зоні.

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

3.1 Альтернативні моделі оплати праці працівників бюджетної сфери

Тарифна система на основі ЄТС, незважаючи на забезпечення єдності диференціації в оплаті праці працівників відповідно до складності праці та кваліфікації працівників, вступає в протиріччя з об'єктивно існуючими умовами. Головним її недоліком є вкрай низький рівень тарифних ставок. Внаслідок цього недоліку здійснювалося завищення розрядів оплати щодо фактично потрібних; завищення штатної чисельності працівників з метою отримання більшого фонду заробітної плати і використання отриманої «економії» для підвищення рівня оплати; введення доплат, несформованих з трудовою віддачею працівників, з метою механічного підвищення заробітної плати.

Серед інших недоліків можна відзначити наступні:

1. Низька конкурентоспроможність заробітної плати в бюджетних установах на ринку праці. У багатьох випадках для підвищення оплати праці використовувалася економія фонду заробітної плати за рахунок завищеної штатної чисельності працівників. Багато вакантних посад залишалися незаповненими, існувала значна частка вимушеного сумісництва. Також на місцях керівники установ вдавалися до завищення розрядів ЄТС із оплати праці працівників організацій бюджетної сфери працівникам без обліку реального рівня їх кваліфікації. Практично характерним для всіх галузей бюджетної сфери став «зсув» тарифікації в сторону більш високих розрядів, ніж це було передбачено на стадії введення ЄТС з оплати праці працівників організацій бюджетної сфери.

2. Необґрунтованість деяких міжрозрядних співвідношень в тарифній оплаті фактичним відмінностям в складності робіт (кваліфікації працівників).

3. Відсутність єдності в оплаті праці працівників різних галузей (а також працівників міжгалузевих професій і посад), які виконують роботи однакової складності, за рахунок уведення диференційованих доплат.

4. Неприв'язаність системи для існування різних додаткових джерел отримання коштів на оплату праці створювала можливість нерівних умов для отримання працівником необхідних розмірів оплати і виявлялася в можливому зниженні кількості та якості послуг, необхідних населенню і одержуваних безкоштовно або на пільгових умовах; нераціональне витрачання бюджетних коштів через можливість виникнення подвійної оплати за однаковий робочий час (з бюджету і з додаткових джерел); внутрішньогалузева плинності кадрів через різний обсяг надаваних платних послуг населенню.

Також слід наголосити на недолік у тарифному нормуванні праці – відсутність належної методичної єдності, особливо за специфічними галузевими посадами фахівців і керівників [165, с. 85-88].

Варто погодитися з тим, що наразі ЄТС для оплати працівників бюджетних установ – недостатньо гнучкий для вдосконалення оплати механізм, що вимагає автоматичного збільшення коштів у тих випадках, коли досить було б обмежитися тільки певною групою працівників. ЄТС через взаємозв'язок усіх її елементів, вимагає змін по всьому ланцюжку, що призводить до значного збільшення бюджетних витрат.

В організації оплати праці «бюджетників» зберігається велика кількість надбавок, доплат і підвищень тарифних ставок (окладів), які умовно об'єднуються під найменуванням «надтарифні виплати». Це доплати за виконання важких, шкідливих і небезпечних робіт, за роботу в нічний час, за суміщення професій, за розширення зон обслуговування,

виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; надбавки за безперервний стаж роботи в галузі (за вислугу років), за наявність наукового ступеня і вченого звання, за виконання специфічних для певної професії робіт. Питома вага цієї частини заробітної плати працівників досить велика. При цьому питома вага оплати за складність праці – тарифної частини заробітної плати – менше [165, с. 90].

Відтак нинішня така ситуація призводить до необхідності трансформації підходів до тарифної оплати праці працівників бюджетних установ. При цьому можна виділити два підходи.

Перший підхід передбачає збереження принципів основ побудови оплати за тарифом, що склалися за роки застосування ЄТС, за умови їх коригування відповідно до нових умов господарювання і вимог обліку в оплаті галузевих особливостей праці.

Другий передбачає встановлення базової ставки (окладу) на основі базової розрахункової одиниці, яка має затверджуватися законом про бюджет регіону на черговий рік, а потім формування посадового окладу конкретного працівника за допомогою застосування підвищувальних коефіцієнтів: базового, що відображає рівень освіти працівника, і який формує базовий оклад, а також додаткових коефіцієнтів, що характеризують специфіку виконуваної ним роботи (небезпечні для здоров'я і важкі умови праці); кваліфікацію працівника (присвоєну йому кваліфікаційну категорію); масштаби управління (групу з оплати праці керівників цього закладу); рівень управління (керівник установи, заступник керівника, головний спеціаліст установи, керівник структурного підрозділу). Додаткові коефіцієнти остаточно формують оклад конкретного працівника. Для робітничих професій має встановлюватися тарифна сітка, що складається з восьми тарифних розрядів.

Оцінюючи зазначені підходи, слід зауважити, що перший метод передбачає дуже чітку можливість оцінювати, з одного боку, відмінності

в складності роботи, що виконується працівником, і в умовах його праці через механізм тарифного нормування праці, а з іншого боку, ділові якості працівника (результативність співробітника, досвід і вправність) в формах наочних і зрозумілих працівникові.

Другий підхід своєю сукупністю коефіцієнтів передбачає оплату за формальними характеристиками працівника (стаж, освіта, рівень керівництва тощо). Сама ж робота та її результативність, по суті, зникають з оцінки. Тому може мати ситуація на практиці, що працівники з різною результативністю, але мають однакові коефіцієнти, будуть отримувати однакову оплату. Тому другий метод більше нагадує застосовувані на окремих підприємствах «безтарифні» моделі організації заробітної плати, яких світова практика не знає.

У зв'язку із зазначеним, перший підхід є кращим. Першому підходу відповідає три типи галузевих систем, здатних замінити систему оплати, що діє на основі ЄТС. Перший тип є модифікацією чинної ЄТС в безліч галузевих тарифних сіток і організацію на їх основі управління заробітною платою в галузі. Галузеві єдині тарифні сітки можуть відрізнятися розмірами ставок першого розряду, коефіцієнтами наростання ставок від розряду до розряду в межах встановленого діапазону, діапазонами співвідношень в оплаті вищого і нижчого розряду і навіть кількістю розрядів з тієї чи іншої посадової групи. Об'єднує їх лише те, що всі працівники галузі розміщуються за розмірами тарифної оплати на підставі єдиної шкали (сітки). Така модель галузевої системи оплати праці дозволить усунути окремі недоліки ЄТС з оплати праці працівників бюджетної сфери (наприклад, поліпшити міжрозрядні співвідношення в тарифній оплаті окремих категорій працівників, виділити з оплати праці працівників специфічні професії тощо). У той же час, така модель є високозатратною при внесенні коригувань, оскільки зберігається необхідність коригування всього ланцюжка тарифних ставок, а не тільки за тими групами працівників, де це необхідно. При цьому

зменшується можливість раціонального використання бюджетних коштів за групами працюючих (робітники, фахівці, технічні виконавці, керівники установ та їх підрозділів), оскільки в розрядах ЄТС з оплати праці працівників бюджетної сфери, починаючи з другого, розміщуються по кілька категорій персоналу і виділити з оплати тільки одну категорію, не зачіпаючи інших, практично неможливо [165, с. 94-96].

Другий тип галузевої системи оплати є формування умов оплати для всього персоналу галузі, виходячи з соціальної значущості галузі, в рівній мірі розповсюджується на всіх працівників.

Третій тип галузевої системи базується, з одного боку, на максимально можливому відображенні в ній вимог до оплати специфічних професій і посад, які відповідають функціональним призначенням бюджетної установи в сфері надання послуг і визначають кінцевий результат її діяльності, а з іншого – повністю враховують вимоги економіки до оплати праці працівників міжгалузевих професій і посад. Як правило, кількісне співвідношення розмірів оплати специфічних для галузі працівників і відповідних за характером праці міжгалузевих груп працівників є своїм для кожної галузі.

Уведення галузевої системи дозволить через диференціацію розмірів тарифної оплати і різну частку тарифу в фактичному заробітку врахувати і відмінності в можливостях її формування за рахунок додаткових засобів. Це зближує систему оплати з об'єктивними умовами економічної дійсності і сприяє створенню рівних умов «заробляння» працівниками заробітної плати в усіх галузях бюджетної сфери.

Зазначене може сприятливо позначитися на кінцевих результатах діяльності бюджетних організацій: підвищення обсягів і якості послуг, скорочення внутрішньогалузевої плинності кадрів тощо.

Перехід до галузевих систем оплати в третій моделі практично усуває такий найбільш витратний фактор організації оплати на основі ЄТС, як жорсткість системи оплати. Галузеві системи набагато

перевершують систему оплати на основі ЄТС в частині її гнучкості та рухливості. У такому сенсі система оплати праці може постійно приводитися у відповідність до реальних потреб економіки, рівня зайнятості, реформування діяльності установ бюджетної сфери та до інших реалій, вимагаючи стільки бюджетних коштів, скільки для цього необхідно.

У процесі переходу на третю модель галузевої системи оплати праці можна буде добитися значного ослаблення або повної нейтралізації недоліків моделі, заснованій на ЄТС, що і визначає економічну доцільність переходу. Зокрема, при переході до галузевих систем третього типу можна буде поступово і з вибором пріоритетних професій і посад працівників подолати, такий недолік моделі оплати на основі ЄТС, як загальний низький рівень оплати, підвищуючи при цьому частку тарифної оплати, що є основною. Нова модель системи оплати відповідає складним умовам економічного життя і можливостям економіки, тому інноваційний вплив системи на позитивну трудову поведінку працівників може істотно вирости і відпаде необхідність в завищенні штатної чисельності, присвоєння працівникам розрядів, кваліфікаційних та внутрішньопосадових категорій, які не відповідають як виконуваним роботі, так і реальному кваліфікаційному рівню працівника.

Галузева система оплати також дозволяє враховувати кваліфікацію працівників специфічних посад бюджетної сфери, не порушуючи принципів тарифного нормування при виконанні робіт однакової складності.

У той же час, на нашу думку, для сучасного етапу розвитку економіки більше відповідає використання саме першого підходу проектування нових систем оплати праці, тому що він є більш справедливим, забезпечує певною мірою реалізацію принципу рівної оплати за рівну працю і мінімізує суб'єктивність оцінок.

Відповідно до переходу до другого підходу побудови тарифної оплати праці (з використанням підвищувальних коефіцієнтів) вирішальна роль в реалізації оцінки праці працівників починає належати керівнику підприємства. Таким чином, різко збільшується роль керівника. Але це ефективно тільки при наявності служб із нормування праці та оцінки персоналу, які наразі є далеко не у всіх організаціях бюджетної сфери. Заробітна плата ж працівників повинна бути справедливою, а в умовах одноосібної оцінки керівника такого не завжди можливо домогтися. Навіть в рамках першого підходу простежується збільшення ролі керівника при диференціації заробітної плати в частині встановлення стимулюючих виплат. Керівник установи може самостійно в межах фонду оплати праці встановлювати систему стимулювання [165, с. 100-102].

Важливе місце серед працівників, оплата яких проводиться за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів, займають працівники органів державного управління – державні службовці. Діяльність державних службовців як специфічна професійна діяльність вимагає особливої підготовки і безперервного організаційно-наукового вдосконалення, підвищення професійної кваліфікації. До цього зобов'язують мінливі економічні, соціальні та політичні умови. У діяльності державного апарату найгостріше відчутні недоліки і упущення, які обертаються непоправними втратами для суспільства, організації, конкретної людини [92], адже управлінська праця відрізняється від праці в інших сферах економіки низкою особливостей, а саме:

- високою часткою творчих елементів і необхідністю у багатьох ситуаціях приймати нестандартні рішення;
- особливими вимогами до вольових якостей для здійснення владних повноважень;
- великою різноманітністю інформації, необхідної для здійснення функцій керівництва і джерел її отримання;

- високою нервово-емоційна напруженістю, що збільшується зі зростанням відповідальності;
- високою відповідальністю і компетентністю;
- різноманітністю змісту трудової діяльності тощо.

Кінцевий результат управлінської праці – рішення, яке визначає заходи управлінського впливу на об'єкт, тому якість праці державного службовця і, перш за все, керівника характеризується ефективністю прийнятих управлінських рішень. Високі вимоги до компетенції та особистих якостей державного службовця ставляться до кандидатів на заняття державних посад.

Із наведених особливостей праці державних службовців впливають основні принципи організації їх оплати праці. Перш за все йдеться про реальне централізоване регулювання заробітної плати, оскільки джерела оплати праці формуються за рахунок коштів державного бюджету, частково місцевих бюджетів. Основою такого регулювання з точки зору забезпечення єдності в оплаті праці рівнозначної праці керівників і фахівців на всіх рівнях державного управління, повинна стати єдина система оплати праці, що починається на державному рівні і закінчується на місцевому рівні. Тобто система матеріального стимулювання повинна здійснюватися для всіх категорій державних службовців.

Існуюча система оплати праці працівників державних органів є достатньо неефективною. Про це говорять як вітчизняні, так і міжнародні експерти. Про це знають з власного досвіду працівники державних органів різних рівнів. Тож реформування системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад покликане усунути несправедливість в оплаті праці, адже за сучасними світовими стандартами вона має ґрунтуватися на фаховості, результативності, мірі покладеної відповідальності та особистому внеску кожного працівника.

Основними стратегічними та програмними документами у сфері реформування оплати праці є:

- Стратегія реформування державного управління та план заходів з її реалізації на 2022–2025 роки [53];
- Концепція реформування системи оплати праці державних службовців та план заходів з її реалізації [146].

Чинна система оплати праці державних службовців застаріла і неефективна. Вона включає в себе 11 складових. Посадовий оклад у цій схемі складає всього 39 % – 49 %. Близько 50 % виплат – варіативні. Це премії, надбавки, стимулюючі виплати, розмір яких, як правило, визначає керівник, часто спираючись не на результати роботи, а на власне суб'єктивне бачення і ставлення до працівника.

Реформа спрямована на підвищення ефективності всієї держслужби. Вона допоможе зробити систему оплати праці прозорою та зрозумілою для суспільства і мінімізувати можливості зловживання та корупції.

Рівень заробітної плати кожного державного службовця буде залежати від результатів його роботи. Крім того, заробітна плата поступово буде наближена до ринкової і допоможе залучати на держслужбу більше висококваліфікованих фахівців, а також мотивувати професійних співробітників, які вже працюють.

Реформа комплексна і направлена на всі категорії держслужбовців шляхом поетапного впровадження в усіх державних органах. Першими нову модель впровадять пілотні державні органи, а саме: НАДС та його територіальні органи, Міністерство фінансів України, Міністерство цифрової трансформації та Секретаріат Кабінету Міністрів України. Згодом вона буде поширена на інші державні органи. Реформа буде сприяти подальшій оптимізації функцій та чисельності державних органів.

Упровадження класифікації посад державної служби. Посади класифікують за напрямками діяльності, рівнем відповідальності, складністю обов'язків із присвоєнням відповідних класифікаційних кодів.

Зменшення кількості складових заробітної плати державних службовців. Передбачається підвищення ролі посадового окладу разом із зниженням дискреції керівника на розмір заробітної плати шляхом визначення «основної» та «додаткової» частки заробітної плати:

- основна частка не залежить від рішення керівника та визначає чіткі складові заробітної плати (не менше 70 %);
- додаткова частка залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи шляхом встановлення премії. Дискреція керівника – не більше 30 %.

Першим кроком і основою реформи оплати праці має стати сучасна класифікація посад. Класифікація передбачає розподіл посад державної служби та присвоєння їм класифікаційних кодів на основі віднесення посад до відповідних сімей та рівнів, визначених у Каталозі типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад. Каталог – це рамковий документ, що описує функціонал, межі відповідальності та обсяг завдань на посадах державної служби.

Класифікація розроблена НАДС із залученням вітчизняних та міжнародних експертів і базується на:

- аналізі міжнародного досвіду;
- аналізі основних напрямків роботи на посадах;
- аналізі законодавства;
- зворотному зв'язку від стейкхолдерів.

Модель класифікації передбачає:

- 28 професійних сімей посад – до кожної сім'ї є короткий опис на основі ключового функціоналу на посадах;
- 9 рівнів відповідальності – від першого керівного рівня до початкового фахового рівня;

– 3 рівні юрисдикції – центральний рівень, обласний, районний.

До моделі класифікації посад можуть бути внесені зміни за результатами її апробації у пілотних інституціях.

Класифікація посад сприятиме формуванню сучасної та ефективної системи управління персоналом в державних органах. Вона використовується у всіх країнах ЄС як основа сучасної системи управління персоналом.

Класифікація посад – це лише перший крок у реформі оплати праці. На етапі апробації класифікація посад буде запроваджена як інструмент отримання інформації про посади. При цьому класифікація:

- не зменшить розмір діючого окладу;
- не передбачатиме зміни назви посади, структурного підрозділу чи організаційної структури;
- не матиме впливу на посадові обов'язки.

На першому етапі реформи здійснюється виключно збір даних, розрахунки і моделювання. Коли класифікація посад буде запроваджена, посади державної служби будуть класифіковані за сім'єю посад, рівнем посади та рівнем юрисдикції державного органу. За результатом класифікації їм присвоять відповідний класифікаційний код.

У результаті класифікації заробітна плата державних службовців не зміниться. Зміни можливі після впровадження нових умов оплати праці на основі класифікації посад. Реформа здійснюватиметься поступово з урахуванням можливостей державного бюджету.

Ранг державних службовців є видом спеціальних звань, які встановлюються з метою мотивації, визнання заслуг та особистого внеску, що мають важливе значення для розвитку держави. Саме тому доплата за ранг має лишитися невід'ємною складовою системи оплати праці.

Класифікації підлягають усі посади, які є у штатному розписі державного органу; класифікації підлягає посада, а не конкретний

працівник. Класифікація не оцінює відповідність держслужбовця посаді, яку він/вона обіймає; посади з одного структурного підрозділу можуть відноситись до різних сімей та рівнів [106].

Передбачається підвищення ролі посадового окладу разом із зниженням дискреції керівника на розмір заробітної плати шляхом визначення «основної» та «додаткової» частки зарплати:

- основна частка не залежить від рішення керівника та визначає чіткі складові заробітної плати (не менше 70 %);
- додаткова частка залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи шляхом встановлення премії. Дискреція керівника – не більше 30 %.

У новій системі залишиться доплата за ранг. Адже ранг державних службовців є видом спеціальних звань, які встановлюються з метою мотивації, визнання заслуг та особистого внеску, що мають важливе значення для розвитку держави.

Першим кроком і основою реформи оплати праці має стати сучасна класифікація посад. Класифікація передбачає розподіл посад державної служби та присвоєння їм класифікаційних кодів на основі віднесення посад до відповідних сімей та рівнів, визначених у Каталозі типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад.

Модель класифікації передбачає:

- 28 професійних сімей посад – до кожної сім'ї є короткий опис на основі ключового функціоналу на посадах;
- 9 рівнів відповідальності – від першого керівного рівня до початкового фахового рівня;
- 3 рівні юрисдикції – центральний рівень, обласний, районний [45].

Наразі у сфері державної служби існує своя тарифна сітка, яка охоплює Схеми посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів у 2020

році [116], якою встановлено, що для держслужбовці категорії А посадовий оклад становить 37800-26500 грн (залежно від підкатегорії, посади службовця та юрисдикція держоргану); для категорії Б – 20700-5950 грн (залежно від підкатегорії, посади службовця та юрисдикція держоргану); для категорії В – 11000-4204 грн (залежно від підкатегорії, посади службовця та юрисдикція держоргану). У той же час, Посадові оклади державних службовців НАДС визначаються відповідно до цієї схеми з коефіцієнтом 1,2.

Посадові оклади керівних працівників структурних підрозділів, головних та провідних спеціалістів Мінекономіки та Мінфіну, які здійснюють підготовку висновків до проектів нормативно-правових актів, визначаються відповідно до цієї схеми з коефіцієнтом 1,3, посадові оклади керівних працівників структурних підрозділів, головних та провідних спеціалістів Мін'юсту, які здійснюють правову експертизу проектів нормативно-правових актів, державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, а також інших органів, визначаються відповідно до цієї схеми з коефіцієнтом 1,3.

Посадові оклади державних службовців, які безпосередньо виконують функції із забезпечення кібербезпеки, кіберзахисту, безпеки інформаційних технологій, визначаються відповідно до цієї схеми з коефіцієнтом 1,2.

Посадові оклади працівників міжрегіональних територіальних органів Національного агентства з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, територіальних органів Держенергонагляду визначаються відповідно до схеми посадових окладів на посадах державної служби, передбаченої для державних органів, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя, з коефіцієнтом 1,5 [116].

Виділення державних службовців як спеціальних суб'єктів трудових правовідносин широко поширене у всьому світі. Це обумовлено розумінням сутності державної служби, як особливо специфічної серед усіх інших професій, що вимагає від людини стійких якостей.

У Франції винагорода державного службовця включає в себе оклад, що постійно збільшується у відповідності зі змінами прогресуючої мінімальної ставки міжпрофесійної заробітної плати, а також низка доплат. До них відносяться допомога на житло, на утримання сім'ї, а також додаткові доплати, що різняться по міністерствах, видах служб, окремим групам службовців.

У Німеччині держава оплачує не працю, а функцію чиновника, тому система організації заробітної плати має в собі елемент своєрідної ренти: вона охоплює не тільки період трудової діяльності, а й пенсійний період життя чиновника, а також залишається й після його смерті для осіб, які перебували на утриманні службовця. Чиновники в Німеччині мають довічне призначення, їх посадовий оклад складається з основного окладу, місцевої доплати, в певних випадках – посадових або місцевих надбавок.

В Англії фактично не існує єдиної системи державної служби з уніфікованими нормами оплати праці. Замість цього існує різноманіття структур, умов трудових відносин і шкал оплати.

Заробітна плата корейського державного службовця складається з основного окладу та різних надбавок, виплат і премій. Кожна категорія державних службовців в Кореї має окрему тарифну сітку. Всього в країні існує 13 шкал оплати праці, які застосовуються до політичних призначенців, а також кар'єрним службовцям за такими напрямками: загальне адміністрування, громадська безпека, поліція, пожежна служба, військова служба, адвокатура, канцелярська служба, шкільні вчителі, викладачі вищої школи, судді.

Надбавки і непрямі виплати державним службовцям Кореї можна розбити на кілька груп. В першу входять ті, які виплачуються всім цивільним службовцям без винятку – їх 12. Сюди входять: виплати за тривалу службу, виплати на утримання батьків, виплати на підтримку сім'ї, виплати на навчання дітей, виплати на професійну підготовку, виплати за важку роботу.

Другу групу складають виплати, які надаються державним посадовцям певного рівня. Це, так звані «управлінські гроші». Всі державні службовці нижчих посад отримують виплати на харчування. Крім того, передбачені виплати певним групам державних службовців. Так, наприклад, особистому складу корейської армії видаються квартирні гроші.

Заробітна плата державного службовця в Бельгії складається з наступних трьох частин: основний оклад, соціальні виплати: допомога на дітей, премія в кінці року, відпускні, виплати і премії. Основний оклад державного службовця в Бельгії визначається на основі тарифної сітки, де кожній категорії державних службовців відповідає певний масштаб окладу. На додаток до окладу державний службовець отримує різні доплати і надбавки. Вони відрізняються великою видовою різноманітністю і налічують близько тридцяти типів. Сюди входять: виплати на підвищення кваліфікації, транспортні витрати, доплати за знання двох мов, доплати на придбання одягу, канцелярське приладдя.

З наведених вище прикладів видно, що в усьому світі державна служба виокремлюється як особливий вид трудової діяльності, регулювання якої здійснюється на основі спеціальних нормативних актів. Але, незважаючи на загальносвітову тенденцію виділення державних службовців як спеціальних суб'єктів трудового права, для всіх зарубіжних країн не характерна диференціація заробітної плати державних службовців та інших працівників бюджетної сфери, що має місце в Україні. У зв'язку з цим показовим є досвід Китаю, система заробітної

плати державних службовців в якому, побудована за принципом зовнішньої справедливості, згідно з яким заробітна плата державних службовців Китаю повинна приблизно відповідати заробітній платі співробітників інших державних підприємств [162, с. 121-123].

Із особливостей праці працівників державного управління, впливає необхідність і об'єктивна зумовленість підтримання оплати праці державних службовців на прийнятному для цієї категорії працівників рівні. Тобто держава повинна забезпечити прийнятний рівень життя державним службовцям і компенсувати обмеження державним службовцям, пов'язані з заборонаю заняття будь-оплачуваною діяльністю (крім педагогічної, наукової чи іншої творчої діяльності), підприємницькою діяльністю.

У нинішній складній епідеміологічній ситуації важливим є аналіз особливостей оплати праці працівників сфери охорони здоров'я та соціального захисту населення України незалежно від підпорядкування (далі – працівники охорони здоров'я та соціального захисту населення); працівників будинків відпочинку, пансіонатів, туристських баз, оздоровчих таборів, центрів, будинків творчості та профілакторіїв; працівників, які допущені в установленому порядку до медичної та фармацевтичної діяльності відповідно до порядку, установленому МОЗ України; професіоналів та фахівців, що прирівняні за оплатою праці до медичних та фармацевтичних працівників (психологи, біологи, зоологи, ентомологи тощо). Оплата праці для цих категорій осіб обчислюється відповідно до Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення [117].

Оплата праці зазначених працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки), або в залежності від виконання норм виробітку і відрядних розцінок з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених діючим законодавством. Заробітна плата працівника граничними розмірами не

обмежується. Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються керівником закладу, установи за рахунок і в межах фонду заробітної плати та відображаються в розрахункових відомостях на виплату заробітної плати. Зміни розмірів посадових окладів, підвищень, доплат та надбавок, що визначають заробітну плату працівників, проводяться з моменту: (а) призначення на посаду фахівця відповідної кваліфікації; (б) присвоєння кваліфікаційної категорії, розряду, почесного звання, наукового ступеня; (в) зміни розміру окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду.

Для працівників закладів охорони здоров'я окремо встановлюються такі схеми посадових окладів: (1) розміри тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення; (2) схема тарифних розрядів посад керівних працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, що встановлюються за групами з оплати праці; (3) схеми тарифних розрядів посад лікарів; (4) тарифні розряди посад фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою; (5) схеми тарифних розрядів посад (професій) окремих категорій працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення; (6) схема тарифних розрядів посад (професій) працівників територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), відділень соціальної допомоги вдома, служб милосердя, центрів обліку бездомних громадян, будинків нічного перебування, центрів реінтеграції бездомних громадян, центрів соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі та їх відповідних структурних підрозділів, районних, міських, районних у містах, районних у містах Києві та Севастополі, селищних і сільських центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; (7) схема тарифних розрядів керівних працівників аптечних закладів (в тому числі баз, складів); (8) схема тарифних розрядів посад керівників баз та складів спецмедпостачання; (9) схема тарифних розрядів посад

керівних працівників будинків відпочинку, будинків творчості, пансіонатів, туристських баз, профілакторіїв та ін.

Окремим категоріям медичних працівників встановлюються особливі умови обчислення заробітку. Так, керівникам структурних підрозділів – лікарям посадові оклади встановлюються, виходячи з тарифних розрядів лікарів відповідних спеціальностей та кваліфікаційних категорій (за умови, що спеціальність, за якою їм присвоєна кваліфікаційна категорія, відповідає профілю підрозділу, який вони очолюють), з урахуванням підвищення на 10-25 % у залежності від обсягу роботи. А ось завідувачам відділень соціальної допомоги вдома, соціально-побутової адаптації та соціально-медичних послуг, стаціонарного проживання, адресної натуральної та грошової допомоги тощо, територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) тарифні розряди встановлюються у залежності від кількості осіб, які обслуговуються [117].

Умовами підвищення посадових окладів працівникам системи закладів охорони здоров'я є: (1) за наявність кваліфікаційної категорії (від 44, 9 до 8,7 % тарифної ставки працівника I тарифного розряду); (2) за оперативне втручання (у залежності від обсягу, складності й характеру їх праці при роботі: в амбулаторно-поліклінічному закладі (відділенні) – до 15 % посадового окладу; денному стаціонарі хірургічного профілю – до 25 %, стаціонарі – до 40 %); (3) за диплом з відзнакою (посадовий оклад, що визначений за тарифними розрядами, підвищується протягом 5 років на 5 %); (4) за керування санітарним транспортом (тарифні ставки підвищуються на 20 відсотків); (5) у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці (на 60, 30, 25 та 15 % залежно від посади); (6) інші підвищення посадових окладів (тарифних ставок), приміром, посадові оклади (тарифні ставки) приймальників золота в закладах охорони здоров'я підвищуються на 15 % [117].

На практиці існування специфічної системи нарахування заробітної плати у сфері охорони здоров'я викликає чимало проблем. Проілюструємо таким прикладом. Так, у результаті перевірки медичного закладу було встановлено, що нарахування заробітної плати лікарям здійснюється виходячи з кількості укладених між конкретним лікарем і пацієнтом декларацій із застосуванням відповідних коефіцієнтів, причому згідно з віковими категоріями пацієнтів. При цьому не враховано вимог ст. 98 КЗпП України, а також нормативно-правових актів України адміністрацією Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медичної і консультативно-діагностичної допомоги Івано-Франківської міської ради» щодо впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я, зокрема, порушено приписи вказаних вище спільного наказу Мінпраці й соцполітики України й МОЗ України від 05 жовтня 2005 р., №308/519, а також постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. за №1298. Відповідно до особових рахунків лікарів первинної ланки структурного підрозділу «Міська дитяча поліклініка» цього Комунального некомерційного підприємства при розрахунку їх заробітної плати не взято до уваги встановлені штатним розписом закладу посадові оклади. Крім того, не враховано й установлені штатним розписом цього закладу надбавки за безперервність роботи, завідування і старшинство лікарів, за вислугу років. Натомість в основу розміру зарплати, приміром, лікаря-педіатра покладено 14 декларацій, за віковою категорією пацієнтів до 5-ти років і 20 – за категорією 6–17 років. Після чого до мінімальної заробітної плати проводилися доплати в розмірі 3400,82 грн.

Під час судового розгляду встановлено, що наказом від 27 листопада 2018 р. за №191 затверджено Положення про систему й умови оплати праці працівників, які надають первинну медичну допомогу населенню в Комунальному некомерційному підприємстві «Центр первинної медичної і консультативно-діагностичної допомоги Івано-Франківської міської ради», згідно з п. 3 якого структуру основної заробітної плати складає відсоткова

частка від нормативу укладених декларацій між лікарем і пацієнтом (нормативи: терапевт – 2000 декларацій, педіатр – 900, лікар загальної практики – сімейної медицини – 1800). Додаткова заробітна плата, згідно із зазначеним наказом включає надбавки, доплати, гарантійні й компенсаційні виплати за (а) суміщення професій (посад), (б) напруженість і складність у роботі, (в) високу професійну майстерність лікаря, його в медичній практиці, (д) за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці, використання в роботі дезінфікувальних засобів.

Судова справа звелася до того, що необхідно було вирішувати, який нормативний акт для регламентування нарахування й виплати заробітної плати лікарям брати до уваги. Суд дійшов висновку, що треба керуватися наказом від 27.11.2018 р., №191, яким затверджено Положення про систему та умови оплати праці працівників, які надають первинну медичну допомогу населенню в Комунальному некомерційному підприємстві «Центр первинної медичної і консультативно-діагностичної допомоги Івано-Франківської міської ради». Адже саме ним встановлено «іншу систему оплати праці», а не тарифну, що не порушує вимог чинного законодавства. А тому суд вирішив, що нарахування й виплати заробітної плати здійснювалися за рішенням безпосереднього керівника закладу охорони здоров'я з дотриманням установлених для працівника гарантій [157].

Механізм регулювання співвідношення продуктивності праці й зарплати має полягати у використанні показника продуктивності витрат на персонал, який дозволяє здійснити:

- порівняння цих показників у динаміці й виключити вплив інфляції на вартісну оцінку обсягів виробництва;
- удосконалити алгоритм розрахунку відрядної заробітної плати, що ґрунтується на використанні об'єктивних показників, які характеризують рівень продуктивності праці, впливають на заробітну плату і включають: (а) коефіцієнт зростання продуктивності праці, зумовлений зниженням норми часу; (б) коефіцієнт інтенсивності праці й (в) коефіцієнт, що передбачає

випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно із заробітною платою);

– організаційно забезпечити регулювання випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно зі збільшенням зарплати, що передбачає необхідність оцінювання норм праці й використовується для нормування обсягів робіт на підприємствах. Зазначений механізм регулювання поєднує певні функції управління, а саме: а) вимірювання й оцінювання продуктивності праці й заробітної плати; б) планування співвідношення продуктивності праці й зарплати з огляду на інформацію, отриману у процесах їх вимірювання й оцінювання; в) здійснення контролю темпів показників зростання заробітної плати й підвищення продуктивності праці; г) розроблення й реалізацію відповідних організаційних заходів, спрямованих на додержання встановленого співвідношення цих показників; д) оцінювання впливу планових заходів на результати діяльності підприємства [39].

Вивчаючи оплату праці в бюджетній сфері, варто звернутися до особливостей оплати праці працівників сфери культури. Так, відповідно до Умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки [118] встановлено (1) розміри тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці керівних працівників, художнього, артистичного персоналу, професіоналів, фахівців, службовців, робітників бюджетних установ, закладів та організацій культури; (2) схеми тарифних розрядів посад (професій) керівних працівників, художнього, артистичного персоналу, професіоналів, фахівців, службовців, робітників бюджетних установ, закладів та організацій культури; (3) показники для віднесення бюджетних установ, закладів і організацій культури до відповідних груп за оплатою праці керівних працівників.

До показників для віднесення до груп за оплатою праці працівників культури, зокрема, належать: середньорічна кількість користувачів, кількість відвідувачів на рік середньорічна кількість видачі документів, кількість експонатів основного фонду, показники кількості

постійно діючих протягом року клубних угруповань та кількості дозвіллевих об'єктів установлюються для вказаних закладів рішенням відповідного органу управління за кожною з чотирьох груп закладів окремо та ін. [118].

На нашу думку, для побудови системи оплати праці працівників бюджетної сфери залежно від їх кваліфікації важливе значення має діапазон тарифної сітки. Це пояснюється тим, що від прийнятого діапазону тарифної сітки залежить диференціація рівнів тарифних коефіцієнтів, а отже, і ставок працівників проміжних ступенів кваліфікації. Діапазон тарифної сітки, як і число розрядів, залежить головним чином, від суттєвих відмінностей у складності виконуваних робіт. Цей діапазон встановлює економічно-обґрунтовані межі розміру диференціації ставок оплати праці в залежності від кваліфікації працівника. Наразі об'єктивним критерієм, що дозволяє кількісно оцінити відмінності в рівні складності праці різних груп працівників є час для підготовки кваліфікованого працівника. При визначенні діапазону ЄТС слід порівняти час підготовки працівника з найвищою і найнижчою кваліфікацією, оскільки час підготовки показує те спільне, що притаманне будь-якому виду праці.

Відмінності в часі підготовки фахівців різної кваліфікації в результаті встановлюють рівень складності праці. Співвідношення між часом підготовки працівника найвищої кваліфікації і часом підготовки працівника «простої» праці в літературі називається «коефіцієнтом складності праці». Цей коефіцієнт дає орієнтир для встановлення відмінностей у тарифних ставках між робочими «полярних» рівнів кваліфікації, адже насправді діапазон ЄТС повинен бути встановлений відповідно до цього коефіцієнту або бути близьким до нього [63, с. 24-28].

На думку Ю. Ананьєвої, тільки скорочення діапазону тарифної сітки дозволить досягти оптимального балансу в оплаті працівників

крайніх розрядів і запобігти соціальним конфліктам на ґрунті суттєвих відмінностей в абсолютних рівнях оплати, оскільки, чим вище співвідношення між мінімальним і максимальним розміром тарифної ставки, тим нижче гарантований рівень заробітку працівників, який висловлює мінімальна тарифна ставка [29, с. 89]. В. Баришев, на підставі аналізу зарубіжного досвіду, як оптимального діапазону називає співвідношення 1:5 [35, с. 77]. На нашу думку, проблема скорочення діапазону тарифної сітки вимагає більш детального розгляду. Питання про діапазон ЄТС тісно пов'язаний з двома факторами – відмінностями в складності праці працівників (ознака, яка об'єктивно зумовлює діапазон сітки) і розміром ставки першого розряду: чим цей розмір вищий (за інших рівних умов), тим більше підстав до скорочення діапазону сітки і його зближення зі своєю об'єктивною основою – кількісними відмінностями в складності праці працівників й нижчою кваліфікації.

Визначення кількісних відмінностей в складності праці має особливе значення, оскільки відповідно до принципів розробки ЄТС і обґрунтування її параметрів вони є об'єктивною основою, орієнтиром при встановленні діапазону ставок початкового і вищого розрядів ЄТС. Результати порівняння відмінностей у складності показали, що вони виражаються коефіцієнтом редукції, близьким до 5. Іншими словами, проста і найбільш складна праця співвідносяться як 1 до 5 [155, с. 80]. Таким чином, у міру наближення ставки першого розряду до величини МЗП, діапазон тарифної сітки повинен поступово наближатися до зазначеної величини.

Наступним параметром, що характеризує ЄТС, є певний рівень міжрозрядних співвідношень (абсолютні і відносні). Абсолютні і відносні міжрозрядні співвідношення показують розміри і характер збільшення тарифних коефіцієнтів сітки при переході від одного розряду до інших. Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів визначається як різниця між суміжними коефіцієнтами, а відносне зростання тарифних коефіцієнтів –

на основі поділу більшого коефіцієнта на менший, частка від якого виражається у відсотках. Величина відносного зростання кожного наступного тарифного коефіцієнта тарифної сітки в порівнянні з попереднім коефіцієнтом показує на скільки відсотків рівень оплати робіт віднесених до певного розряду, перевищує рівень оплати робіт, віднесених до попереднього розряду і має важливе значення для забезпечення правильної диференціації оплати праці працівників залежно від кваліфікаційного рівня виконуваних ними робіт. Тарифні сітки, в залежності від зміни тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду, можуть бути чотирьох видів: 1) з прогресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; 2) з прогресивним абсолютним та постійним відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; 3) з постійним абсолютним і регресивним відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; 4) з регресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів [63, с. 24-28].

Варто констатувати, що наразі в Україні прослідковується загострення необґрунтованої диференціації між працівниками бюджетної сфери, заробітна плата яких регулюється на основі ЄТС і тими, чия заробітна плата регулюється на основі спеціальних нормативних правових актів. На наш погляд, це обумовлено відсутністю єдиної системи критеріїв диференціації заробітної плати працівників бюджетної сфери. Ті категорії працівників, чия заробітна плата регулюється на основі спеціальних нормативних актів, мають суттєві переваги в оплаті праці в порівнянні з тими працівниками бюджетної сфери, оплата праці яких проводиться на основі ЄТС. Так привілеї мають місце як щодо порядку та розміру чергового підвищення їх заробітної плати, так і в розмірах самої заробітної плати, яка обчислюється на основі спеціальних нормативних актів.

Саме тому, на наше переконання, в основу побудови галузевих систем оплати праці повинні бути покладено такі постулати:

- забезпечення прямої залежності розміру заробітної плати від кваліфікації працівників, складності виконуваних робіт, умов праці, рівня освіти і тривалості стажу за фахом за галузями бюджетної сфери;
- поетапне наближення мінімальної тарифної ставки і мінімального окладу до величини МЗП за регіонами країни;
- систематизація та уніфікація стимулюючих виплат до основної тарифної оплати, досягнення принципово єдиних підходів до їх застосування в окремих галузях бюджетної сфери;
- 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 у праці;
- орієнтація на використання при формуванні коштів на оплату праці в організаціях бюджетної сфери поряд з асигнуваннями з бюджету доходів бюджетної установи, отриманих від підприємницької та іншої діяльності, що приносить дохід, з благодійних та спонсорських фондів підтримки бюджетної сфери.

Галузева система оплати праці має передбачати включення тарифних ставок (посадових окладів), оплату праці в підвищеному розмірі за роботу в особливих умовах і в умовах, що відхиляються від нормальних, а також стимулюючі виплати.

Вважаємо, що тарифна система за кожною з галузей бюджетної сфери має включати обов'язкові три складові:

- посадові оклади керівників організацій, диференційовані за групами оплати праці в залежності від обсягу робіт і спеціалізації організацій;
- посадові оклади професіоналів та фахівців, диференційовані в залежності від складності, соціальної значущості праці, кваліфікації працівників;

– тарифні ставки (оклади) робітників відповідно до розрядів, віднесення до яких буде здійснюватися на основі професійних стандартів.

Диференціація розмірів тарифних ставок за посадами керівників, професіоналів, фахівців та за робітничими професіями має відбуватися в залежності від особливостей діяльності окремих організацій (складності праці за видами установ), кваліфікації, складності виконуваних робіт, рівня освіти, спеціального стажу. Таким чином, у порівнянні з ЄТС, диференціація оплати праці в рамках якої проводиться лише в залежності від кваліфікації працівника та складності виконуваних робіт, перелік підстав диференціації за новою концепцією повинен бути розширеним, що має забезпечити індивідуалізацію заробітної плати для кожного працівника.

Схеми оплати праці слід розробляти за видами організацій, що входять в галузеву структуру. У зв'язку з цим, варто здійснити перегляд галузевої номенклатури організацій і проведене їх угруповання за видами в залежності від особливостей їх діяльності та складу працівників. Одночасно зі зміною тарифної системи заробітної плати працівників організацій бюджетної сфери передбачається здійснити впорядкування «надтарифних» виплат (тобто доплат, надбавок та інших виплат) з метою приведення їх у логічну і зрозумілу систему, що дозволяє здійснювати стимулювання праці працівників в певних умовах.

Системи «надтарифних» виплат має включати: 1) доплати за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування, виконання роботи тимчасово відсутнього працівника; 2) винагороду за тривалість безперервної роботи, щомісячні надбавки до тарифної ставки за кваліфікацію та інші стимулюючі виплати.

Окрім цього, позитивний практичний досвід, на нашу думку, може мати підготовка переліку професій (посад) працівників, які можуть бути переведені на індивідуальні умови оплати праці з укладенням строкових трудових договорів. Така система організації оплати праці може бути

передбачена для керівників організацій та окремих категорій висококваліфікованих працівників. Розміри оплати праці (посадові оклади, ставки, компенсаційні та стимулюючі надбавки, доплати та інші виплати) за індивідуальними трудовими договорами передбачаються в межах фонду заробітної плати без обмеження максимальними розмірами.

При визначенні рівня оплати праці працівників організацій бюджетної сфери варто орієнтуватися на розмір ЗП регіону і на власні фінансові можливості. Відтак, буде врахована галузева та регіональна специфіка. Заробітна плата буде залежати від місцевих умов і рівня життя в конкретному регіоні. Істотні територіальні відмінності у вартості життя населення зумовлюють необхідність в підтримці різних рівнів заробітної плати за регіонами країни. Фактичне рішення щодо визначення ставок і окладів буде прийматися на регіональному рівні – тобто на тому рівні, з бюджету якого фінансується організація. Разом з цим, в умовах наявної нерівності економічного становища регіонів немає ніякої гарантії, що в разі запровадження такого підходу заробітна плата працівників бюджетної сфери в низці регіонів не зменшиться, оскільки розмір заробітної плати безпосередньо буде залежати від фінансових можливостей регіону. Розміри заробітної плати можуть бути вище або нижче національного рівня, але не можуть бути менше мінімального розміру оплати праці.

М. Г. Мошенський зазначає, що розміри основних тарифних ставок залежать не тільки від кваліфікації робітників, але і від галузі промисловості, місцезнаходження підприємства, форми заробітної плати. Тарифні сітки ряду багатьох країн закріплюють дискримінацію в оплаті окремих груп трудящих в залежності від національності, статі та віку [101, с. 27, 29].

У сучасних умовах проблема тарифної ставки працівника 1-го розряду є однією з ключових. При ідентифікації найнижчої та найвищої ставок заробітної плати багато організацій перш за все розглядають

проблему з правової точки зору. Організації, які укладають колективні договори, зазвичай, установлюють найнижчі ставки заробітної плати за допомогою переговорів з представниками професійних спілок. На ставку заробітків здійснює загальний вплив ринку праці конкретного географічного регіону або індустрії. Де зайнятість висока і конкретний рід завдань має невеликий попит, то мінімальні тарифні ставки заробітків повинні бути порівняно високими [173, с. 496-497]. Таким чином, відбувається підміна поняття «МЗП» поняттям «тарифна ставка працівника 1-го розряду». В результаті питання тарифної ставки працівника 1-го розряду продовжують залишатися нерозглянутими.

Р. А. Яковлев підкреслював, що з теоретичної точки зору мінімальна тарифна ставка повинна бути або рівною мінімальній заробітній платі, що гарантується законом, або бути трохи вище її. Критерій, який необхідно мати на увазі при визначенні мінімальної тарифної ставки, – це частка тарифу в заробітній платі. Якщо мінімальна тарифна ставка встановлюється на рівні 35 % від середньої заробітної плати, то забезпечуватиметься частка тарифу в заробітній платі на рівні близькому до 60 %, а якщо мінімальна ставка буде встановлена на рівні 45 % від середньої заробітної плати, то частка тарифу підвищується до 80–85 %. Інфляційні процеси призводять до тиску працівників на адміністрацію підприємств з вимогою збільшення заробітної плати і, як наслідок, до підвищення її мінімального рівня [181, с. 68-69].

Важливим, на наше переконання, є позиція Р. А. Яковлева, що тарифна ставка працівника 1-го розряду має бути не нижче МЗП [180, с. 95].

Що відбувається, коли тарифна ставка працівника 1-го розряду дорівнює величині МЗП? Підприємства, прийнявши норму: тарифна ставка працівника 1-го розряду дорівнює величині МЗП, зобов'язані зі зміною останньої вносити відповідні зміни в свою тарифну сітку і в результаті у всіх працівників заробітна плата збільшується. І вже при

третьому перегляді заробітної плати на основі коефіцієнта інфляції у працівників підприємства формується стійке уявлення про те, що заробітна плата та її рівень залежить не від результату праці, а від політичних рішень, прийнятих щодо величини МЗП.

Одна з важливих економічних функцій тарифної ставки працівника 1-го розряду полягає у встановленні через неї диференціації заробітної плати між категоріями персоналу на підприємстві. У науковому і практичному плані редукція праці відноситься до недостатньо розроблених питань. Тому при встановленні коефіцієнтів редукції в основному переважає експертний, практично інтуїтивний підхід, що враховує безліч обставин (рівень оплати праці, прийнятий за еталон, кількість груп диференціації, поріг відносного збільшення оплати праці та ін.). Наприклад, чим вище рівень оплати праці, прийнятий за еталон, тим за інших рівних умов менше діапазон і внутрішньо групові коефіцієнти редукції праці [180, с. 95].

3.2. Шляхи вдосконалення механізму оплати праці працівників бюджетної сфери

Необхідність у вдосконаленні системи оплати праці працівників бюджетного сектора економіки назріла в зв'язку з падінням престижу праці багатьох категорій працівників цього сектора економіки, як-от: лікарів, учителів, викладачів, науковців, працівників культури і мистецтва та інших через поширення негативної тенденції відведення цим сферам другорядної ролі в економіці країни. Незважаючи на те, що оплата праці працівників організацій соціально-культурних галузей, які складають основну частину бюджетної сфери, проводиться на основі ЄТС, а для працівників органів державного управління відповідно до

системи їх грошового забезпечення, все ж питання матеріального стимулювання зазначених працівників взаємопов'язані.

Прийняття ж окремих нормативних актів з цих питань призводить до створення диспропорцій в оплаті праці, до порушення співвідношень та рівноваги між галузями бюджетної сфери, категоріями працівників і провокує виникнення соціальної напруги.

Питання вдосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери мають розглядатися в комплексі для всіх категорій працівників з урахуванням аналізу чинного законодавства, дотримання обґрунтованих пропорцій і єдиних принципів [96].

В основу підготовки пропозицій щодо вдосконалення оплати праці працівників бюджетних організацій повинні бути покладено такі основні принципи:

- збереження ролі ЄТС як обов'язкової системи оплати праці в бюджетній сфері;
- підвищення значущості стимулюючої функції заробітної плати як основного джерела доходів трудівників бюджетної сфери;
- забезпечення оптимальних співвідношень між заробітною платою працівників бюджетної і позабюджетної сфер;
- уніфікація норм і параметрів ЄТС та інших умов оплати праці з метою забезпечення єдності в оцінці трудової діяльності працівників різних галузей в залежності від кваліфікації працівників, складності та умов праці.

Для вирішення цих завдань варто зробити такі кроки:

- забезпечення наближення розміру оплати праці перших розрядів ЄТС до величини МЗП;
- законодавче забезпечення можливості регулювання заробітної плати в на основі ЄТС з урахуванням реального рівня життя в регіонах і стану місцевих бюджетів [34, с. 72-73].

Договірне регулювання оплати праці.

Усунення розриву в рівнях оплати праці працівників бюджетної та позабюджетної сфер можливе шляхом удосконалення оплати праці на основі ЄТС за рахунок підвищення ставки 1 розряду і міжтарифних коефіцієнтів, більш широкого застосування системи надтарифних виплат. Такий підхід для досягнення необхідного співвідношення між рівнями оплати праці бюджетної та позабюджетної сфер є одностороннім і недостатньо ефективним, а внесення істотних змін в ЄТС невиправданим. Всі потенційно можливі заходи щодо вдосконалення механізму оплати праці в бюджетній сфері не досягнуть мети до тих пір, поки не припиниться процес некерованого зростання заробітної плати в позабюджетному секторі економіки. А тому рішення проблем оплати праці в бюджетній сфері має здійснюватися в комплексі з удосконаленням оплати праці у позабюджетної сфері на основі єдиних для обох сфер принципів регулювання умов оплати праці. Відповідно заробітна плата, яка є фактично «ціною робочої сили» різного рівня кваліфікації та різних сфер, повинна будуватися на засадах її договірного регулювання, що включає кілька рівнів, яким відповідає система «тарифних» угод про умови оплати праці. У такій системі договірного регулювання умов оплати праці все ж пріоритет має належати механізму державного регулювання за допомогою генеральної угоди, яка повинна передбачати міжгалузеві та міжрегіональні співвідношення оплати праці, а також норми оплати праці різних груп і категорій працівників, сфер використання праці. Застосування таких норм оплати праці, за умови їх обґрунтованого встановлення для конкретного періоду, дотримання балансу інтересів різних галузей, груп і категорій працівників, недопущення дискримінації в оплаті праці, є запорукою ефективності всієї системи регулювання, дотримання соціальної справедливості в оплаті за законами ринкової економіки, де робоча сила, умовно кажучи, є «товаром» і ціна цього «товару» – заробітна плата, визначається

витратами відтворення робочої сили, а так же попитом і пропозицією на неї.

Оплата праці працівників бюджетної сфери на рівних підставах з іншими сферами економіки повинна бути предметом генеральної угоди. Тобто, в генеральній угоді повинні бути зафіксовані норми оплати окремих видів праці, найбільш характерних як для позабюджетної, так і для бюджетної сфер, як аналоги для встановлення норм оплати за іншим видам праці і одночасно в якості стартових норм для їх подальшої диференціації в угодах нижчих рівнів.

У генеральній угоді слід встановлювати тільки розміри тарифних ставок і посадових окладів, а також мінімальні параметри інших умов оплати праці. Конкретні розміри інших умов оплати праці повинні визначатися на рівні договірного регулювання.

З точки зору отримання найбільшого ефекту від регулювання умов оплати праці на рівні генеральної угоди могла б стати ЄТС як така, що охоплює всі галузі економіки і передбачає збалансовані й обґрунтовані норми оплати праці працівників бюджетної і позабюджетної сфер, що встановлюються в ході переговорного процесу між державою, роботодавцями та профспілкою, а в подальшому конкретизується територіальними, галузевими угодами та колективними договорами.

Такий підхід до встановлення міжгалузевих умов оплати праці, в тому числі й умов оплати праці працівників бюджетної сфери, міг би стати гарантією дотримання одного з принципів оплати праці в ринковій економіці – рівнозначна оплата за відповідну працю, незалежно від сфери застосування. Однак реалізація цієї тези можлива лише за умов стабілізації економіки й розвитку соціального партнерства та договірних процесів щодо умов оплати праці. Наразі реальністю є, в основному, договірне регулювання на рівні організацій дія час укладення колективних договорів. При такому підході до регулювання залишається не реалізованим один з постулатів ринкової економіки, зокрема,

розуміння оплати праці як ціни робочої сили, яка визначається витратами на її відтворення, а також попитом і пропозицією на цей «товар».

Незважаючи на те, що витрати на відтворення робочої сили формуються безпосередньо в регіонах, що суттєво відрізняються за рівнем життя, в країні встановлено єдиний державний мінімальний стандарт оплати – мінімальний розмір заробітної плати, що є соціальною гарантією оплати праці безвідносно до території, регіону [97].

Так, за даними Держстату чинником, який впливає на розмір зарплат, є місцевість, де живе і працює людина. За цією ознакою із великим відривом від решти країни лідирує Київ, де середня зарплата у січні 2021 сягнула 17 533 грн, що на понад 5 тис. грн більше, ніж загалом в Україні. Так само вище середньої зарплати і в Київській області – 12 645 грн. Більше, ніж в середньому, заробляють і у промислових областях – Донецькій (13 786 грн), Дніпропетровській (12 744 грн), Запорізькій (12 542 грн) та Миколаївській (12 535 грн) [164].

Державні гарантії оплати праці працівників встановлені тільки для працівників бюджетної сфери за допомогою ЄТС і теж безвідносно до регіонального рівня. Для України з її різноманітністю територіальних особливостей, одним з пріоритетних напрямків повинна стати регіональна політика доходів. Першим кроком в реалізації такої політики має стати перехід від єдиного розміру МЗП до регіональних мінімальних розмірів оплати праці. Це відкриє можливості договірного регулювання умов оплати праці на принципово новій основі, коли на перше місце диференціації оплати праці буде поставлена ціна робочої сили, що складається в конкретному місці виконання трудової функції.

Розроблені умови оплати праці на основі ЄТС орієнтовані головним чином на рішення галузевих проблем регулювання заробітної плати працівників бюджетної сфери. Про це свідчить тарифна ставка першого розряду, однакова за розміром для всіх територій, 25 розрядів для диференціації залежно від кваліфікації працівників і складності

виконуваних робіт і співвідношення ставок оплати (тарифні коефіцієнти), які також єдині для всіх галузей і територій.

Наразі територіальні відмінності у витратах на відтворення робочої сили в бюджетній сфері можуть враховуватися лише за допомогою локального регулювання оплати праці.

Пристосування механізму ЄТС до обліку регіональних особливостей оплати праці працівників можливо здійснити через найбільш рухливий елемент ЄТС – рівень тарифних ставок. Подальше вдосконалення оплати праці на основі ЄТС доцільно провадити через диференціацію ставки першого розряду за територіями відповідно до територіальної диференціацією мінімальних розмірів оплати праці та прожиткового мінімуму. Запропонований механізм регіональної диференціації тарифних ставок дозволить встановлювати тарифні умови оплати праці працівників бюджетної сфери на основі ЄТС залежно від «ціни» робочої сили і місця роботи.

Проілюструємо прикладом із судової практики.

Так, рішенням Держинського міського суду Донецької області від 22 вересня 2015 року у позовних вимогах до державного підприємства «Держинськвугілля» про стягнення заробітної плати відмовлено. Не погодившись з рішенням суду, представник позивача подав апеляційну скаргу, в якій просить рішення Держинського міського суду Донецької області від 22 вересня 2015 року скасувати та ухвалити нове, яким позовні вимоги задовольнити у повному обсязі. В обґрунтування доводів апеляційної скарги, апелянт зазначив, що судом першої інстанції не враховано, що позивачу на підприємстві відповідача не правильно було розраховано розмір тарифної ставки, який є основою для нарахування заробітної плати. Так, відповідно до п.9.4.1 Галузевої угоди тарифні ставки (оклади) розраховуються шляхом множення мінімальної годинної тарифної ставки (мінімального місячного окладу) на коефіцієнти співвідношень розмірів годинних тарифних ставок (окладів) робітників і

посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, передбачених додатком 9 Галузевої Угоди (таблиця 1 додатка 1 до Умов оплати праці Галузевої Угоди). При цьому, мінімальними гарантіями в оплаті праці, обов'язковими для всіх підприємств галузі, які знаходяться у сфері дії Угоди, є розмір тарифної ставки (мінімального окладу) робітників першого розряду, що розраховується із встановленого розміру мінімальної годинної тарифної ставки, яка розраховується із законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, збільшеної на коефіцієнти співвідношень. Крім того, з жовтня 2008 року вступив з законну силу Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці», відповідно до ст. 3 якого, тарифна сітка (схема посадових окладів) шахтарів формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати на величину не менш, як 30 відсотків, з урахуванням поступового переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці до досягнення середньоєвропейського рівня зарплати шахтарів.

Представники відповідача наполягали на тому, що заробітна плата позивача нараховувалась відповідно до закону та галузевої угоди. Просили рішення суду першої інстанції залишити без змін.

Заслухавши доповідь судді-доповідача, представників сторін, дослідивши матеріали справи та перевіривши доводи апеляційної скарги в межах апеляційного оскарження, апеляційний суд вважає, що скарга задоволенню не підлягає, а оскаржуване рішення слід залишити без змін, виходячи з наступних підстав.

Судом першої інстанції встановлено, що позивач у період з 18 лютого 2002 року по 31 липня 2013 року перебував у трудових відносинах з державним підприємством «Дзержинськвугілля», де працював у відокремленому підрозділі «Шахта ім. Дзержинського» на

посаді вибійника 6 розряду на вибійних молотках з повним робочим днем на підземній роботі.

31 липня 2013 року, позивач був звільнений на підставі ч. 2 ст. 40 КЗпП України через невідповідність виконуваний роботі за станом здоров'я.

Відповідно до ч. 1 ст. 15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюється підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Згідно зі ст. 16 Закону України «Про оплату праці» на підприємствах і організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку і отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до ст. 15 цього Закону, але в межах визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до вимог ст. 96 КЗпП України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Згідно зі ст. 97 КЗпП України оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті. Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Суд наголосив, що галузева угода – це нормативний документ, яким встановлюється основні норми, принципи та взаємні зобов'язання сторін стосовно регулювання на галузевому рівні соціально-економічних та трудових відносин у галузі згідно із законодавством, додаткові соціально-економічні гарантії та трудові пільги. Вона укладена з метою посилення соціального захисту працівників галузі і включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи Підприємств, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій трудящих і трудових колективів.

Угода поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму на підприємства, в організації та установи, які входять до сфери управління Мінпаливенерго, та на працівників профспілкових органів і

підвідомчих їм організацій в частині пільг і гарантій, визначених Угодою, а також оплати праці робітників та службовців за загальними наскрізними професіями (посадами). Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії кожної із Сторін, які підписали цю Угоду.

Норми, положення та умови Галузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для сторін та для застосування під час ведення колективних переговорів на виробничому рівні як мінімальні гарантії.

Відповідно до п.9.4.1. Галузевої угоди передбачено, що умови оплати праці, міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення, розміри тарифних ставок і посадових окладів працівників Підприємств і організацій, включаючи працівників загальних (наскрізних) професій та посад, їхніх структурних підрозділів, що виконують роботи, які відповідають основній діяльності Підприємств вугільної галузі та шахтного будівництва, визначаються Додатком до розділу 9 Угоди (далі – Додаток), чинним законодавством і впроваджуються в порядку та терміни, встановлені законодавством, під контролем Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, яке забезпечує реалізацію державної політики щодо оплати праці та соціального захисту працівників вугільної промисловості.

Тарифні сітки (схеми посадових окладів) на підприємствах формуються на основі тарифних ставок робітників першого розряду, які встановлюються в розмірах, що перевищують законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), визначених у таблицях додатків до Умов оплати праці (Додаток до розділу 9), якими враховані міжгалузеві, міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення в оплаті праці.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» [139], тарифна сітка (схема посадових окладів)

шахтарів формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати на величину не менш, як 30 відсотків, з урахуванням поступового переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці до досягнення середньоєвропейського рівня зарплати шахтарів.

Відповідно до матеріалів, що містяться у цивільній справі нарахування заробітної плати позивачу проходило за наступною схемою: встановлена законодавством мінімальна заробітна плата помножена на галузевий коефіцієнт (1.2), помножена на регіональний коефіцієнт (1.08), помножена на коефіцієнт престижності праці шахтарів (1.3), помножена на коефіцієнт співвідношення тарифної ставки забійника на відбійних молотках 6 розряду до тарифної ставки підземного робітника 1 розряду (1.8), помножена на коефіцієнт роботи в шкідливих умовах (1.1), помножена на тривалість робочої зміни (6).

Таким чином, заробітна плата позивача нараховувалась відповідно до вимог п.9.4.1 Галузевої угоди та ст. 3 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці».

Доводи апеляційної скарги представника позивача не впливають на правильність рішення суду першої інстанції. А тому, п.9.4.5. Галузевої угоди передбачено, що норми колективного договору, що припускають оплату нижче від норм, визначених генеральною або галузевою угодами, але не нижче державних норм і гарантій з оплати праці, можуть прийматися тільки тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш ніж на шість місяців, і з повідомленням про це вищого господарського та профспілкового органів. Це положення закріплено не тільки у галузевої угоді, а і в колективному договорі підприємства. Як пояснила представник відповідача у підприємства є певні труднощі з фінансуванням, є борги за використану електричну енергію майже мільярд гривень та за іншими платежами, тому з дозволу профільного міністерства підприємство застосовує змінену законодавчо

мінімальну заробітну плату для нарахування заробітної плати працівникам, через шість місяців після зміни заробітної плати, відповідно до п.9.4.5. Галузевої угоди. Таким чином, доводи апеляційної скарги не впливають на правильність рішення суду першої інстанції [172].

Оптимізація основних параметрів Єдиної тарифної сітки.

У міру розвитку процесів договірною регулювання оплати праці на всіх його рівнях, поступового переходу на регіональну диференціацію ставок і, в першу чергу, ставку першого розряду ЄТС вимагають свого уточнення та основні параметри Єдиної тарифної сітки – кількість розрядів, міжтарифної співвідношення (тарифні коефіцієнти) і розмір тарифної ставки першого розряду.

Проілюструємо прикладом із практики. Так, позивач звернувся до суду з позовом до відповідача, який у встановленому законом порядку неодноразово уточнював, останньою заявою від 08.11.2016 р. зменшив розмір позовних вимог, та в кінцевому просить ухвалити рішення про стягнення з ЛМКП «Львівтеплоенерго» на його користь недораховану заробітну плату за період з 01.01.2010 р. по 25.06.2015 р. в сумі 110022,76 грн. та 85661,67 грн індексації заробітної плати.

В обґрунтування позовних вимог покликається на те, що 18.05.1998 р. був прийнятий на роботу в ТЕЦ-1 ОДКП «Львівтеплокомуненерго» на посаду начальника зміни в котлотурбінний цех в порядку переведення з Львівських теплових мереж ДАЕК «Львівобленерго». 01.09.2007 р. переведений в Теплоелектроцентрально-1 на посаду начальника зміни котлотурбінного цеху. 25.06.2015 р. звільнений у зв'язку з скороченням штату працівників згідно п. 1 ст. 40 КЗпП України. Починаючи з січня 2010 р. та по дату звільнення відповідач допускав порушення вимог законодавства про оплату праці, що призвело до недонарахування та недоплати йому частини заробітної плати. Так, відповідач не дотримувався умов колективного договору ЛМКП «Львівтеплоенерго» на 2009-2010 роки; умов колективного

договору ЛМКП «Львівтеплоенерго» на 2012-2013 роки; умов Галузевої угоди між Міністерством з питань ЖКГ України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2010-2012 роки; умов Регіональної угоди між Львівською обласною державною адміністрацією, об'єднанням роботодавців та профспілковими об'єднаннями Львівської області на 2010-1011 роки; Територіальної угоди між Львівською ОДА, об'єднанням роботодавців та профспілковими об'єднаннями Львівської області на 2012-2014 роки, згідно з якими мінімальна тарифна ставка робітника I розряду встановлюється у розмірі не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом, а також застосовується коефіцієнт співвідношень тарифної ставки робітника I розряду за підгалуззями та видами робіт до встановленої Галузевою угодою мінімальною тарифною ставкою робітника I розряду. Всупереч цьому, відповідач самостійно встановлював розмір мінімальної тарифної ставки робітника I розряду з суттєвим заниженням розміру посадового окладу, не враховуючи мінімальних гарантій, встановлених Галузевою та Регіональними угодами, колективними договорами. Згідно тарифної частини Територіальної угоди, посадовий оклад працівників, зайнятих експлуатацією ТЕЦ визначається із тарифної ставки робітника I розряду, що помножена на коефіцієнт 1,2, базовий коефіцієнт в розмірі 1,62, та коефіцієнт співвідношень відповідної посади, що на його посаді начальника зміни котлотурбінного цеху ТЕЦ-1 становить 2,25. При нарахуванні заробітної плати за період з 01.01.2010 р. по 25.06.2015 р. всі ці показники відповідачем не враховувались. Проведеною у I кварталі 2014р. ревізією фінансово-господарської діяльності ЛМКП «Львівтеплоенерго» за період з 01.01.2012 р. по 31.12.2013 р. встановлено

невідповідність розміру мінімальної тарифної ставки робітника I розряду вимогам чинного нормативного законодавства, положенням Галузевої, Територіальної угод та умовам колективного договору, внаслідок чого такий розмір був заниженим. Постановою Залізничного районного суду м. Львова від 14.11.2013 р. за такі дії директора ЛМКП «Львівтеплоенерго» притягнуто до адміністративної відповідальності за ч. 1 ст. 41 КУпАП щодо порушення вимог законодавства про працю. Рішенням Залізничного районного суду м. Львова від 26.02.2015 р., яке в кінцевому, залишене без змін ухвалою ВССУ відмовлено в задоволенні позову Первинної профспілкової організації ТЕЦ ЛМКП «Львівтеплоенерго» до ЛМКП «Львівтеплоенерго» про визнання протиправною бездіяльності та зобов'язання провести виплату заробітної плати працівникам. Залишаючи в силі рішення суду першої інстанції, суд касаційної інстанції зазначив, що вимоги невизначеного кола осіб про стягнення заробітної плати не є колективними спорами, а належать до категорії індивідуальних спорів. Незважаючи на це, суд першої інстанції в процесі розгляду цієї справи встановив порушення відповідачем умов колективного договору. У зв'язку з цим вважає, що відповідач протиправно, в заниженому розмірі розраховував йому посадовий оклад, доплати за шкідливі умови праці і доплати за високі досягнення в праці. Згідно його кінцевого розрахунку, за період з 01.01.2010р. по 25.06.2015р. сума недорахованої заробітної плати у зв'язку з порушенням умов колективного договору, Галузевої та Територіальних угод становить 110022,76 грн., які просить стягнути в примусовому порядку. У зв'язку з протиправним не нарахуванням належних до виплати сум заробітної плати, та відповідно, не виплатою цих сум, також в примусовому порядку просить стягнути індексацію заробітної плати, яка згідно з його кінцевим розрахунком за період з 01.01.2010 р. по 25.06.2015 р. становить 85661,67 грн.

Суд, розглянувши доводи сторін, зазначив, що тарифна ставка це норма оплати праці робітників відповідно до спеціальності й кваліфікації за одиницю часу, а посадовий оклад це норма оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців за місяць.

Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок. Спеціальність відображає внутрішньо-професійний поділ праці. Кваліфікація сукупність виробничих знань, уміння, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Схеми посадових окладів це перелік посад і відповідних посадових окладів, що визначаються, як правило, не у фіксованому розмірі, а у вигляді верхньої і нижньої межі посадового окладу за кожною посадою.

Підпунктом 1.1.3 п. 1.1 Розділу 1 Галузевої угоди між Міністерством з питань житлово-комунального господарства України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2010-2012 роки визначено, що мінімальна тарифна ставка (оклад) за просту некваліфіковану працю встановлюється у розмірі не нижче визначеної законодавством мінімальної заробітної плати, а мінімальна тарифна ставка робітника I розряду у розмірі не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Аналогічний розмір мінімальної тарифної ставки робітника I розряду закріплено в пп. 3.1.1 п. 3 Розділу 3 Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної

галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2013-2015 роки.

Як в Галузевій угоді на 2010-2012 роки, так і в Галузевій угоді на 2013-2015 роки сторони встановили вказані розміри тарифної ставки робітника I розряду мінімальними гарантіями в системі оплати праці у сфері житлово-комунального господарства.

Після визначення мінімальної тарифної ставки (окладу) на підприємстві розробляється система внутрішньовиробничих умов тарифної оплати праці працівників. При цьому може бути прийнято один з декількох варіантів такої системи.

Перший варіант передбачає встановлення окремих тарифних сіток для різних видів виробництв та категорій робітників і схеми посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців.

Другий варіант передбачає встановлення окремих тарифних сіток з оплати праці робітників та ЄТС з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців.

Третій варіант передбачає ЄТС з оплати праці всіх професій робітників та схему посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців.

Четвертий варіант передбачає ЄТС з оплати праці всіх працівників підприємства.

Тобто, в тарифній системі оплати праці виділяють три напрямки формування тарифної сітки за видами виробництв (робіт) або по категоріях робітників; схеми посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців або тарифні сітки, які можуть формуватися відносно усіх робітників підприємства, відносно

керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців або ж відносно усіх працівників підприємства.

Право вибору конкретного варіанту системи внутрішньовиробничих умов тарифної оплати праці належить сторонам колективного договору.

Під час розробки внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці працівників перш за все у колективному договорі підприємства має бути встановлено розмір мінімальної тарифної ставки (місячного окладу) працівника, який виконує роботи, що не вимагають кваліфікації, як основи подальшої міжпрофесійної, а у разі використання єдиної тарифної сітки, – і міжкваліфікаційної (міжпосадової) диференціації розмірів оплати праці на підприємстві в залежності від складності робіт та виконуваних функцій та кваліфікації працівників, що виконують ці роботи та функції.

Тарифним коефіцієнтом є інструмент диференціації розмірів тарифних ставок за розрядами тарифної сітки виходячи з її діапазону. Діапазоном тарифної сітки, в свою чергу є відношення тарифного коефіцієнта найвищого тарифного розряду тарифної сітки до тарифного коефіцієнта 1 розряду.

Натомість, позивач в своєму кінцевому розрахунку співвідносить тарифні ставки робітника 1 розряду як з тарифним коефіцієнтом по підгалузях та за видами робіт, так і з тарифним коефіцієнтом, встановленим для його посади начальника зміни КТЦ, що є неправильним.

За розрахунком позивача відбувається подвійне співвідношення його тарифної ставки, тоді як відповідні тарифні коефіцієнти вже містить в собі тарифна сітка, сформована відповідачем за умовами колективних договорів.

При таких обставинах справи, формула розрахунку місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, що наведена в

Додатку № 6 до тарифної частини Територіальної угоди на 2012-2014 роки позивачем застосовано не вірно, оскільки, по-перше, останній в своєму розрахунку співвідносить не коефіцієнт по професії і посади (Додаток № 3 до Тарифної частини Територіальної угоди на 2012-2014 роки), а коефіцієнт, сформований сторонами в колективному договорі відносно посади позивача, який по суті вже містить в собі міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення, і, по-друге, поряд з формулою, в Додатку № 6 до Тарифної частини Територіальної угоди на 2012-2014 роки, який відповідно до п. 16.2 колективних договорів є мінімальною гарантією розміру тарифної ставки, також наведено коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців до встановленої Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду основного виробництва.

Зазначена формула є лише базою для обрахунку тарифної ставки керівника, професіонала, фахівця, яка повинна враховуватись при укладенні на підприємстві колективного договору та формуванні згідно з цим тарифної сітки, а не при визначенні розміру посадового окладу з врахуванням тарифної сітки, коефіцієнт співвідношення за якою формується підприємством.

Тому розрахунок позивача не може бути взятий до уваги.

Окрім посадового окладу, у період з січня 2010 року по червень 2015 року позивачу проводилось нарахування та виплата надбавок і доплат, передбачених колективними договорами, а також індексації заробітної плати.

Згідно з розрахунком відповідача недорахування заробітної плати (посадового окладу) мало місце у період з січня 2012 р. по квітень 2012 року на загальну суму 533,36 грн. Оскільки такий розрахунок проведено відповідно до вимог чинного законодавства та умов колективних договорів виходячи із співвідношення тарифної ставки робітника 1 розряду до тарифного коефіцієнта посади позивача, суд приймає його як

належний доказ і тому, знаходить порушеними права позивача виключно на суму 533,36 грн., внаслідок чого така сума підлягає стягненню в примусовому порядку, а позов до часткового задоволення [158].

Кількість розрядів. Питання про достатність 25-ти розрядного діапазону ЄТС для обґрунтованої диференціації оплати праці працівників бюджетної сфери ставиться протягом усіх років існування ЄТС. На практиці керівники та фахівці профспілок, організацій бюджетної сфери піддають сумніву достатність 25-ти розрядного діапазону ЄТС для обґрунтованої диференціації оплати праці працівників бюджетної сфери і пропонують збільшити цей діапазон. Проблема в недостатності 25-ти розрядного діапазону ЄТС для обґрунтованої диференціації оплати праці в дійсності має місце, але тільки для обмеженої кількості працівників бюджетної сфери. В першу чергу до них відносяться керівники і окремі висококваліфіковані фахівці бюджетних організацій, які мають загальноєкономічне значення, провідні фундаментальні дослідження, що визначають розвиток галузей науки та вищої освіти, а також віднесених до особливо цінних об'єктів національної і культурної спадщини України.

Роздуми про необхідність збільшення числа розрядів пов'язано, в основному, з бажанням при катастрофічно низькому розмірі ставки першого розряду ЄТС механічно підвищити оплату праці працівників шляхом просування їх вгору за шкалою розрядів. Проте варто застерегти, що збільшення кількості розрядів призведе до прагнення всіх галузей бюджетної сфери домагатися зміни тарифікації в сторону її підвищення навіть у тому випадку, якщо збільшення числа розрядів буде суто адресним. Крім того, збільшення числа розрядів ЄТС призведе також до розширення діапазону диференціації крайніх розрядів, що буде сприйнято як наростання розриву в оплаті праці працівників початкових і вищих розрядів і до посилення соціальної напруженості серед працівників бюджетної сфери. Тому, на нашу думку, немає необхідності в збільшенні розрядів, тим паче, що розглянувши історичний та зарубіжний досвід, ми

встановили, що вітчизняна ЄТС має найбільшу кількість тарифних розрядів.

Ставка першого розряду. Одним з головних параметрів ЄТС є розмір тарифної ставки першого розряду. На наше переконання, найважливішою умовою нормального функціонування ЄТС як інструменту диференціації оплати за складністю праці має бути встановлення тарифної ставки першого розряду в розмірі не нижче МЗП. Однак, в умовах нестабільної економіки зближення ставки першого розряду із МЗП може бути здійснено тільки поступово. Темпи наближення будуть залежати від економічних можливостей і виділення необхідних фінансових коштів з бюджетів усіх рівнів. Залежно від цього можна запропонувати кілька варіантів наближення зазначених нормативів, зокрема:

1. Досягнення МЗП при збереженні чинного діапазону співвідношення крайніх розрядів і принципу підвищення оплати праці, тобто шляхом проведення індексації в кілька етапів.

2. Проведення одноразового підвищення (встановлення надбавок) ставок (окладів) за всіма 25-ти розрядами ЄТС на абсолютну суму. Цей варіант, заснований на зниженні диференціації в заробітної плати працівників бюджетної сфери, є найбільш дешевим.

3. Найбільш доцільним було б поступове досягнення розміру ставки першого розряду рівня величини МЗП із періодичною індексацією цієї ставки і відповідним переглядом тарифних коефіцієнтів і діапазону сітки (співвідношення ставок крайніх розрядів) у бік зниження щодо раніше прийнятих розмірів диференціації ставок за розрядами. Оптимальним було б скорочення діапазону сітки до співвідношення крайніх розрядів до

- 1: 5. Це дозволить забезпечити необхідний баланс у тарифній оплаті праці працівників крайніх розрядів і запобігти соціальним конфліктам на ґрунті непомірно великих відмінностей в абсолютних

рівнях оплати малокваліфікованих і висококваліфікованих працівників бюджетної сфери.

Багато суперечок викликає постановка питання про диференціації ставки першого розряду ЄТС за галузями бюджетної сфери за рахунок уведення до неї коефіцієнтів, що відображають особливості галузей і їх соціальну значущість. Питання про визнання або не визнання галузевих пріоритетів є спірним і перехід до диференціації тарифних ставок першого розряду за галузями бюджетної сфери досить проблематичне. Чинна ЄТС побудована за принципом зіставлення складності робіт та кваліфікації виконавців в різних галузях бюджетної сфери. Практика її застосування показала, що така побудова є однією з позитивних сторін організації оплати праці в бюджетних організаціях. Уведення коефіцієнтів з якої-небудь галузі бюджетної сфери призведе до порушення сталих пропорцій в оплаті праці та, як наслідок, до аналогічних вимог з боку працівників інших галузей.

У той же час, можливий інший варіант обліку галузевих особливостей шляхом диференціації ставок оплати за обмеженим колом видів робіт (професій, посад, професійно-посадових груп працівників). У цьому випадку йдеться не про диференціацію ставок першого розряду з подальшим її поширенням на всіх працівників галузі через систему тарифних коефіцієнтів, а про додаткову диференціацію ставок оплати тих розрядів, якими тарифікуються згідно з ЄТС ті чи інші пріоритетні роботи і професії працівників бюджетної сфери за ознакою їх галузевої приналежності, або професії працівників, які необхідно додатково матеріально стимулювати. Пропонована диференціація може здійснюватися як на національному рівні, коли види робіт і категорії працівників мають загальноекономічне значення (наприклад, керівники та окремі висококваліфіковані фахівці бюджетних організацій, провідні фундаментальні дослідження, що визначають розвиток галузей науки та вищої освіти, а також віднесених до особливо цінних об'єктів

національної і культурної спадщини України), так і на регіональному рівні. За територіальним критерієм можуть встановлюватися так звані «підвищувальні» коефіцієнти до ставок оплати праці працівників відповідних професій та посад, виходячи з балансу кадрів і завдань в конкретному регіоні. При такому підході до галузевої диференціації ставок розмір тарифної ставки (посадового окладу) працівника конкретної професії (посади) з числа пріоритетних для даної галузі буде визначатися, виходячи із ставки першого розряду ЄТС, тарифного коефіцієнта відповідно до присвоєних розрядів оплати і «підвищувального» коефіцієнта до ставки оплати відповідного розряду. Такий підхід до галузевої диференціації в поєднанні з регіональної диференціацією ставки першого розряду ЄТС дозволить визначити основні тарифні умови оплати робочої сили з урахуванням її «ціни», яка визначається місцем використання праці і відповідними умовами відтворення.

Тарифні коефіцієнти. Враховуючи існуючу кількість розрядів, тарифні коефіцієнти залежать від розміру ставки першого розряду. Чим нижче розмір ставки першого розряду, тим глибше необхідність в посиленні диференціації ставок за розрядами вище, і навпаки. У діючій ЄТС застосовано регресивне збільшення, тобто наростання тарифних коефіцієнтів.

Зі скороченням рівня інфляції і поступовим наближенням ставки (окладу) першого розряду ЄТС до величини МЗП диференціація повинна поступово скорочуватися і наближатися до оптимальних співвідношень. Такими оптимальними співвідношеннями з урахуванням міжнародної практики слід визнати 1: 5 або 1: 7. При переході до встановлення регіональних ставок першого розряду ЄТС, а вони, звісно ж, будуть значно відрізнятися за регіонами, роль тарифних коефіцієнтів ЄТС зміниться. У цих умовах тарифні коефіцієнти будуть виконувати роль не регулятора рівня оплати праці, а регулятора співвідношень в

оплаті праці між професійно-кваліфікаційними групами. Тому встановлення міжрозрядних співвідношень в ЄТС має зберегтися за національним рівнем. При цьому, характер зміни тарифних коефіцієнтів (рівномірне їх збільшення, регресивно збільшується наростання коефіцієнтів, засноване

на поєднанні рівномірного, прогресивного і регресивного характеру зміни коефіцієнтів та ін.) повинен визначатися розміром вихідної ставки першого розряду, що базується на розмірі МЗП.

Удосконалення системи надтарифних виплат.

Подальше удосконалення системи оплати праці на основі ЄТС пов'язано з уніфікацією норм оплати, а також розмірів компенсаційних доплат, надбавок та інших виплат. Наразі в галузях бюджетної сфери діє низка галузевих норм оплати, встановлених як законодавчим шляхом, так і на основі окремих рішень встановлених на підзаконному рівні. Так, у галузях бюджетної сфери зараз діють доплати, надбавки і підвищення: за роботу в умовах праці, що відрізняються від нормальних (шкідливість, важкість, потенційна небезпека для здоров'я та ін.); за роботу в нічний час; за роботу в надурочний час; за особливий графік роботи; за роботу у вихідні та святкові дні; за безперервний стаж роботи (вислугу років); за суміщення професій і виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; за наявність почесних звань; за наявність наукового ступеня та ін.

Умови їх застосування та методи визначення розмірів у різних галузях бюджетної сфери не завжди узгоджені, отже, у використанні надбавок, доплат, інших виплат є різні підходи, що порушує єдність в організації оплати праці. Вирішення питання встановлення порядку і розмірів надтарифних виплат (доплат і надбавок) працівникам на рівні галузі призвело до появи різних норм і умов застосування цих елементів організації заробітної плати працівників. Унаслідок цього створюються відмінні один від одного умови оплати рівноцінної праці.

Приведення цих норм у певну систему на основі аналізу та уніфікації їх застосування дозволить поступово перейти від Єдиної тарифної сітки до Єдиної тарифної системи. Удосконалення системи надтарифних виплат має на увазі уніфікацію діючих норм оплати, а також розмірів компенсаційних доплат, надбавок та інших виплат.

Уніфікація і вдосконалення застосовуваних доплат, надбавок та інших виплат повинна припускати подолання подвійного обліку тих чи інших факторів при організації оплати праці. Наприклад, облік наявності наукового ступеня і вченого звання, почесного звання, володіння іноземною мовою та інших показників високої кваліфікації працівників за допомогою надбавок до посадових окладів і включення цих факторів до числа враховуються при віднесенні працівників до того чи іншого розряду оплати праці ЄТС.

Проводити роботу з удосконалення системи надтарифних виплат доцільно одночасно з рішенням питань істотного підвищення рівня основної оплати праці працівників бюджетної сфери, а не шляхом скасування або обмеження цих виплат.

Закріплення кадрів в організаціях бюджетної сфери.

Низька заробітна плата в галузях бюджетного сектора економіки серйозно впливає на зниження кваліфікаційного і професійного рівня працівників, погіршення якості виконання робіт і послуг, неукомплектованість штатів і високу плинність кадрів у цих галузях. Залишковий принцип фінансування і низький рівень оплати праці не тільки перешкоджають розвитку галузей, залучення талановитих людей і зростання професійно-кваліфікаційного рівня кадрів, але і створюють передумови застою в соціально значущих сферах діяльності.

У цих умовах гостро стоїть питання про прийняття додаткових заходів по закріпленню кадрів. У рамках чинної ЄТС вирішення цього питання можливе шляхом уведення в організаціях бюджетної сфери виплати щомісячних надбавок до окладів (ставок) за безперервний стаж

роботи (за вислугу років). Така має позитивний вплив на формування кадрів в галузях бюджетної сфери. Ухвалення такого рішення підвищить рівень основної ЗП працівників бюджетної сфери приблизно на 25-30 відсотків.

Об'єктивні вимоги до механізму організації оплати праці та аналіз практики чинної ЄТС показує необхідність її радикального вдосконалення на основі оптимального поєднання функцій на національному, регіональному рівнях бюджетної сфери.

Найважливішим напрямком удосконалення є створення такої Єдиної тарифної системи, яка гарантувала б нормальне відтворення робочої сили. Таким регулятором може бути Єдина тарифна сітка, яка складатиметься з наступних елементів:

- тарифна ставка першого розряду, що базується на розмірі МЗП;
- Єдина тарифна сітка з оптимальними міжрозрядними співвідношеннями і співвідношенням діапазону крайніх розрядів;
- професійних стандартів.

Тарифні ставки і посадові оклади, розраховані на основі ЄТС, покликані виконувати наступні функції:

- державна соціальна гарантія забезпечення нормального відтворення робочої сили працівників різних рівнів кваліфікації;
- встановлення обґрунтованих відмінностей в оплаті праці працівників залежно від рівня їх кваліфікації, складності і відповідальності виконуваних робіт.

Реалізація відтворювальної функції оплати праці передбачає визначення її мінімального рівня шляхом розрахунку прожиткового мінімуму на основі наукової методології. Таким чином, тарифна ставка першого розряду Єдиної тарифної сітки повинна бути встановлена не нижче МЗП. З урахуванням реалій в умовах відтворення робочої сили

МЗП, а як наслідок, і тарифна ставка першого розряду ЄТС повинна бути диференційована за регіонами.

Оптимальним представляється діапазон ставок між крайніми розрядами в співвідношенні 1: 5. Таке співвідношення крайніх розрядів дозволить забезпечити необхідний баланс у тарифній оплаті праці працівників крайніх розрядів і запобігти соціальним конфліктам на ґрунті непомірно великих відмінностей в абсолютних рівнях оплати низькокваліфікованих і висококваліфікованих працівників бюджетної сфери. У середині цього діапазону відмінності за рівнем оплати праці повинні будуватися на основі відмінностей по його складності.

На національному рівні залишаються питання побудови ЄТС, а саме:

- визначення кількості розрядів, встановлення мінімального наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду (що відповідає «порогу відчуття» матеріальних стимулів переходу з розряду в розряд);
- визначення розміру тарифної ставки першого розряду, обов'язкового для бюджетних організацій і є орієнтиром при визначенні ставки першого розряду для організацій, оплата праці в яких проводиться за рахунок бюджетів місцевих рівнів;
- віднесення працівників бюджетної сфери до розрядів оплати праці.

У наукових джерелах висловлюється позиція щодо побудови вісімнадцяти-розрядної ЄТС з десятивідсотковим рівномірним наростанням тарифних коефіцієнтів і співвідношенням крайніх розрядів 1:5.05-6.57. Пропоноване десятивідсоткове наростання тарифних коефіцієнтів засноване на думці фахівців, що «порог відчутності» в оплаті праці становить не менше 10 відсотків [34].

Групи тарифних коефіцієнтів встановлені в залежності від стажу роботи працівника. Періоди роботи, які будуть включатися до стажу роботи, передбачається визначати приписами про обчислення стажу

роботи (за аналогією з визначенням стажу для виплати надбавок за вислугу років). Диференціація тарифних коефіцієнтів за групами дозволить одночасно вирішити питання закріплення кадрів, не вводячи додатково надбавку за безперервний стаж роботи.

Пропонована ЄТС здатна виконати одну з основних своїх функцій – забезпечення відтворення робочої сили при обов'язковому дотриманні наступних умов:

1. При введенні тарифна ставка першого розряду ЄТС повинна дорівнювати не менше 70-75 відсотків величини МЗП і протягом двох років повинна бути доведена до 100 відсотків величини МЗП.

2. Перегляд розрядів оплати ЄТС за посадами і професіями всіх працівників бюджетної сфери. Перегляд розрядів оплати викликаний тим, що в умовах чинної ЄТС з низьким розміром ставки першого розряду (розмір прожиткового мінімуму) з метою підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери механічно завищені розряди оплати праці. Перегляд розрядів ЄТС дозволить вирішити проблему поглибленої диференціації в оплаті праці висококваліфікованих працівників окремих галузей бюджетної сфери, а також унікальних організацій інших галузей бюджетної сфери.

3. Скасування всіх додаткових виплат, пов'язаних з кваліфікацією працівника і складністю робіт, які відображені в розмірах ставок і в нинішніх умовах виконували роль механічного підвищення рівня оплати праці. Наприклад, надбавки, доплати та підвищення ставок за наявність кваліфікаційних категорій, вчені звання, наукові ступені і інші аналогічні виплати.

Щодо «надтарифних» виплат у сфері державної служби, то зазначимо наступне.

Надбавки. Збережений принцип встановлення надбавок до посадових окладів (у відсотках). Натомість надбавки в розмірі до 50 відсотків за складність, напруженість, високі досягнення в праці та

спеціальний режим роботи передбачені дві надбавки – надбавка за кваліфікаційний розряд (класний чин або дипломатичний ранг) і надбавка за особливі умови державної служби (в сумі до 50 відсотків). Збережена надбавка за вислугу років, але її розмір знижений до 3-х відсотків.

Так, складовою заробітної плати державного службовця є надбавка за вислугу років (п. 2 ч. 2 ст. 50 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII; далі – Закон № 889 [122]). Право на надбавку за вислугу років дає стаж державної служби (ч. 1 ст. 46 Закону № 889).

Для обчислення стажу державної служби, слід керуватися ст. 46 Закону № 889 та Порядком обчислення стажу державної служби, затвердженим постановою КМУ від 25.03.2016 р. № 229 (далі – Порядок № 229 [129]).

Розмір надбавки за вислугу років – 3 % посадового окладу державного службовця за кожен календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 % посадового окладу (ч. 1 ст. 52 Закону № 889).

Надбавка за вислугу років державному службовцю встановлюється/підвищується з дати набуття відповідного стажу державної служби та, відповідно, права на встановлення чи підвищення надбавки. Аналогічної позиції дотримується НАДС (лист від 21.02.2018 р. № 1404/13-18 [179]).

Служба управління персоналом державного органу: обчислює стаж роботи та державної служби; контролює встановлення надбавок за вислугу років (п. 2 розд. II Типового положення про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом НАДС від 03.03.2016 р. № 47 [132]) [50].

Премії. Так, заробітна плата державного службовця відповідно до ч. 2 ст. 50 Закону України «Про державну службу» складається з (1) посадового окладу; (2) надбавки за вислугу років; (3) надбавки за ранг державного службовця; (4) премії (у разі встановлення).

Видами премій є: (1) за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та (2) місячна або квартальна відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи державного органу.

Розмір премії державного службовця встановлюється керівником державної служби в державному органі шляхом видання відповідного наказу (розпорядження). При цьому загальний розмір місячних або квартальних премій, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.

Премії, у тому числі за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, державним службовцям виплачуються в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску в загальний результат роботи державного органу.

Відповідно до Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів) затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 р. № 646 [131] преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання.

Загальний розмір місячної або квартальної премії, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.

Фонд преміювання державного органу встановлюється в розмірі 30 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці.

Відповідно до ст. 51 Бюджетного кодексу України (далі – БКУ) [44] керівники бюджетних установ утримують чисельність працівників, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу,

поліцейських, співробітників Служби судової охорони та здійснюють фактичні видатки на заробітну плату (грошове забезпечення), включаючи видатки на премії та інші види заохочень чи винагород, матеріальну допомогу, лише в межах бюджетних асигнувань на заробітну плату (грошове забезпечення), затверджених для бюджетних установ у кошторисах.

Вказаним вище кодексом передбачено, що захищеними видатками бюджету визначаються видатки загального фонду на оплату праці працівників бюджетних установ (ст. 55 БКУ).

Таким чином, можна дійти висновку, що в фактичні видатки на заробітну плату вже включені премії та інші види заохочень чи винагород, які затверджені для бюджетних установ у кошторисах та є захищеними видатками бюджету [178].

Матеріальна допомога. Право на матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань, визначене законодавством, є у держслужбовців і посадовців держорганів, органів місцевого самоврядування (ОМС), обслуговуючі робітники держорганів і ОМС, працівників сфери культури, педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників, а також медичних працівників.

Так, працівники сфери культури таку допомогу отримують у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) на рік (у межах фонду оплати праці) (ч. 3 ст. 29 Закону «Про культуру» від 14.12.2000 р. № 2778 [134]; пп. «3» п. 2 постанови КМУ від 09.12.2015 р. № 1026 [110]); посадовці ОМС – не більше ніж середньомісячна зарплата працівника ОМС на рік (у межах затвердженого фонду оплати праці) пп. «3» п. 2 і п. 6 Постанови № 268 [148]; обслуговуючі робітники держорганів і ОМС – не більше ніж середньомісячна зарплата робітника на рік (у межах затвердженого фонду оплати праці), крім матеріальної допомоги на поховання (п. 2.2 Наказу Мінекономіки від 23.03.2021 р. № 609 [147]); педагогічні, наукові та науково-педагогічні працівники – не

більше одного посадового окладу на рік (у межах фонду оплати праці), крім матеріальної допомоги на поховання (ч. 8 ст. 61 Закону «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145, а також пп. «5» п. 4 наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 [119]); медичні працівники – не більше одного посадового окладу на рік (у межах фонду оплати праці), крім матеріальної допомоги на поховання (п. 5.11 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соцзахисту населення, спільний наказ Мінпраці, Мінсоцполітики і МОЗ від 05.10.2005 р. № 308/519 [117]); а решта працівників бюджетних установ, які не згадані профільними документами – не більше одного посадового окладу на рік (у межах фонду оплати праці), крім матеріальної допомоги на поховання (пп. «б» п. 4 постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 [136]).

А ось державним службовцям матеріальна допомога із соціально-побутових питань може надаватися один раз на рік у розмірі середньомісячної заробітної плати на підставі особистої заяви. Рішення про надання такої матеріальної допомоги приймається керівником держслужби у державному органі в межах затвердженого фонду оплати праці [127]. Щоб отримати допомогу, працівнику слід написати заяву на ім'я керівника, у якій викласти обставини — підстави для її надання. Такими підставами можуть бути: сімейні обставини (наприклад, одруження, народження дитини, переїзд); оплата лікування, оздоровлення дітей; поховання (виняток – робітники держорганів і ОМС, п. 2.2 Наказу № 609 [147]); інші причини (пожежа, стихійне лихо тощо). Конкретних підстав надання матеріальної допомоги на вирішення соціально-побутових питань у нормативних документах немає, хоча вони можуть бути визначені колективним договором. Вагомість підстав визначає сам керівник.

Така матеріальна допомога не є обов'язковою виплатою і може здійснюватися за рішенням керівника держслужби в межах затвердженого

фонду оплати праці та за наявності фінансового ресурсу лише після забезпечення працівників державного органу обов'язковими виплатами.

Матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань не належить до складових заробітної плати. Очевидним є те, що матеріальна допомога – це ширше. Окрім вирішення соціально-побутових питань до матеріальної допомоги ще й входить матеріальна допомога на оздоровлення з зовсім іншими правилами надання. Це різні за суттю та правилами нарахування виплати. Так, відмінності такі: матеріальна допомога на оздоровлення в бюджетній установі надається на постійній основі всім працівникам в «автоматичному» режимі, тобто без їх заяв. Це частина зарплати за п. 2.3.3 Інструкції зі статистики зарплати від 13.01.2004 р. № 5 (далі – Інструкція № 5) [123]. Оподатковується така допомога однаково з рештою заробітної плати працівника; матеріальна ж допомога на вирішення соціально-побутових питань – надається окремому працівнику на підставі його заяви, але за власним рішенням керівника. Вона не входить до заробітної плати за Інструкцією № 5, хоча й виплачується за рахунок фонду оплати праці установи та має свої правила оподаткування.

Матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань може не мати цільового характеру, а тому не потребує підтвердних документів, окрім заяви працівника. Це головне, що відрізняє її від інших видів матеріальної допомоги

Грошова допомога на оздоровлення за ст. 57 Закону № 889 [122] є гарантованою виплатою, що виплачується один раз на рік при наданні щорічної відпустки за відповідний робочий рік. Коли у держоргані формують фонд оплати праці на відповідний бюджетний рік, для кожного працівника передбачають одну допомогу для оздоровлення. Незалежно від того, змінював державний службовець місце роботи чи ні, він має право на отримання таких коштів лише один раз. Такий висновок зробило Мінсоцполітики у листі від 23.12.2016 р. № 1791/0/101-16/281 [177].

Проте перші шість місяців держслужбовцю зазвичай доводиться працювати без оплачуваної відпустки, адже ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі – Закон № 504) [114] говорить: «Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи в установі, організації». З цієї норми і випливає, що новоприйнятому держслужбовцеві грошова допомога на оздоровлення у повному обсязі виплачуватиметься після спливу шести місяців безперервної роботи у цьому державному органі. Якщо державний службовець просить поділити його щорічну відпустку, відмовити йому керівник не може, оскільки право на поділ відпустки на частини будь-якої тривалості передбачає ст. 12 Закону № 504. Вона лише встановлює головну вимогу для такого поділу: основна безперервна частина має тривати не менше 14 календарних днів. Тож і нарахування матеріальної допомоги державному службовцю слід здійснювати у повному обсязі саме у разі надання основної частини відпустки. Матеріальна допомога при звільненні працівника може виплачуватися лише у випадку, якщо перед звільненням працівник іде у відпустку – так звану відпустку з наступним звільненням.

В якому розмірі виплачується матеріальна допомога на оздоровлення – визначає законодавство. Цитуючи норму ст. 57 Закону № 889, грошова допомога нараховується «у розмірі середньомісячної заробітної плати». Розрахунок середньомісячної зарплати, як завжди, здійснюємо за Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100 [128]. Цей документ приписує брати до розрахунку виплати за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки, коли потрібно поррахувати відпускні або здійснити розрахунок компенсації за невикористану відпустку. У нас – інша виплата. Тому і норма буде іншою – абз. 3 п. 2 Порядку № 100: «У всіх інших випадках

збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата» [128]. Тому матеріальна допомога державним службовцям, яка надається разом із щорічною відпусткою, розраховуватиметься за середньомісячною зарплатою за два останніх місяці, що передують місяцю надання відпустки.

На практиці доволі часто виникає запитання – чи виплачувати матеріальну допомогу держслужбовцю у період дисциплінарного стягнення, адже допоки діє дисциплінарне стягнення ст. 151 КЗпП України забороняє застосовувати до працівника заходи заохочення. Варто нагадати, що до заохочувальних виплат належать винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми (п. 2.3 Інструкції від 13.01.2004 р. № 5 [123]). А виплата матеріальної допомоги для оздоровлення державним службовцям є обов'язковою виплатою при наданні щорічної відпустки, передбаченою Законом № 889. А тому немає значення, притягнуто держслужбовця до дисциплінарної відповідальності чи ні [47].

Крім вищепроаналізованих є ще два види матеріальної допомоги:

– матеріальна допомога лікування та медобслуговування – вона надається теж за заявою працівника, але він має надати не просто заяву, а підтвердні документи щодо її необхідності. Вона має оподаткування;

– матеріальна допомога на поховання – теж однієї заяви замало. Необхідне свідоцтво про смерть. Така допомога згадується у виключеннях, тобто за рахунок коштів бюджетної установи не надається. Справа в тому, що є однойменна допомога за рахунок ФСС, тому законотворці обмежили подвійне витрачання бюджетних коштів з цього приводу. Отже, головна відмінність вищезгаданих видів матеріальної

допомоги – це наявність цільового призначення виплачених коштів працівнику. Натомість матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань підтвердженого цільового призначення може й не мати – працівник пише заяву, отримує допомогу й не зобов'язаний подавати якісь підтвердні документи щодо цілей витрачання отриманих коштів. Однак краще все ж таки подати, якщо такі документи є.

Якщо працівнику матеріальна допомога все ж таки потрібна на лікування (себе чи членів сім'ї першого ступеня споріднення), то є ще один варіант – оформити такі кошти не як матеріальну допомогу на вирішення соціально-побутових питань, а саме як матеріальну допомогу на лікування та медобслуговування. Звичайно, якщо це дозволяє колективний договір. Тоді можна буде заощадити на податках, адже така допомога у повній сумі не оподатковується (пп. 165.1.19 ПКУ, п. 161 підрозд. 10 Перехідних положень ПКУ [111]), не обкладається ЄСВ (п. 14 розділу I Переліку № 1170 [125]). Єдине, що у такому разі потрібно належно документально оформити: у заяві визначити мету – допомога на лікування; до заяви докласти будь-які підтвердні документи, які здатні підтвердити цільовий характер допомоги. Наприклад, договір про лікування, медичний висновок про необхідність лікування, виставлений рахунок на оплату лікування, уже оплачений рахунок тощо.

Підсумовуючи зазначимо, що постійна частина заробітної плати державного службовця повинна складати приблизно 80–90 відсотків місячного грошового утримання. Наразі посадовий оклад з надбавкою за кваліфікаційний розряд складає від 40 до 70 відсотків від грошового утримання державного службовця в залежності від посади. Окрім цього державної службовець може додатково до посадового окладу отримати в середньому 1,2 посадового окладу у вигляді надбавок, премій та матеріальної допомоги. Звісно ж, що в нових умовах грошове утримання державного службовця має складатися з двох частин: основна і додаткова заробітна плата [76].

До основної заробітної плати повинні входити:

- посадовий оклад, диференційований залежно від займаної державної посади та стажу державної служби;
- надбавка за кваліфікаційний розряд, яка повинна становити 50 відсотків посадового окладу;
- надбавка за особливі умови державної служби.

Посадовий оклад і надбавка за кваліфікаційний розряд будуть утворювати оклад грошового утримання державного службовця і складати 80-90 відсотків основної заробітної плати.

Окрім основної заробітної плати державний службовець повинен отримувати додаткову заробітну плату [169]. Розміри одноразових виплат повинні бути відчутними і диференційовані в залежності від стажу державної служби.

Крім того, в нових умовах оплати праці (матеріального стимулювання) державних службовців слід переглянути співвідношення в рівнях оплати праці за категоріями працівників [77]. «Відірвати» за рівнем розмірів посадових окладів державних службовців (керівників), які приймають рішення від державних службовців, які зайняті підготовкою документів і не несуть такої відповідальності, як перша група. Слід переглянути і номенклатуру посад в органах виконавчої влади. У літературі висловлюється слушна думка, що немає такої необхідності в широкій номенклатурі посад різного роду фахівців (консультант, головний, провідний, фахівець I і II категорії). Натомість можна запропонувати передбачити одне найменування посади, наприклад, «спеціаліст державної служби» з великою «вилкою» посадових окладів [34, с. 112-115].

Розробка порядку та умов застосування до окремих категорій працівників критеріїв і показників, що впливають на розміри заробітної плати в галузевих системах оплати праці.

1. Угрупування установ бюджетної сфери для визначення рівня оплати праці керівників.

Посада керівника установи є вищою за своїм кваліфікаційним рівнем в ієрархії кваліфікаційних груп, передбачених схемами посадових окладів. Для успішного здійснення функцій керівництва установою керівник повинен, перш за все, володіти професійними знаннями і навичками, властивими фахівця за профілем основної діяльності відповідної установи. При цьому не обов'язково керівнику володіти тим же обсягом знань і навичок, які властиві кращим фахівцям; цілком достатньо, щоб спеціальні знання і навички у керівника були достатніми для прийняття компетентних і грамотних рішень із ефективної оцінки результатів діяльності фахівців. Це приходить з досвідом роботи, тому при певних кваліфікаційних вимогах до керівника враховується крім освіти, стаж роботи за фахом, включаючи стаж роботи на посаді керівників структурного підрозділу, установи відповідної сфери діяльності. Однак складність роботи керівника не визначається обсягом пропонованих до цієї посади професійних знань і навичок. Найчастіше вони ті ж, що і у будь-якого фахівця. Складність роботи керівника визначається складністю управління установою, яка залежить від кількісних та якісних характеристик самої установи: обсягу її діяльності, чисельності підлеглих працівників і структурних одиниць, кількості напрямків діяльності, обсягів фондів, наданих у розпорядження керівника тощо. Характеристики установ, що визначають складність праці керівників, різняться за кількістю (набором) використовуваних показників, і за їх найменуванням, прийнятим одиницях виміру. З метою диференціації тарифної оплати праці керівників установ бюджетної сфери відповідними відомствами і міністерствами були розроблені критерії та показники угруповання підприємств по підвідомчим їм галузям бюджетної сфери в рамках оплати на основі ЄТС з оплати праці працівників організацій бюджетної сфери. У схемах посадових окладів з

групами оплати праці для керівників установ пов'язані також оклади їх заступників, головного бухгалтера, а також керівника деяких структурних підрозділів установи.

2. Особливості оплати праці висококваліфікованих робітників, зайнятих на особливо складних і відповідальних роботах.

3. Встановлення підвищених галузевих тарифних ставок (окладів) окремим категоріям працівників організацій бюджетної сфери, зайнятих в особливих умовах праці. Оплата за особливі умови праці в деяких галузях передбачає використання механізму підвищення окладу (тарифної ставки), а не доплати за роботу у важких, небезпечних, шкідливих та інших умовах праці. У такому механізмі організації заробітної плати всі умови праці, які безпосередньо впливають на організм працівника, компенсують доплатами до оплати за тарифом. Ті ж умови праці, які з точки зору біологічного впливу на здоров'я працівника нешкідливі, але можуть, тим не менш, мати ризик для життя і здоров'я працівника, слід компенсувати підвищеними окладами. В оплаті праці на основі ЄТС підвищення оплати здійснюється найчастіше шляхом підвищення розряду оплати, тобто за зовнішніми ознаками є відмінність у кваліфікаційному рівні.

У запропонованих варіантах галузевих систем оплати встановлені конкретні види робіт, на яких найчастіше виникає можливість ризику для життя і здоров'я. Зокрема, на 15% підвищуються оклади працівникам, зайнятим у відділеннях (палатах), де основними методами лікування є тривале застосування великих доз хіміко-терапевтичних препаратів, в установах, відділеннях, палатах для хворих з шкірно-венерологічними захворюваннями, для хворих на туберкульоз та ін. Всього в переліку робіт, дають право на підвищення окладу в розмірі 15%, перераховано близько 60 підстав. Взагалі для закладів охорони здоров'я передбачено досить розгалужена система такого підвищення окладів. Вона вирізняється великою кількістю ступенів підвищення оплати (10, 15, 20,

25, 30, 40, 60%) і багатьох підстав. В інших галузях система підвищення окладів у зв'язку з виникненням ризику для життя і здоров'я працівників застосовується рідше [165, с. 118-123].

На наше переконання, враховуючи складність та багатовекторність економічної діяльності, сучасна ЄТС має будуватися враховуючи (1) види економічної діяльності, (2) регіональні особливості оплати праці, зокрема середню заробітну плату за регіонами та (3) розмір МЗП, який має бути основою для встановлення 1-го тарифного розряду. Відтак, такий підхід дозволить поєднати в собі як єдність, так і диференціацію в регулюванні оплати праці в державному секторі економіки, врахувавши як особливості кожного виду економічної діяльності, та об'єднавши відповідно до них професії, які є в Класифікаторі професій, а також врахувати територіальні особливості щодо умов оплати праці та прирівняти 1-й тарифний розряд до МЗП. Такий підхід може гарантувати працівникам належний рівень заробітку залежно від їх професії, кваліфікації, складності роботи, умов праці, території виконання трудових обов'язків та середній рівень забезпеченості населення конкретної території. Все це дозволить сформувати єдину, але диференційовану за цими критеріями тарифну сітку.

Для визначення видів економічної діяльності слід керуватися Класифікацією видів економічної діяльності (далі – КВЕД), що встановлює основи для підготовки та поширення статистичної інформації за видами економічної діяльності. Основний принцип КВЕД полягає в об'єднанні підприємств, що виробляють подібні товари чи послуги або використовують подібні процеси для створення товарів чи послуг (тобто сировину, виробничий процес, методи або технології), у групи.

В Україні національні статистичні класифікації видів економічної діяльності, продукції, товарів створювали, використовуючи європейські класифікації в незмінному вигляді. Упровадження Класифікації видів

економічної діяльності, яку було побудовано на базі NACE, відбувалось протягом 1997–2000 років згідно з розробленим планом заходів, а, починаючи з січня 2001 року, за цією Класифікацією здійснювали організування статистичних спостережень, формування зведеної інформації та публікацію статистичних даних. З 2006 року набула чинності друга редакція Класифікації видів економічної діяльності, побудована на базі NACE.

Основне призначення КВЕД – визначати та кодувати основні та другорядні види економічної діяльності юридичних осіб, відокремлених підрозділів юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців.

Тобто КВЕД – це статистичний інструмент для впорядкування економічної інформації. Водночас Класифікація є механізмом спільної мови, що має використання в багатьох інших, нестатистичних сферах (соціальному та податковому регулюванні, ліцензуванні, системі тарифів тощо), проте, не завжди адаптована до цього повною мірою.

Об'єктами класифікації у КВЕД є види економічної діяльності юридичних осіб, відокремлених підрозділів юридичних осіб і фізичних осіб – підприємців, що їх на вищих рівнях класифікації групують у галузі.

Користуючись терміном «галузь», треба враховувати, що подібність видів економічної діяльності не є чітко визначеною категорією і для різних цілей її можна розглядати як у більш загальному, так і в конкретному контексті. Так, наприклад, цілком правомірно розглядати в загальному контексті як галузі економіки сільське господарство або переробну промисловість. Найбільш узагальнені угруповання видів економічної діяльності на рівні секцій КВЕД дають змогу виділити основні галузі економіки [73].

Відтак, взяти за основу КВЕД слід всі професії, що містяться у Класифікаторі професій, розмістивши їх за галузями економіки, що визначені у КВЕД. У такий спосіб забезпечимо єдність підходів до визначення умов оплати праці. Після цього, всередині кожного

угруповування КВЕД професії всередині мають розміщуватися за складністю виконання трудової функції працівників. Це буде по вертикалі. А далі розмістити по горизонталі адміністративно-територіальний поділ для того, щоб по кожній області визначити середню заробітну плату за кожним із визначених видів економічної діяльності. Цим ми забезпечимо об'єктивну диференціацію умов оплати праці. При цьому відштовхуватися під час формування 1-го тарифного розряду слід із розміру МЗП, що знову ж таки забезпечить єдність формування рівня заробітної плати. Така наша пропозиція знайшла відображення у Додатку А до роботи.

Висновки до розділу 3

Установивши основні напрямки вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері, можна резюмувати.

1. Наразі в Україні прослідковується загострення необґрунтованої диференціації між працівниками бюджетної сфери, заробітна плата яких регулюється на основі ЄТС і тими, чия заробітна плата регулюється на основі спеціальних нормативних правових актів. Це обумовлено відсутністю єдиної системи критеріїв диференціації заробітної плати працівників бюджетної сфери. Ті категорії працівників, чия заробітна плата регулюється на основі спеціальних нормативних актів, мають суттєві переваги в оплаті праці в порівнянні з тими працівниками бюджетної сфери, оплата праці яких проводиться на основі ЄТС. Так привілеї мають місце як щодо порядку та розміру чергового підвищення їх заробітної плати, так і в розмірах самої заробітної плати, яка обчислюється на основі спеціальних нормативних актів. Саме тому в основу побудови галузевих систем оплати праці повинні бути покладено такі постулати:

- забезпечення прямої залежності розміру заробітної плати від кваліфікації працівників, складності виконуваних робіт, умов праці, рівня освіти і тривалості стажу за фахом за галузями бюджетної сфери;
- поетапне наближення мінімальної тарифної ставки і мінімального окладу до величини МЗП за регіонами країни;
- систематизація та уніфікація стимулюючих виплат до основної тарифної оплати, досягнення принципово єдиних підходів до їх застосування в окремих галузях бюджетної сфери;
- 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 у праці;
- орієнтація на використання при формуванні коштів на оплату праці в організаціях бюджетної сфери поряд з асигнуваннями з бюджету доходів бюджетної установи, отриманих від підприємницької та іншої діяльності, що приносить дохід, з благодійних та спонсорських фондів підтримки бюджетної сфери.

2. Трансформації підходів до тарифної оплати праці працівників бюджетних установ може відбуватися за двома підходами. Перший підхід передбачає збереження принципових основ побудови оплати за тарифом, що склалися за роки застосування ЄТС, за умови їх коригування відповідно до нових умов господарювання і вимог обліку в оплаті галузевих особливостей праці. Другий передбачає встановлення базової ставки (окладу) на основі базової розрахункової одиниці, яка має затверджуватися законом про бюджет регіону на черговий рік, а потім формування посадового окладу конкретного працівника за допомогою застосування підвищувальних коефіцієнтів: базового, що відображає рівень освіти працівника, і який формує базовий оклад, а також додаткових коефіцієнтів, що характеризують специфіку виконуваної ним

роботи (небезпечні для здоров'я і важкі умови праці); кваліфікацію працівника (присвоєну йому кваліфікаційну категорію); масштаби управління (групу з оплати праці керівників цього закладу); рівень управління (керівник установи, заступник керівника, головний спеціаліст установи, керівник структурного підрозділу). Додаткові коефіцієнти остаточно формують оклад конкретного працівника. Для робітничих професій має встановлюватися тарифна сітка, що складається з восьми тарифних розрядів.

3. Перший підхід є кращим, адже йому відповідає три типи галузевих систем, здатних замінити систему оплати, що діє на основі ЄТС. Перший тип є модифікацією чинної ЄТС в безліч галузевих тарифних сіток і організацію на їх основі управління заробітною платою в галузі. Галузеві єдині тарифні сітки можуть відрізнятися розмірами ставок першого розряду, коефіцієнтами наростання ставок від розряду до розряду в межах встановленого діапазону, діапазонами співвідношень в оплаті вищого і нижчого розряду і навіть кількістю розрядів з тієї чи іншої посадової групи. Об'єднує їх лише те, що всі працівники галузі розміщуються за розмірами тарифної оплати на підставі єдиної шкали (сітки). Така модель галузевої системи оплати праці дозволить усунути окремі недоліки ЄТС з оплати праці працівників бюджетної сфери (наприклад, поліпшити міжрозрядні співвідношення в тарифній оплаті окремих категорій працівників, виділити з оплати праці працівників специфічні професії тощо). У той же час, така модель є високозатратною при внесенні коригувань, оскільки зберігається необхідність коригування всього ланцюжка тарифних ставок, а не тільки за тими групами працівників, де це необхідно. При цьому зменшується можливість раціонального використання бюджетних коштів за групами працюючих (робітники, фахівці, технічні виконавці, керівники установ та їх підрозділів), оскільки в розрядах ЄТС з оплати праці працівників бюджетної сфери, починаючи з другого, розміщуються по кілька

категорій персоналу і виділити з оплати тільки одну категорію, не зачіпаючи інших, практично неможливо. Другий тип галузевої системи оплати є формування умов оплати для всього персоналу галузі, виходячи з соціальної значущості галузі, в рівній мірі розповсюджується на всіх працівників. Третій тип галузевої системи базується, з одного боку, на максимально можливому відображенні в ній вимог до оплати специфічних професій і посад, які відповідають функціональним призначенням бюджетної установи в сфері надання послуг і визначають кінцевий результат її діяльності, а з іншого – повністю враховують вимоги економіки до оплати праці працівників міжгалузевих професій і посад. Як правило, кількісне співвідношення розмірів оплати специфічних для галузі працівників і відповідних за характером праці міжгалузевих груп працівників є своїм для кожної галузі.

4. Для побудови системи оплати праці працівників бюджетної сфери залежно від їх кваліфікації важливе значення має діапазон тарифної сітки. Це пояснюється тим, що від прийнятого діапазону тарифної сітки залежить диференціація рівнів тарифних коефіцієнтів, а отже, і ставок працівників проміжних ступенів кваліфікації. Діапазон тарифної сітки, як і число розрядів, залежить головним чином, від суттєвих відмінностей у складності виконуваних робіт. Цей діапазон встановлює економічно-обґрунтовані межі розміру диференціації ставок оплати праці в залежності від кваліфікації працівника. Наразі об'єктивним критерієм, що дозволяє кількісно оцінити відмінності в рівні складності праці різних груп працівників є час для підготовки кваліфікованого працівника. Відмінності в часі підготовки фахівців різної кваліфікації в результаті встановлюють рівень складності праці. Співвідношення між часом підготовки працівника найвищої кваліфікації і часом підготовки працівника «простої» праці є «коефіцієнтом складності праці». Цей коефіцієнт дає орієнтир для встановлення відмінностей у тарифних ставках між робочими «полярних» рівнів кваліфікації, адже насправді

діапазон ЄТС повинен бути встановлений відповідно до цього коефіцієнту або бути близьким до нього.

5. Галузева система оплати праці має передбачати включення тарифних ставок (посадових окладів), оплату праці в підвищеному розмірі за роботу в особливих умовах і в умовах, що відхиляються від нормальних, а також стимулюючі виплати.

6. Позитивний практичний досвід може мати підготовка переліку професій (посад) працівників, які можуть бути переведені на індивідуальні умови оплати праці з укладенням строкових трудових договорів. Така система організації оплати праці може бути передбачена для керівників організацій та окремих категорій висококваліфікованих працівників. Розміри оплати праці (посадові оклади, ставки, компенсаційні та стимулюючі надбавки, доплати та інші виплати) за індивідуальними трудовими договорами передбачаються в межах фонду заробітної плати без обмеження максимальними розмірами.

7. При визначенні рівня оплати праці працівників організацій бюджетної сфери варто орієнтуватися на розмір ЗП регіону і на власні фінансові можливості. Відтак, буде врахована галузева та регіональна специфіка. Заробітна плата буде залежати від місцевих умов і рівня життя в конкретному регіоні. Істотні територіальні відмінності у вартості життя населення зумовлюють необхідність в підтримці різних рівнів заробітної плати за регіонами країни. Фактичне рішення щодо визначення ставок і окладів буде прийматися на регіональному рівні – тобто на тому рівні, з бюджету якого фінансується організація. Разом з цим, в умовах наявної нерівності економічного становища регіонів немає ніякої гарантії, що в разі запровадження такого підходу заробітна плата працівників бюджетної сфери в низці регіонів не зменшиться, оскільки розмір заробітної плати безпосередньо буде залежати від фінансових можливостей регіону. Розміри заробітної плати можуть бути вище або

нижче національного рівня, але не можуть бути менше мінімального розміру оплати праці.

8. Для України з її різноманітністю територіальних особливостей, одним з пріоритетних напрямків повинна стати регіональна політика доходів. Першим кроком в реалізації такої політики має стати перехід від єдиного розміру МЗП до регіональних мінімальних розмірів оплати праці. Це відкриє можливості договірного регулювання умов оплати праці на принципово новій основі, коли на перше місце диференціації оплати праці буде поставлена ціна робочої сили, що складається в конкретному місці виконання трудової функції.

9. Ураховуючи складність та багатовекторність економічної діяльності, сучасна ЄТС має будуватися враховуючи (1) види економічної діяльності, (2) регіональні особливості оплати праці, зокрема середню заробітну плату за регіонами та (3) розмір МЗП, який має бути основою для встановлення 1-го тарифного розряду. Відтак, такий підхід дозволить поєднати в собі як єдність, так і диференціацію в регулюванні оплати праці в державному секторі економіки, врахувавши як особливості кожного виду економічної діяльності, та об'єднавши відповідно до них професії, які є в Класифікаторі професій, а також врахувати територіальні особливості щодо умов оплати праці та прирівняти 1-й тарифний розряд до МЗП. Такий підхід може гарантувати працівникам належний рівень заробітку залежно від їх професії, кваліфікації, складності роботи, умов праці, території виконання трудових обов'язків та середній рівень забезпеченості населення конкретної території. Все це дозволить сформувати єдину, але диференційовану за цими критеріями тарифну сітку. Для визначення видів економічної діяльності слід керуватися Класифікацією видів економічної діяльності (далі – КВЕД). Тому взяти за основу КВЕД слід всі професії, що містяться у Класифікаторі професій, розмістивши їх за галузями економіки, що визначені у КВЕД. У такий спосіб забезпечимо єдність підходів до визначення умов оплати праці.

Після цього, всередині кожного угруповування КВЕД професії всередині мають розміщуватися за складністю виконання трудової функції працівників. Це буде по вертикалі. А далі розмістити по горизонталі адміністративно-територіальний поділ для того, щоб по кожній області визначити середню заробітну плату за кожним із визначених видів економічної діяльності. Цим ми забезпечимо об'єктивну диференціацію умов оплати праці. При цьому відштовхуватися під час формування 1-го тарифного розряду слід із розміру МЗП, що знову ж таки забезпечить єдність формування рівня заробітної плати.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження специфіки оплати праці працівників державного сектору економіки, аналізу зарубіжного досвіду, вивчення судової практики, осягнення наукових доробків учених щодо формування тарифної системи оплати праці, ми дійшли певних висновків, а також розробили рекомендації щодо вдосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери. Основними з них є наступні.

1. Законодавчо слід закріпити категорію «працівників бюджетної сфери», в якому визначальним критерієм має виступати джерело фінансування коштів на виплату заробітної плати цієї категорії працівників. Закріплення такого легального визначення усуне необґрунтовану диференціацію в оплаті праці працівників бюджетної сфери і дозволить створити дійсно єдину систему оплати праці для всіх працівників бюджетної сфери. Під працівниками бюджетної сфери варто розуміти працівників усіх сфер діяльності, оплата праці яких проводиться за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів, тобто працівники бюджетних організацій соціально-культурної сфери (вчителі, викладачі, науковці, медичний персонал, та ін.) та працівники органів державного управління всіх рівнів, зокрема, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, а також працівники судових, правоохоронних органів, прокурорсько-слідчих працівників та ін.

2. Доречно було б установити, що мінімальні ставки заробітної плати і посадові оклади працівників бюджетної сфери встановлюються в розмірі, що визначається, враховуючи рівень середньої заробітної плати за регіоном.

3. Зарубіжна наукова література надає різні емпіричні докази існування розривів в оплаті праці на закордонних ринках праці, зокрема:

а) премія в державному секторі, як правило, вища для жінок, ніж для чоловіків; це, ймовірно, є результатом меншого гендерного розриву в заробітній платі в державному, ніж у приватному секторі;

б) премія у державному секторі, зазвичай, вища для працівників, які працюють за низький рівень основного заробітку; а працівники з високим рівнем освіти можуть мати вищу заробітну плату в державному секторі;

в) на рівні країни надбавки до оплати праці в державному секторі, як правило, вищі у регіонах із високим рівнем безробіття;

г) дані країн з перехідною економікою показують, що працівники державного сектора отримують менше, ніж працівники приватного сектора. Потенційні пояснення цього включають хабарництво та інші негрошові виплати, які можуть компенсувати нижчу оплату праці в державному секторі;

д) премія у державному секторі вища, якщо порівнювати з малими приватними фірмами та великими фірмами приватного сектора, принаймні в євро зоні.

4. В основу побудови галузевих систем оплати праці повинні бути покладено такі постулати:

– забезпечення прямої залежності розміру заробітної плати від кваліфікації працівників, складності виконуваних робіт, умов праці, рівня освіти і тривалості стажу за фахом за галузями бюджетної сфери;

– поетапне наближення мінімальної тарифної ставки і мінімального окладу до величини МЗП за регіонами країни;

– систематизація та уніфікація стимулюючих виплат до основної тарифної оплати, досягнення принципово єдиних підходів до їх застосування в окремих галузях бюджетної сфери;

– 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 у праці;

– орієнтація на використання при формуванні коштів на оплату праці в організаціях бюджетної сфери поряд з асигнуваннями з бюджету доходів бюджетної установи, отриманих від підприємницької та іншої діяльності, що приносить дохід, з благодійних та спонсорських фондів підтримки бюджетної сфери.

5. Галузева система оплати праці має передбачати включення тарифних ставок (посадових окладів), оплату праці в підвищеному розмірі за роботу в особливих умовах і в умовах, що відхиляються від нормальних, а також стимулюючі виплати.

6. Трансформації підходів до тарифної оплати праці працівників бюджетних установ може відбуватися за двома підходами. Перший підхід передбачає збереження принципів основ побудови оплати за тарифом, що склалися за роки застосування ЄТС, за умови їх коригування відповідно до нових умов господарювання і вимог обліку в оплаті галузевих особливостей праці. Другий передбачає встановлення базової ставки (окладу) на основі базової розрахункової одиниці, яка має затверджуватися законом про бюджет регіону на черговий рік, а потім формування посадового окладу конкретного працівника за допомогою застосування підвищувальних коефіцієнтів: базового, що відображає рівень освіти працівника, і який формує базовий оклад, а також додаткових коефіцієнтів, що характеризують специфіку виконуваної ним роботи (небезпечні для здоров'я і важкі умови праці); кваліфікацію працівника (присвоєну йому кваліфікаційну категорію); масштаби управління (групу з оплати праці керівників цього закладу); рівень управління (керівник установи, заступник керівника, головний спеціаліст установи, керівник структурного підрозділу). Додаткові коефіцієнти остаточно формують оклад конкретного працівника. Для робітничих професій має встановлюватися тарифна сітка, що складається з восьми тарифних розрядів.

7. Позитивний практичний досвід може мати підготовка переліку професій (посад) працівників, які можуть бути переведені на індивідуальні умови оплати праці з укладенням строкових трудових договорів. Така система організації оплати праці може бути передбачена для керівників організацій та окремих категорій висококваліфікованих працівників. Розміри оплати праці (посадові оклади, ставки, компенсаційні та стимулюючі надбавки, доплати та інші виплати) за індивідуальними трудовими договорами передбачаються в межах фонду заробітної плати без обмеження максимальними розмірами.

8. При визначенні рівня оплати праці працівників організацій бюджетної сфери варто орієнтуватися на розмір ЗП регіону і на власні фінансові можливості. Відтак, буде врахована галузева та регіональна специфіка. Заробітна плата буде залежати від місцевих умов і рівня життя в конкретному регіоні. Істотні територіальні відмінності у вартості життя населення зумовлюють необхідність в підтримці різних рівнів заробітної плати за регіонами країни. Фактичне рішення щодо визначення ставок і окладів буде прийматися на регіональному рівні – тобто на тому рівні, з бюджету якого фінансується організація. Разом з цим, в умовах наявної нерівності економічного становища регіонів немає ніякої гарантії, що в разі запровадження такого підходу заробітна плата працівників бюджетної сфери в низці регіонів не зменшиться, оскільки розмір заробітної плати безпосередньо буде залежати від фінансових можливостей регіону. Розміри заробітної плати можуть бути вище або нижче національного рівня, але не можуть бути менше мінімального розміру оплати праці.

9. Для України з її різноманітністю територіальних особливостей, одним з пріоритетних напрямків повинна стати регіональна політика доходів. Першим кроком в реалізації такої політики має стати перехід від єдиного розміру МЗП до регіональних мінімальних розмірів оплати праці. Це відкриє можливості договірного регулювання умов

оплати праці на принципово новій основі, коли на перше місце диференціації оплати праці буде поставлена ціна робочої сили, що складається в конкретному місці виконання трудової функції.

10. Ураховуючи складність та багатовекторність економічної діяльності, сучасна ЄТС має будуватися враховуючи (1) види економічної діяльності, (2) регіональні особливості оплати праці, зокрема середню заробітну плату за регіонами та (3) розмір МЗП, який має бути основою для встановлення 1-го тарифного розряду. Відтак, такий підхід дозволить поєднати в собі як єдність, так і диференціацію в регулюванні оплати праці в державному секторі економіки, врахувавши як особливості кожного виду економічної діяльності, та об'єднавши відповідно до них професії, які є в Класифікаторі професій, а також врахувати територіальні особливості щодо умов оплати праці та прирівняти 1-й тарифний розряд до МЗП. Такий підхід може гарантувати працівникам належний рівень заробітку залежно від їх професії, кваліфікації, складності роботи, умов праці, території виконання трудових обов'язків та середній рівень забезпеченості населення конкретної території. Все це дозволить сформувати єдину, але диференційовану за цими критеріями тарифну сітку. Для визначення видів економічної діяльності слід керуватися Класифікацією видів економічної діяльності (далі – КВЕД). Тому взяти за основу КВЕД слід всі професії, що містяться у Класифікаторі професій, розмістивши їх за галузями економіки, що визначені у КВЕД. У такий спосіб забезпечимо єдність підходів до визначення умов оплати праці. Після цього, всередині кожного угруповування КВЕД професії всередині мають розміщуватися за складністю виконання трудової функції працівників. Це буде по вертикалі. А далі розмістити по горизонталі адміністративно-територіальний поділ для того, щоб по кожній області визначити середню заробітну плату за кожним із визначених видів економічної діяльності. Цим ми забезпечимо об'єктивну диференціацію умов оплати праці. При цьому відштовхуватися під час формування 1-го

тарифного розряду слід із розміру МЗП, що знову ж таки забезпечить єдність формування рівня заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Adamchik V. A., Bedi A. S. Wage differentials between the public and the private sectors: Evidence from an economy in transition. *Labour Economics*. 2000. 7(2). 203-224.
2. Akhmedjonov, A., Izgi, B. Does it pay to work in the public sector in Turkey? *Applied Economics Letters*. 2012. № 19. P. 909-913.
3. Alesina A., Spolaore E. War, peace, and the size of countries. *Journal of Public Economics*, 2005. № 89 (7). P. 1333-1354.
4. Blanchflower D. The role and influence of trade unions in the OECD. *London School of Economics, Centre for Economic Performance Discussion Papers*. 1996. №. 310.
5. Cai L., Liu, A. “Public-private sector wage gap in Australia: Variation along the distribution” *British Journal of Industrial Relations*. 49. P. 362-390.
6. de Castro F., Salto M., Steiner H. The gap between public and private wages: new evidence for the EU. *Directorate General Economic and Monetary Affairs (DG ECFIN), European Commission*. 2013. № 508
7. Giordano R., Depalo D., Pereira M., Eugéne B., Papapetrou E., Perez J., Reiss L., Roter M. The public sector pay gap in a selection of Euro area countries. *European Central Bank Working Paper Series*. 1979. № 1406.
8. Gorodnichenko Y., Sabirianova Peter K. Public sector pay and corruption: Measuring bribery from micro data. *Journal of Public economics*. 2007. 91(5). P. 963-991.
9. Gregory R., Borland J. Recent Developments in Public Sector Labor Markets. In: Ashenfelter O, Layard R (Eds), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3. North-Holland: Amsterdam. 1999. P. 3573-3630.
10. Judge T., Cable D. The effect of physical height on workplace success and income: Preliminary test of a theoretical model *Journal of Applied Psychology*. 2004. № 89. P. 428-441.

11. Juliusdottir L. V. Rettindi og skyldur a vinnumarkadi. Reykjavik: Althydusamband Islands (in Icelandic). 1993. 360 p.
12. Korkeamäki, O. Yksityisen ja julkisen sektorin palkkoihin vaikuttavat tekijät [in Finnish]. *VATT-research reports*. 1999. № 57. Helsinki.
13. Krueger, A. B. Are public sector workers paid more than their alternative wage? Evidence from longitudinal data and job queues. *In When public sector workers unionize*. 1988. (Pp. 217-242). University of Chicago Press.
14. Lazear E. P. Job security provisions and employment. *Quarterly Journal of Economics*. 1990. № 105 (3). P. 699-726.
15. Melnik Ya. Establishment of the minimum wage: international standards and legislation of Ukraine. *The scientific heritage*. 2020. No 58 (58). Vol 4. P. 60-63.
16. Nickell S., Layard R. Labor market institutions and economic performance / in O. C. Ashenfelter, D. Card ; eds., *Handbook of Labor Economics 3C*, ed., 1999. P. 3029-3084.
17. Olafsdottir K. Does the wage structure depend on the wage contract? A study of public sector wage contracts in Iceland : Ph.D. Cornell University. 2010, 227 p.
18. Poterba J. M., Rueben K. S. The distribution of public sector wage premia: new evidence using quantile regression methods. *National Bureau of Economic Research*. 1994 № 4734.
19. Public Service Pay Determination and Pay Systems in OECD Countries. 1994. 215 p.
20. Rhea Molato Differences in the Public Sector: Essays on Secession Threats and Wage Differentials: Inaugural-Dissertation, 2015. 99 p.
21. Sakellariou C. The use of quantile regressions in estimating gender wage differentials: a case study of the Philippines. *Applied Economics*. 2004. № 36(9). P. 1001-1007.

22. Statistics on Occupational Wages and Hours of Work and on Food Prices. I.L.O., Geneva, 1997. 360 p.
23. Terhi Maczulskij Economics of Wage Differentials and Public Sector Labour Markets. JYVÄSKYLÄ : Jyväskylä University School of Business and Economics, Pekka Olsbo, 2013. 170 p.
24. Venn D. Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*. 2009. No. 89, Paris: OECD.
25. Wolfi A. The Service Economy in OECD Countries. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*. 2005. № 3, Paris: OECD.
26. Абакумова И. И., Подовалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы. Москва : Инфра-М. 1999. 223 с.
27. Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда : учебник. Москва : Финстатинформ, 1999. 431 с.
28. Азрилияна А. Н. Большой экономический словарь. Москва : Фонд «Правовая культура», 1994. 1245 с.
29. Ананьева Ю. ЕТС необходимо совершенствовать. *Человек и труд*. 1995. №2. С. 88-94.
30. Ананьева Ю. Д. Развитие методов оценки сложности работ в целях совершенствования тарификации оплаты труда рабочих. *Актуальные вопросы совершенствования тарифной системы*. 1982. С. 30-35.
31. Ананьева Ю. Что необходимо совершенствовать (ЕТС). *Человек и труд*. 1995. № 2. С. 62-70.
32. Ананьева Ю., Карлова М. Как «работает» Единая тарифная сетка. *Человек и труд*. 1993. № 11. С. 110-111.
33. Арясин А. В. Мотивация и стимулирование работников государственных органов : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2006. 180 с.

34. Барышев В. Н. Организация заработной платы работников бюджетной сферы в современных условиях: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.07. Москва, 1998. 157 с.
35. Барышев В. Совершенствование оплаты труда работников бюджетной сферы. *Человек и труд*. 1997. №12. С. 34-39.
36. Баткаева И. А. Организация оплаты труда при переходе к рыночной экономике. Москва : ГАУ, 1994. 224 с.
37. Бегичев Б. К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве. *Сборник ученых трудов Свердловского юридического института*. 1964. Вып. 2. С. 138-144.
38. Белова В. Заработная плата и затраты на рабочую силу : монография. Москва : НИИ труда, 1995. 152 с.
39. Богачов О. С. Регулювання співвідношення продуктивності праці і заробітної плати на металургійних підприємствах : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.04. Маріуполь, 2010. 19 с.
40. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 1999. 196 с.
41. Бурнягіна Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці: теоретико-прикладне дослідження: моногр. Х. : Юрайт, 2014. 224 с.
42. Бухтикова А. К вопросу о влиянии минимальной заработной платы на уровень занятости в период чешской трансформации. *Некоторые вопросы заработной платы в странах с переходной экономикой*. Москва : Изд. Бюро МОТ, 1999. С. 24-38.
43. Буш В. Взаимосвязь распределения по труду и стоимости. *Социалистический труд*. 1990. № 10. С. 24-32.
44. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 50-51. С. 1778.

45. В Україні запровадять нову систему оплати праці держслужбовців URL: <https://www.ukrmilitary.com/2021/07/dergsluzhba.html>

46. Васюкова А. Н. Принципы и практика разработки корпоративной системы оплаты труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Москва : НИИ труда, 2002. 156 с.

47. Виплата матеріальної допомоги на оздоровлення державним службовцям. URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/1-viplata-materalno-dopomogi-na-ozdorovlennya-derjavnim-slujbovtsyam>

48. Волгин Н. А., Будаев Т. Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования : монография. Москва : Альфа-Пресс, 2006. 200 с.

49. Воспроизводство рабочей силы и повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Москва : МГУ, 1971. 278 с.

50. Встановлюємо держслужбовцю надбавку за вислугу років. URL: <https://ekadrovik.mcfrr.ua/698273>

51. Глазырин В. Оплата и нормирование труда. *Хозяйство и право*. 2002. № 8. С. 6-13.

52. Гомов В. Н. Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.07. Санкт-Петербург, 1997. 179 с.

53. Деякі питання реформування державного управління України: розпорядження Каб. Міністрів України від 21.07.2021 № 831-р. *Офіційний вісник України*. 2021. № 61. Ст. 3842.

54. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.

55. Жуков А. Л. Пути оптимизации механизма регулирования заработной платы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 1997. 20 с.

56. Жуков А. Л. Варианты построения тарифных сеток. *Справочник кадровика*. 2002. № 10. С. 15-25.
57. Жуков А. Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах: учеб. пособ. Москва : Изд-во «МИК», 2006. 376 с.
58. Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : учеб. пособ. Москва : Изд-во «МИК», 2003. 335 с.
59. Загальна декларація прав людини: прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
60. Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих : моногр. Москва : Юрид. лит., 1968. 208 с.
61. Заработная плата: учебник рабочего образования. Москва : МБТ, 1997. 225 с.
62. Заробітна плата за професійними групами URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm
63. Зелтынь М. С. Тарифная система оплаты труда рабочих : лекция. Москва : МИНХ, 1990. 48 с.
64. Знайтеся: професійні стандарти. URL: <https://ekadrovik.mcfrr.ua/580268>
65. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва : Наука, 1978. 368 с.
66. Иоффе М. В. К вопросу редукции сложного труда к простому в промышленности СССР. *Методические вопросы промышленной статистики*. Москва : Наука, 1967. С. 70-73.
67. Капліна Г. А. Гендерна диференціація оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2008. № 10. С. 67-74.
68. Капустин Е. И. Качество труда и заработная плата. Москва : Мысль, 1964. 333 с.

69. Капустин Е. И. Тарифная система и ее роль в организации и регулировании заработной платы. *Труд и заработная плата в СССР*. Москва : Экономика, 1974. С. 247-273.

70. Каринский С. С. Тарифная система. *Экономическая энциклопедия. Промышленность и строительство*. Москва : Сов. энцикл. Т. 3. 1965. С. 291.

71. Карпухин Д. Н. Заработная плата при социализме. *Экономическая энциклопедия. Политическая экономия*. Москва : Сов. энциклоп. Т. 1. 1972. С. 494.

72. Кларк Д. Распределение богатства. Москва : Экономика, 1994. 208 с.

73. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010: наказ Держспоживстандарту України від 11.10.2010 № 457. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text>

74. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

75. Кокин Ю. ЕТС: мнение ученого. *Человек и труд*. 1993. № 2. С. 37-40.

76. Кокин Ю. Государственное регулирование заработной платы: необходимость, формы и методы. Москва : НИИ труда, 1995. 215 с.

77. Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России. *Человек и труд*. 1995. № 7. С. 85-97.

78. Комаров О. В. Теоретические и методологические основы формирования механизма мотивации, стимулирования и оплаты труда в промышленности : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. Саратов, 2005. 339 с.

79. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22.06.1970 № 131. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text

80. Конвенція МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики від 22.06.1962. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016#Text

81. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text

82. Конвенція МОП № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати від 16.06.1928. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text

83. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати від 01.07.1949. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146

84. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

85. Косов П. И. Экономические реформы и изменения в механизме регулирования оплаты труда : монография. Иваново. 1997. 202 с.

86. Кулиев Т. А. Редукция труда при социализме (социально-экономические проблемы) : монография. Москва : Мысль, 1974. 117 с.

87. Кушнир А. Б. Оценка и оплата творческого труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Москва, 2007. 176 с.

88. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее : монография. Москва : Наука, 1989. 192 с.

89. Ломоносова С. Оплата труда как отражение системного кризиса. *Человек и труд*. 1998. № 8. С. 25-32.

90. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда: учеб. пособ. Москва : Финансы и статистика, 2003. 368 с.

91. Марченко Ю. І. Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2020. 189 с.

92. Матирко В. Проблемы кадровой политики в государственном аппарате : монография. Москва : Дело, 1996. 216 с.
93. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. *Вісник Конституційного Суду України*. 2006. №4.
94. Мельник Я. О. Державне регулювання оплати праці: досвід зарубіжних країн. *Соціальне право*. 2021. №. С. 111-116.
95. Мельник Я. О. До питання міжнародних стандартів у царині оплати праці. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: матеріали III міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко: НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 26-28.
96. Мельник Я. О. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2020. №. 6. С. 303-308.
97. Мельник Я. О. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян: *Актуальні питання розвитку права та законодавства: наукові дискусії*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 18-19 груд. 2020 р.). Львів: ЗО «Центр правничих ініціатив», 2020. Ч. 2. С. 120-123.
98. Мельник Я. О. Основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні: сьогодення. *Соціальне право*. 2020. №. 3. С. 130-135.
99. Мельник Я. О. Сутність і значення принципів оплати праці в правовому регулюванні трудових відносин. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 92-річчю від дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 188–190.
100. Мосина Л. Необходимо упорядочить денежное содержание государственных служащих. *Человек и труд*. 2001. № 8. С. 86-92.

101. Мошенский М. Г. *Формы и системы заработной платы в промышленности капиталистических стран* : монография. Москва : Изд-во соц.-эконом. лит., 1961. 263 с.

102. Неплюхіна С. Е. Міжнародно-правові стандарти оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. №25. С. 650-655.

103. Никифорова А. А. *Регулирование заработной платы за рубежом* : монография. Москва : Информ-центр «Директор», 1997. 218 с.

104. Новини освіти в Україні. Надбавки та доплати освітянам: що необхідно знати. URL: <https://osvita.ua/news/84548/>

105. О совершенствовании организации заработной платы и введении „новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства»: постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115. *Свод законов СССР*. 1990. Т. 2. С. 264.

106. Оплата праці державних службовців: за матеріалами НАДС. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2021/january/issue-1/article-112866.html>

107. Пашерстник Е. Б., Мейксин М. С., Пашерстник И. В.. *Заработная плата в современных условиях* : монография. Москва ; Санкт-Петербург : Изд. дом «Герда», 2000. 220 с.

108. Пикалин Ю. А. *Организация и нормирование в системе управления персоналом* : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. Москва, 2003. 268 с.

109. Пилипенко П. Д. *Проблемы теории трудового права*: монография. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту, 1999. 214 с.

110. Питання виплати працівникам державних і комунальних клубних закладів, парків культури та відпочинку, центрів (будинків) народної творчості, центрів культури та дозвілля, інших культурно-освітніх центрів доплати за вислугу років, допомоги для оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань:

постанова Каб. Міністрів України від 09.12.2015 № 1026. *Офіційний вісник України*. 2015. № 100. Ст. 3446.

111. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № № 13-14, № 15-16. № 17. С. 556. Ст. 112.

112. Поппер Л. Децентрализиция регулирования системы заработной платы: венгерский опыт. *Некоторые вопросы заработной платы в странах с переходной экономикой*. Москва : Изд. Бюро МОТ, 1999. Вып. 2. С. 79-90.

113. Посадсков Е. Дифференциация заработной платы в российской переходной экономике. *Человек и труд*. 2000. № 10. С. 78-81.

114. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

115. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 2. Ст. 32.

116. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.01.2020 № 16. *Офіційний вісник України*. 2020. № 12. Ст. 478.

117. Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення: наказ Мінпраці України, МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519. *Офіційний вісник України*. 2005. № 42. Ст. 2675.

118. Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки: наказ МКТ України від 18.10.2005 № 745. *Офіційний вісник України*. 2005. № 44. Ст. 2802.

119. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: наказ МОН України від 26.09.2005 № 557. *Офіційний вісник України*. 2005. № 40. Ст. 2567.

120. Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування: постанова Каб. Міністрів України від 23.03.2011 № 373. *Офіційний вісник України*. 2011. № 26. Ст. 1080.

121. Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності: постанова Каб. Міністрів України від 25.08.2004 № 1096. *Офіційний вісник України*. 2004. № 34. Ст. 2263.

122. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016 № 4. Ст. 43.

123. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Держкомстат України від 13.01.2004 № 5. *Офіційний вісник України*. 2004. № 4. Т. 2. С. 569. Ст. 200.

124. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти: наказ Міносвіти від 15.04.1993 № 102. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93#Text>

125. Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: постанова Каб. Міністрів України від 22.12.2010 № 1170. *Офіційний вісник України*. 2010. № 98. Ст. 3487.

126. Про затвердження Положення про визначення банками України розміру кредитного ризику за активними банківськими операціями: постанова Нац. банку України від 30.06.2016 № 351. *Офіційний вісник України*. 2016. № 61. Ст. 2101.

127. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: постанова Каб. Міністрів України від 08.08.2016 № 500. *Офіційний вісник України*. 2016. № 65. Ст. 2191.

128. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: постанова Каб. Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п#Text>

129. Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби: постанова Каб. Міністрів України від 25.03.2016 № 229. *Офіційний вісник України*. 2016. № 26. Ст. 1038.

130. Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів: постанова Каб. Міністрів України від 31.05.2017 № 373. *Офіційний вісник України*. 2017. № 47. Ст. 1457.

131. Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): наказ Мінсоцполітики України від 13.06.2016 № 646. *Офіційний вісник України*. 2016. № 53. Ст. 1874.

132. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: наказ НАДС від 03.03.2016 № 47. *Офіційний вісник України*. 2016. № 27. Ст. 1091.

133. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

134. Про культуру: Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 24. Ст. 168.

135. 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 Каб. Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36. Ст. 1699.

136. 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 Каб. Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36. Ст. 1699.

137. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

138. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

139. Про підвищення престижності шахтарської праці: Закон України від 02.09.2008 № 345-VI. *Офіційний вісник України*. 2008. № 70. Ст. 2338.

140. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

141. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.

142. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

143. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Закон України від 19.10.2005 № 2997-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2. Ст. 40.

144. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 117 про основні цілі та норми соціальної політики: Закон України від 16.09.2015 № 692-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 46. Ст. 419.

145. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 19.10.1973 №2148-VIII П. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=2148-08>

146. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації:

розпорядження Каб. Міністрів України від 27.05.2020 № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-p#Text>

147. Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів: наказ Мін. економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.03.2021 № 609. *Офіційний вісник України*. 2021. № 30. Ст. 1756.

148. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: постанова Каб. Міністрів України від 09.03.2006 № 268. *Офіційний вісник України*. 2006. № 10. Ст. 632.

149. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства : монография. Харьков : Вищ. шк., 1975, 167 с.

150. Радько С. Г., Афанасьева А. И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. пособ. Санкт-Петербург : Просвещение, 2003. 358 с.

151. Рекомендація МОП №85 щодо захисту заробітної плати від 1949 р. Київ : Право, 1997. 387 с

152. Рекомендація МОП № 135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_252#Text

153. Рекомендація МОП № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_601#Text

154. Репозитарій професійних стандартів URL: <http://profstandart.org.ua/standarts?page=1>

155. Ржаницына Л. Повышение оплаты труда бюджетников объективно необходимо. *Человек и труд*. 2002. № 5. С. 18-25.

156. Ржаницына Л. С. Цена рабочей силы в условиях рынка : монография. Москва : Профиздат. 1993. 112 с.

157. Рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 01.10.2019 справа № 300/1272/19. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/84948843>

158. Рішення Личаківського районного суду м. Львова від 30.11.2016 справа № 463/6493/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/63238551>

159. Рішення Франківський районний суд м. Львова від 31.03.2015 справа № 465/6996/14-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/43373965>

160. Рокоти В. Дифференциация в оплате труда: ее мера и пределы. *Человек и труд*. 2002. № 1. С. 77-82.

161. Рофе А. И. Труд: теория, экономика, организация : учебник. Москва : МИК, 2005. 599 с.

162. Сазанова Н. В. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2003. 178 с.

163. Сухаревский Б. М. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе : монография. Москва : Экономика, 1983. 584 с.

164. Скільки насправді заробляють українці: статистика vs реальне життя. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-56496903>

165. Сковпень В. А. Содержание тарифной системы оплаты труда и основные направления ее развития в современных условиях : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Москва, 2008. 153 с.

166. Смирнов О. В. Трудовое право : учебник. Москва : Проспект, 2003. 560 с.

167. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. Москва : Инфра-М, 1997. 1245 с.

168. Список ратифікацій Конвенції № 95 Міжнародної організації праці про захист заробітної плати від 31.12.2002 URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_353

169. Сушкіна Л., Павлова Н. Оплата труда госслужащих: новые подходы. *Человек и труд*. 1993. № 5-6.

170. Смирнов О. В. Трудовое право : учебник. Москва : Проспект, 1998. 450 с.

171. Тучкова Э. Г. Заработная плата. *Комментарий к КЗоТ*. Москва : Проспект, 1997. 104 с.

172. Ухвала Апеляційного суду Донецької області від 04.11.2015 справа № 225/2673/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/53143735>

173. Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент : пер. с англ. / под ред. Н. А. Горелова Санкт-Петербург : Питер, 2004. 873 с.

174. Хоффер Ф. ФРГ: профсоюзы – выразители интересов трудящихся. *Человек и труд*. 1995. № 7. С. 100-103.

175. Шкурко С. И. Стимулирование качества и эффективности производства. Москва : Мысль, 1977. 139 с.

176. Шмили Л., Вата Д. Системы вознаграждения, экономические результаты и регулирование заработной платы на государственных предприятиях Албании. *Некоторые вопросы заработной платы в странах с переходной экономикой*. Москва : Изд. Бюро МОТ, 1999. Вып 2. С. 105-110.

177. Щодо виплати грошової допомоги до щорічної основної оплачуваної відпустки держслужбовцю: лист Мінсоцполітики від 23.12.2016 № 1791/0/101-16/281. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN027739.html

178. Щодо врахування фонду преміювання у бюджетних запитах. URL: https://dostup.pravda.com.ua/request/shchodo_vrakhuvannia_fondu_priem

179. Щодо права держслужбовця на надбавку за вислугу років:
лист НАДС від 21.02.2018 № 1404/13-18. URL:
<https://ips.ligazakon.net/document/FN041716>

180. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации : монография.
Москва : МЦФЭР, 2005. 525 с.

181. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии: монография.
Москва : Центр экономики и маркетинга, 2001. 343 с.

182. Яковлев Р. А. Организация заработной платы на
государственных предприятиях: учеб.-метод. пособ. Москва : Финстат-
информ, 2002. 372 с.

ДОДАТКИ

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Мельник Я. О. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2020. №. 6. С. 303-308.

2. Melnik Ya. Establishment of the minimum wage: international standards and legislation of Ukraine. *The scientific heritage*. 2020. No 58 (58). Vol 4. P. 60-63.

3. Мельник Я. О. Державне регулювання оплати праці: досвід зарубіжних країн. *Соціальне право*. 2020. №. 3. С. 87-92.

4. Мельник Я. О. Основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні: сьогодення. *Соціальне право*. 2020. №. 4. С. 129-134.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Мельник Я. О. До питання міжнародних стандартів у царині оплати праці. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна* : матеріали III міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко ; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 26-28.

2. Мельник Я. О. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян: *Актуальні питання розвитку права та законодавства: наукові дискусії* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 18-19 груд. 2020 р.). Львів : Західноукр. організація «Центр правничих ініціатив», 2020. Ч. 2. С. 120-123.

3. Мельник Я. О. Сутність і значення принципів оплати праці в правовому регулюванні трудових відносин. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 92-річчю від дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 188-190.

ПРОЄКТ-ІДЕЯ ПОБУДОВИ ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ

Вид економічної діяльності /* (визначити професії, які існують на ринку праці та в економічному просторі за кожним із видів економічної діяльності)	Регіони України																																																		
СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО, ЛІСОВЕ	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 15%;"> <p><i>Розміри тарифних ставок (посадов</i></p> </div> <div style="width: 85%;"> <table border="1" style="width: 100%; height: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">Автономна Республіка Крим</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Івано-Франківська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Запорізька область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Закарпатська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Житомирська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Луганська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Донецька область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Дніпропетровська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Волинська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Вінницька область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Чернігівська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Чернівецька область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Черкаська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Хмельницька область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Херсонська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Харківська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Тернопільська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Сумська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Рівненська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Полтавська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Одеська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Миколаївська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Львівська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Кіровоградська область</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Київська область</td> <td></td> </tr> </table> </div> </div>	Автономна Республіка Крим		Івано-Франківська область		Запорізька область		Закарпатська область		Житомирська область		Луганська область		Донецька область		Дніпропетровська область		Волинська область		Вінницька область		Чернігівська область		Чернівецька область		Черкаська область		Хмельницька область		Херсонська область		Харківська область		Тернопільська область		Сумська область		Рівненська область		Полтавська область		Одеська область		Миколаївська область		Львівська область		Кіровоградська область		Київська область	
Автономна Республіка Крим																																																			
Івано-Франківська область																																																			
Запорізька область																																																			
Закарпатська область																																																			
Житомирська область																																																			
Луганська область																																																			
Донецька область																																																			
Дніпропетровська область																																																			
Волинська область																																																			
Вінницька область																																																			
Чернігівська область																																																			
Чернівецька область																																																			
Черкаська область																																																			
Хмельницька область																																																			
Херсонська область																																																			
Харківська область																																																			
Тернопільська область																																																			
Сумська область																																																			
Рівненська область																																																			
Полтавська область																																																			
Одеська область																																																			
Миколаївська область																																																			
Львівська область																																																			
Кіровоградська область																																																			
Київська область																																																			

ГОСПОДАР
СТВО ТА
РИБНЕ
ГОСПОДАР
СТВО

*их
окладів)
за
професія
ми
всередині
кожного
з видів
економіч
ної
діяльнос
ті
*(в
кожній
ячейці
відповідн
о), з
урахуван
ням*

	<i>середньої ЗП за регіоном</i>																														
ДОБУВНА ПРОМИСЛО ВІСТЬ І РОЗРОБЛЕН НЯ КАР'ЄРІВ																															
ПЕРЕРОБНА ПРОМИСЛО ВІСТЬ																															
ПОСТАЧАН НЯ ЕЛЕКТРОЕН ЕРГІЇ, ГАЗУ, ПАРИ ТА КОНДИЦІЙ ОВАНОГО																															

