
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

УДК 349.232:061.1:331.221.1

М. І. Пипяк

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри права
Вінницького національного аграрного університету

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ НА ОСНОВІ ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ

У статті досліджується недосконалість законодавства у тій частині, яка призводить до неефективності застосування Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Проаналізовано нормативні положення, якими забезпечуються державні гарантії оплати праці в Україні. Знайдено рішення по вдосконаленню чинного законодавства для подолання наявної проблеми в оплаті праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки.

Ключові слова: єдина тарифна сітка, бюджетна сфера, оплата праці, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, тарифний розряд, коефіцієнт.

Постановка проблеми. Логіка запровадження Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери будується на забезпеченні диференціації між працівниками відповідно до їх кваліфікації [1]. Однак, по факту задумана диференціація, у зв'язку з недосконалістю законодавства, не забезпечена. Сьогодні частими є випадки, коли, наприклад, прибиральники, які не витратили жодного року життя на отримання вищої освіти, а також деякі категорії лікарів, які навчились по 7 років у виші, отримують практично однаково заробітну плату. Такі випадки з різними категоріями бюджетних працівників, у зв'язку з тим, що сьогодні Єдина тарифна сітка фактично не забезпечує головного завдання, яке на неї покладалось, досить поширені. Дана ситуація призводить до втрати престижу кваліфікованої праці, до втрати стимулів для молоді здобувати та покращувати свій професійний рівень,

а також сприяє зростанню соціальної напруги. Очевидно, що ситуація, яка склалась, потребує максимально швидкого вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти питання оплати праці працівників бюджетної сфери досліджувались великою кількістю науковців, серед яких В. Андрієнко, А. Базиліук, Н. Болотіна, І. Д. Ватуля, Г. В. Власюк, М. Гетьманцева, Л. І. Лазор, Ж. К. Нестеренко, В. Ротань, Г. Чанишева, Н. Хуторян та багато інших. Однак, немає сьогодні наукової роботи, яка б відображала вирішення поставленої проблематики у світлі останніх змін у законодавстві.

Мета статті – дослідити корінь проблеми оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки, а також напрацювання ефективних та логічних змін до законодавства, результатом яких стане розв'язання заданої проблеми.

Виклад основного матеріалу. Взагалі у вітчизняному законодавстві відсутнє легальне визначення поняття працівників бюджетної сфери. На сьогодні при ви-

значенні поняття працівників бюджетної сфери основним є критерій фінансування виплати заробітної плати даної категорії працівників з бюджетних коштів. Таким чином, до поняття працівників бюджетної сфери включаються всі працівники, заробітна плата яких фінансується з бюджетних джерел різних рівнів. У цьому випадку до категорії працівників бюджетної сфери входять, поряд із працівниками, праця яких оплачується на основі Єдиної тарифної сітки (далі – ЄТС), працівники, на яких ЄТС не поширюється, але які одержують заробітну плату безпосередньо з відповідних бюджетів [2, с. 171].

На даний час у країні існує дві паралельні системи оплати праці працівників бюджетної сфери: одна заснована на дії Єдиної тарифної сітки; інша – регульована спеціальними нормативно-правовими актами, які можна віднести до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників (державні службовці, судді, працівники правоохоронних органів, прокурорські працівники тощо) [2, с. 171].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [3].

У ст. 96 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [4]. Підкреслимо, що введення єдиної тарифної системи у практику організації оплати праці було одним із центральних моментів реформи заробітної плати й означало перехід до міжгалузевого, міжкатегорійного й міжпрофесійного впорядкування тарифних умов оплати праці осіб, які працюють за наймом як у бюджетній сфері, так і на підприємствах та установах різних форм власності. Регулювання тарифної оплати праці на

підставі єдиної тарифної системи в умовах ринкових відносин може забезпечити соціально справедливий принцип оплати – рівну оплату за працю рівної складності незалежно від форм її прикладення, а також соціальний захист трудящих, яким роботодавець гарантує оплату у розмірі тарифної ставки (окладу) відповідного розряду за виконання норми праці, її кількісних і якісних параметрів. Тобто єдина тарифна система є загальноприйнятною системою оплати праці [5, с. 109-110].

Вітчизняний науковець О. Кустовська визначає головні причини нерівності в оплаті праці у величезних якісних відмінностях між людьми, спричинених вродженими та фізичними здібностями, освітою, підготовкою, досвідом. Важливим фактором є людський капітал – запас корисних і цінних знань, нагромаджених під час навчання, який підвищує вартість висококваліфікованої робочої сили. Частиною високої заробітної плати працівників вищої кваліфікації (юристів, менеджерів) слід розглядати як дохід на інвестиції в людський капітал [6, с. 115; 7, с. 137].

Відомо, що диференціація заробітної плати зумовлена й відмінностями в освіті та кваліфікації: ті працівники, що мають вищу освіту, високу професійну підготовку і виконують відповідну роботу, одержують більшу заробітну плату, ніж ті, що не мають належної освіти та досвіду роботи за спеціальністю. В умовах науково-технічного прогресу склад робочої сили змінюється: спостерігається збільшення частки висококваліфікованої праці. Так, у зарубіжних країнах, як правило, заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20%; Італії і Данії – на 22%; в Люксембурзі – на 44%; Франції – на 61% [8, с. 141; 7, с. 137].

Неможливо реалізувати принцип справедливості оплати праці, якщо не враховувати рівень кваліфікації, необхідний для її виконання. Ігнорування останнього критерію приводить до втрати престижу кваліфікованої праці та, як наслідок, деградації цілих галузей економіки.

Суттєвим впливовим чинником диференціації заробітної плати є профспілки та організації найманих працівників, які

вимагають не тільки підвищення рівня оплати праці, а й підвищення мінімальної заробітної плати, яка могла б задовольнити потреби працівників та забезпечити їх добробут. Інститут мінімальної заробітної плати у кожній країні має свої особливості. У світі існують дві моделі формування її рівня. Відповідно до першої – рівень мінімальної заробітної плати встановлюється для всієї економіки країни відповідно до розрахунку за певний період відпрацьованого часу. Другу модель характеризує те, що її розмір зафіксовано в окремих галузях, а не у цілому для всієї економіки країни. Її рівень узгоджують під час укладання галузевої колективної угоди між профспілками і роботодавцями. Ця модель характерна для таких країн, як Німеччина, Італія, Великобританія, Данія, Фінляндія, Швеція [9; 7, с. 138].

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [3; 10, с. 351].

В Україні на мінімальну заробітну плату покладаються функції регулювання структури і динаміки середньомісячної заробітної плати. Під час визначення рівнів мінімальної заробітної плати країна орієнтується на прожитковий мінімум для працездатних осіб. При цьому в Україні не виконуються міжнародні норми щодо достатнього забезпечення не тільки працівника, а й членів його сім'ї, не виконується у повному обсязі норма ст. 48 Конституції України, яка гарантує кожному «право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло» [11], оскільки під час

встановлення розміру мінімальної заробітної плати не враховується сімейна складова [10, с. 351].

Сучасне трудове право має забезпечити реалізацію конституційних приписів стосовно того, що людина є в Україні найвищою соціальною цінністю, і кожен працюючий має безумовне право на відплатність своєї праці. З цією метою необхідно передбачити нові підходи і розробити такі механізми, що адекватно відповідатимуть як сьогоденним складним, так і подальшим ринковим явищам у цілому за умови їх сталого розвитку і стабілізації [12, с. 3].

Перші етапи трансформації економіки України характеризувалися негативними тенденціями в оплаті праці, нераціональною міжгалузевою, міжрегіональною, міжкваліфікаційною диференціацією заробітної плати; безсистемністю правового регулювання гарантійних надбавок і доплат, недосконалим механізмом індексації і забезпечення своєчасності виплати заробітної плати; нелогічним характером внесення змін до чинного законодавства. На фоні розвитку кризових фінансово-економічних явищ ці проблеми в оплаті праці посилювалися і загострилися [12, с. 3].

Заробітна плата являє собою один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя кожної країни та людини зокрема. Найбільшою соціальною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці. Оплата праці українців знаходиться на одному з найнижчих рівнів серед країн колишнього СРСР і Європи. Серед накопичених проблем у сфері оплати праці особливе місце посідає низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва. В умовах ринкової економіки оплата праці базується на двох головних принципах – економічній свободі ринкових суб'єктів та їх повній відповідальності за результатами своєї діяльності. Тому дедалі гострішою стає проблема заробітної плати працівників, яка має повністю залежати від ефективності роботи виробничої одиниці та матеріально зацікавити її у кінцевих результатах своєї праці [13, с. 160].

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегуляр-

ності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало у чому знайшли втілення у механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні [14, с. 27; 13, с. 162].

Оплата праці кожного працівника повинна бути гідною та відповідати його кваліфікаційному рівню, а також об'єму фактичного навантаження на виробництві.

Міжнародна організація праці визначає поняття «Гідна праця» як «ефективну працю у хороших і безпечних умовах, що дає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність, працю з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, працю, коли права трудящих захищені» [15]. Основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата праці працівників. Також останнім часом все частіше говориться про значення дотримання на робочих місцях екологічних нормативів, підвищенні соціальної відповідальності працедавців за створення подібних умов, а також про значення законодавчого закріплення норм гідної праці [16, с. 48].

Основа проблеми оплати праці працівників бюджетної сфери в Україні полягає у декількох аспектах. По-перше, жоден працівник будь-якої кваліфікації у бюджетній сфері не отримує гідної оплати своєї праці. По-друге, не реалізована належна диференціація оплати праці між працівниками різних кваліфікаційних рівнів, що призводить до втрати престижності кваліфікованої праці.

30 серпня 2002 року Кабінетом Міністрів України була прийнята Постанова «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [1]. Цією постановою передбачена диференціація оплати праці працівників у бюджетній сфері шляхом визначення тарифного розряду від 1 до 25 для різних займаних посад. Перший (1-й) розряд призначається найменш кваліфікованому працівнику та застосовується для розрахунку окладів по усій Єдиній тарифній сітці шляхом множення грошового виразу 1-го тарифного розряду на визначений у Єдиній тарифній сітці коефіцієнт, передбачений для кожного наступного тарифного розряду. Посадовий оклад 1-го тарифного розряду до 1 січня 2017 року, відповідно до законодавства України, повинен був встановлюватись у розмірі не меншому за мінімальну заробітну плату. Однак, норма про відповідність 1-го тарифного розряду мінімальній заробітній платі з року у рік ігнорувалась урядом, а грошовий рівень 1-го тарифного розряду визначався шляхом прийняття окремої постанови Кабінету Міністрів України та був на порядок нижчим від мінімальної заробітної плати. Враховуючи те, що відповідно до Закону України «Про оплату праці» працівник не може отримувати заробітної плати нижче мінімальної, декілька коефіцієнтів найнижчих тарифних розрядів ігнорувались, а заробітна плата працівникам відповідних категорій з такими тарифними розрядами встановлювалась прийняттям щороку нової постанови Кабінету міністрів України. Така оплата праці була на рівні мінімальної заробітної плати з фактично непомітною диференціацією, у рази меншою ніж передбачена Єдиною та-

рифною сіткою. Ще більше проблема поглибилась з 1 січня 2017 року, коли набрало чинності змінене положення постанови «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» у частині відв'язки рівня 1-го тарифного розряду від мінімальної заробітної плати та прив'язці його до мінімального прожиткового мінімуму для працездатних осіб встановленого на 1 січня календарного року. Справа у тому, що на даний момент мінімальна заробітна плата в Україні складає 3200 гривень, а прожитковий мінімум для працездатних осіб встановлений на 1 січня у два рази менший – 1600 гривень. Така ситуація автоматично призводить до повної зрівнялівки посадових окладів тепер уже не декількох найнижчих тарифних розрядів, а майже половини Єдиної тарифної сітки від 1-го по 11-й тарифний розряд. Судячи з динаміки росту мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб передбаченого проектом державного бюджету України на 2018-й рік у наступному році зрівнялівка посадових окладів охопить ще більше тарифних розрядів. Чинний уряд вирішує зазначену проблему старим методом – шляхом прийняття щороку постанови про визначення окладів працівників, чиї тарифні розряди підпадають під зрівнялівку на рівні мінімальної заробітної плати, та встановленні фактично не помітної диференціації між такими тарифними ставками, яка у рази менша від передбаченої Єдиною тарифною сіткою. Фактично це створює ситуацію, коли у працівника 1-го тарифного розряду та 11-го тарифного розряду практично однакові посадові оклади, з майже відсутньою диференціацією.

Висновки і пропозиції. Рішення дослідженої проблеми в оплаті праці працівників бюджетної сфери, яка тільки поглиблюється протягом останніх років, на нашу думку, достатньо просте. Все, що необхідно для забезпечення справедливої оплати праці, для реалізації диференціації у залежності від рівня кваліфікації та займаної посади працівника – це повернутись до первинної логіки, закладеної при

створенні Єдиної тарифної сітки. Ця логіка полягає у тому, що 1-ий тарифний розряд повинен законодавчо встановлюватись, а також фактично забезпечуватись у розмірі не меншому за мінімальну заробітну плату. У такому випадку диференціація, передбачена Єдиною тарифною сіткою, буде реалізована у повному обсязі, зросте престиж кваліфікованої праці, а рівень соціальної напруги суттєво знизиться.

Список використаної літератури:

1. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-п/paran79#n79>.
2. Тюнконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення / Т. Ю. Тюнконог // Право і Безпека. – 2010. – № 2. – С. 171.
3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Кабаченко М. О. Система оплати праці: проблемні питання / М. О. Кабаченко // Право та інновації. – 2015. – № 2(10). – С. 109-110.
6. Кустовська О. В. Порівняльний статистичний аналіз диференціації в оплаті праці (дослідження науковців) / О. В. Кустовська, Т. М. Безродна // Вісник ТНЕУ. 2011. – Вип. 2. – С. 114.
7. Грушева А. А. Диференціація заробітної плати: проблеми, чинники, аналіз вітчизняних реалій та зарубіжний досвід / А. А. Грушева, К. О. Холявко // Світ Фінансів. 2014. – № 4. – С. 137-138.
8. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В. В. Баранов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20(1). – С. 141. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2011_20\(1\)_23.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2011_20(1)_23.pdf).

9. Кваснікова Г. С. Закордонний досвід застосування оплати праці найманих працівників / Г. С. Кваснікова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua>.
10. Шульгінова Л. А. Правове забезпечення державного регулювання заробітної плати: проблеми та перспективи / Л. А. Шульгінова // Актуальні проблеми державного управління. – 2012. – № 1(41). – С. 351.
11. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
12. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. А. Капліна. – Луганськ, 2009. – 201 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mydisser.com/en/catalog/view/6/346/23662.html>.
13. Хаустова Є. Б. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення / Є. Б. Хаустова, І. В. Мариченко // International scientific journal. – 2015. – № 9. – С. 159-163.
14. Шило Ж. С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж. С. Шило, О. Ю. Поліщук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf.
15. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации 2007 г. : Доклад МОТ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/ilc/ilc96/pdf/rep-v.pdf>.
16. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – №26. – С. 48

Пыпак Н. И. Особенности и проблемы оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки

В статье исследуется несовершенство законодательства в той части, которая приводит к неэффективности применения Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы. Проанализированы нормативные положения, которыми обеспечиваются государственные гарантии оплаты труда в Украине. Найдено решение по совершенствованию действующего законодательства для преодоления существующей проблемы в оплате труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки.

Ключевые слова: Единая тарифная сетка, бюджетная сфера, оплата труда, минимальная заработная плата, прожиточный минимум, тарифный разряд, коэффициент.

Pypiak M. Features and problems of pay of employees of the budgetary sphere based on the Unified Tariff Grid

The article investigates the imperfection of legislation in that part, which leads to the ineffectiveness of the application of the Unified Tariff Grid of levels and the coefficients of remuneration of employees of institutions, institutions and organizations of certain branches of the budget sphere. The normative provisions, which provide state guarantees of wages in Ukraine, are analyzed. The decision on perfection of the current legislation for overcoming of an existing problem in a payment of workers of budgetary sphere on the basis of the Uniform tariff grid is found.

Key words: Uniform tariff grid, budget sphere, labor remuneration, minimum wage, living wage, tariff rate, coefficient.