**Схвалено**

**рішенням Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення
(Протокол від \_\_\_\_\_\_\_ 2019 року №\_\_\_)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М.Каплін**

**РЕКОМЕНДАЦІЇ**

**учасників слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення на тему:**

**«Проблеми формування заробітної плати у бюджетній сфері та на державних підприємствах»**

Учасники слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення – народні депутати України, представники Адміністрації Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, всеукраїнських об’єднань профспілок та організацій роботодавців, наукових установ, громадських організацій, засобів масової інформації зазначають наступне.

Визначивши євроінтеграційне спрямування свого розвитку та прагнучи посісти рівноправне місце серед високорозвинених країн міжнародної спільноти, Україна взяла на себе низку досить складних зобов’язань, серед яких, зокрема, й забезпечення гідних умов праці та досягнення високих стандартів якості людського життя, що визначаються також і відповідним рівнем доходів пересічних громадян, перш за все – заробітної плати як основного джерела їх існування.

В контексті поставлених завдань роль держави як суб’єкта регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, є визначальною. Позиція держави як роботодавця є ще й показовим прикладом в питаннях формування заробітної плати, тобто оцінки вартості людської праці, для приватного сектора економіки.

Разом з тим, аналіз ситуації в Україні засвідчує, що впродовж усього часу соціально-економічних перетворень в країні, включно з періодами економічного зростання, ґрунтовного реформування системи оплати праці так і не відбулося, що зумовило появу глибокої диспропорції між високою вартістю життя і низькою ціною праці.

На сьогоднішній день Україна посідає останнє місце в Європі за рівнем трудових доходів громадян. Так, у 2018 році українська середньомісячна заробітна плата становила 8 865 грн. або 277 євро і перевищила тільки мінімальну зарплату в Болгарії – 261 євро – найнижчу серед країн Європейського Союзу.

На жаль, характерним для України є те, що в сфері прямого і безпосереднього впливу держави – бюджетних галузях освіти, науки, культури, охорони здоров’я, надання соціальної допомоги тощо, де зосереджено 37% загальної чисельності штатних працівників, переважна більшість яких є висококваліфікованими спеціалістами з вищою фаховою освітою, заробітна плата впродовж багатьох років є значно нижчою за середню по країні (рис.1)[[1]](#footnote-1).

Рис.1 Динаміка співвідношення середньомісячної зарплати в бюджетній сфері й середньомісячної зарплати в економіці України

Соціально-політичні події 2013-2014 років викликали значне погіршення економічної ситуації в Україні, наслідком чого стало істотне скорочення реальних заробітних плат за всіма видами економічної діяльності. При цьому заробітні плати працівників державного управління повернулися на рівень 2008 року, зарплати інших працівників бюджетної сфери практично повторили загальноекономічну картину.

У 2019 році оплата праці в більшості галузей бюджетної сфери України продовжує залишатися нижчою за середню заробітну плату по економіці. Так, у лютому цього року середньомісячна заробітна плата працівника освіти була нижча за середню зарплату по Україні на 20,8% (7467 грн. проти 9429 грн.), в сфері охорони здоров’я та надання соціальної допомоги – на 32,4% (6375 грн.), у культурі й спорті – на 19,6% (7585 грн.). І тільки в таких видах діяльності як державне управління й оборона та обов’язкове соціальне страхування показник середньої зарплати (12393 грн.) перевищив середньостатистичний рівень по країні на 31,4%.

В регіональному розрізі ситуація з оплатою праці в бюджетній сфері та співвідношенням з даними по економіці в цілому зберігає загальну тенденцію.

Варто зауважити, що результати численних досліджень аналогічних показників країн Європи свідчать про зворотну тенденцію – працівники, які виробляють суспільні блага й оплачуються з бюджету, як правило, мають більш високу заробітну плату в порівнянні з працівниками небюджетного сектора. І лише в східноєвропейських країнах із перехідною економікою розбіжності в оплаті праці таких працівників або відсутні (Болгарія, Естонія), або незначні (Польща - від 7% до 10%).

На переконання переважної більшості причетних до проведення аналізу ситуації з оплатою праці в Україні, зокрема і в бюджетній сфері, причиною такої диспропорції є, насамперед, ***відсутність системного реформування інституціонального механізму формування заробітних плат у бюджетній сфері, а також встановлення штучно занижених розмірів прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, виходячи з фінансових можливостей бюджету.*** Вибіркове внесення змін в окремі частини загальної системи формування зарплат не сприяли усуненню проблем, а лише посилили гостроту їх негативних наслідків.

В цьому контексті слід відмітити вагомі зміни у сфері оплати праці, які відбулися в Україні з 1 січня 2017 року. Внаслідок прийняття законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 №1774-VIII (далі – Закон №1774) та «Про Державний бюджет України на 2017 рік» від 21.12.2016 №1801-VIII поряд з двократним підвищенням мінімальної заробітної плати змінено її суть і структуру, за якими вона перестала бути оплатою лише простої некваліфікованої праці, а до її складу фактично включено більшість доплат і надбавок (суми індексації оплати праці; підвищення посадових окладів за роботу на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами, зокрема за роботу у гірських районах; доплати за суміщення професій (посад) та виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника, за розширення зони обслуговування і збільшення обсягу виконуваних робіт тощо). Також Законом №1774 визначено прожитковий мінімум для працездатних осіб на 1 січня календарного року розрахунковою величиною заробітних плат, зокрема і базової ставки першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (далі – ЄТС).

На сьогодні розмір мінімальної заробітної плати складає 4173 грн. і становить лише 44% від середньої зарплати по Україні, що значно нижче рекомендованого Міжнародною організацією праці і Світовим банком співвідношення на рівні 50–60%, та майже на 9% нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого Міністерством соціальної політики України у цінах лютого поточного року (4566,21 грн.).

В свою чергу прожитковий мінімум для працездатних осіб, затверджений у Законі України «Про Державний бюджет України на 2019 рік», з 1 січня встановлено в розмірі 1921 грн., що у 2,2 рази менше мінімальної заробітної плати та у 2,4 рази менше фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Відтак, ***ЄТС як основа формування зарплати в бюджетній сфері базується на занижених показниках прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати***, наслідком чого є систематична недоплата працівникам бюджетної сфери порівняно з оплатою праці з аналогічними характеристиками в небюджетній сфері в межах 25-35%.

Крім того, наслідком запровадження вищевказаних змін для всієї бюджетної сфери стало ***скорочення співвідношення між заробітною платою працівників низької кваліфікації та професіоналів і загальна компресія тарифної сітки***. Сьогодні фактично з 1 по 12 розряди ЄТС мінімальна винагорода за працю різної кваліфікації і складності є уніфікованою і дорівнює 4173 грн. Тому в 2019 році розрив між максимальним посадовим окладом найбільш кваліфікованого працівника й мінімальною винагородою робітника найнижчої кваліфікації (прибиральник, сторож, двірник та інші), тобто розрив в основній заробітній платі, насправді складає лише 2,08 проти передбаченого ЄТС діапазону коефіцієнтів 1:4,51[[2]](#footnote-2).

Задля вирішення проблеми «зрівнялівки» в оплаті праці працівників різної кваліфікації Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 28.12.2016 № 1037, якою керівникам установ, закладів та організацій бюджетної сфери доручено забезпечити диференціацію заробітної плати працівників за рахунок встановлення надбавок, доплат та премій в залежності від складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

 Проте, як зауважують профспілкові організації та деякі обласні державні адміністрації (Дніпропетровська), обмеженість фінансових ресурсів не завжди дозволяє керівникам забезпечити належну диференціацію шляхом проведення стимулюючих виплат.

З метою покращення ситуації з оплатою праці в бюджетній сфері Міністерством соціальної політики України було розроблено проект урядової постанови «Про вдосконалення умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», робота над якою триває вже чотири роки. На жаль, між представниками профспілкової сторони та центральних органів виконавчої влади до цього часу не досягнуто спільних домовленостей щодо основних положень проекту: встановлення єдиних підходів в оплаті праці, визначення чітких принципів запровадження підгруп, необхідність врахування галузевих особливостей, визначених відповідними законами України тощо.

Разом з тим, безсумнівним для всіх є те, що ***незадовільна*** ***ситуація в оплаті праці працівників бюджетної сфери перш за все обумовлена економічними причинами, а також недостатнім фінансуванням цих галузей, зокрема нестачею коштів, що спрямовуються на оплату праці.***

Критичною залишається ситуація у сфері охорони здоров’я.

Відповідно до статті 12 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров’я» державна політика охорони здоров’я забезпечується бюджетними асигнуваннями в розмірі, що відповідає її науково обґрунтованим потребам, але не менше 10% національного доходу. Проте, за всі роки незалежності держава жодного разу не інвестувала у галузь медицини навіть рекомендовані ВООЗ 6% ВВП, а у 2019 році видатки на охорону здоров’я у Зведеному бюджеті 2019 року склали 95,08 млрд. грн., що становить лише 3,7% ВВП.

З набранням чинності Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» відбулася масштабна трансформація системи охорони здоров’я, яка призвела до втрати закладами охорони здоров’я статусу бюджетних установ, зумовивши перетворення їх у повноцінних суб’єктів господарської діяльності, а також відхід від державного до договірного регулювання оплати праці найманих працівників.

Рівень гарантій і трудових прав працівників комунальних некомерційних підприємств (далі – КНП) зазнає значних обмежень через позбавлення низки прав, гарантій та пільг, встановлених для медичних працівників бюджетних установ. До сьогодні залишається неврегульованим питання оплати праці керівників та працівників КНП. Крім того, зростає інтенсифікація праці медичного персоналу внаслідок відсутності нормативів навантаження в галузі. Низький рівень зарплати та соціального захисту медичних працівників, особливо на вторинному і третинному рівнях надання медичної допомоги обумовлює стрімкий відтік висококваліфікованих фахівців та поглиблення кадрового дефіциту в галузі.

За результатами проведеного Профспілкою працівників охорони здоров’я у 2018 році моніторингу поточного стану реорганізації закладів охорони здоров’я – бюджетних установ у КНП, які надають первинну медичну допомогу, та пов’язаних з цим змін умов оплати праці, відмічено скорочення чисельності (штату) працівників КНП та одночасне підвищення рівня заробітної плати медичних працівників і спеціалістів немедичного профілю, який коливається від 0,5 % до 152% в залежності від категорії працівників, кількості підписаних декларацій з пацієнтами та наявних фінансових можливостей підприємства.

Разом з тим, капітаційну ставку, яка є основною частиною доходу КНП і формує рівень заробітної плати медпрацівників первинки, у 2019 році «заморожено» на рівні 2018 року (370 грн. на рік), а по «червоному списку» (пацієнти, які не уклали договорів про обслуговування) її розмір зменшено з 240 грн. до 120 грн. на рік до 30 червня 2019 року.

В той же час, за розрахунками галузевої профспілки, розмір капітаційної ставки, зважаючи на ринкову вартість медичних послуг, з урахуванням її підвищення та індексації, що передбачено українським законодавством, повинен складати 900 грн. Проте, Міністерство охорони здоров’я України не зважає на це і пропонує у 2020 році залишити капітаційну ставку на рівні 2018 року та вже у квітні 2019 року припинити фінансування «червоного списку», аргументуючи це зростанням кількості підписаних декларацій за «зеленим списком» і необхідністю економії бюджетних коштів у сумі 360 млн. грн. (проект постанови щодо внесення змін до постанови КМУ № 1117 від 18.12.2018).

Щодо витрат на освітню сферу, то статтею 78 Закону України «Про освіту» встановлено, що держава має забезпечити асигнування на освіту в розмірі не менше ніж 7% валового внутрішнього продукту за рахунок коштів державного, місцевих бюджетів та інших джерел фінансування не заборонених законодавством. Проте, у 2019 році загальні видатки на освіту передбачені в розмірі 247,2 млрд. грн. або 6,1% ВВП. Через це залишаються частково або повністю незабезпеченими у поточному році галузеві гарантії в оплаті праці педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Так, загальна сума видатків місцевих бюджетів, які необхідні додатково для забезпечення потреб закладів та установ освіти до кінця 2019 року, становить 6,9 млрд. грн., а додаткова потреба у видатках освітньої субвенції – 2,1 млрд. грн., тобто її не вистачає 341 місцевому бюджету різних рівнів. Як наслідок, надбавки освітянам виплачуються у виключних випадках або лише керівникам шкіл, їх заступникам та вчителям, які працюють за програмою «Нова українська школа». При цьому, лише 48 місцевими бюджетами із 1449 забезпечено виплату надбавки за престижність педагогічної праці в максимальному розмірі 30% всім педагогічним працівникам.

Критична недостатність коштів на виплату заробітної плати працівникам Національної академії наук України (дефіцит близько 400 млн.грн.) призвела до неповної зайнятості фахівців та, відповідно, до зменшення середньої заробітної плати, яка за 2018 рік склала лише 7758 грн. Починаючи з 2014 року чисельність працівників НАН України скоротилась на 11000 осіб.

Свідченням застосування подвійних стандартів в оплаті праці працівників бюджетних установ стала постанова Уряду «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» від 11.01.2018 № 22, якою було підвищено на 10% посадові оклади лише педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам, тоді як обіцяне аналогічне підвищення для педагогічних працівників дошкільних, позашкільних, професійно-технічних, вищих закладів освіти, методичних установ так і залишилося не виконаним. Це викликало справедливе обурення освітян, на підтримку яких виступили численні органи місцевого самоврядування з відповідними зверненнями до перших посадових осіб держави.

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення також долучився до цього процесу і неодноразово звертався до Прем’єр-міністра України Гройсмана В.Б. з проханням віднайти фінансові можливості для позитивного вирішення питання і забезпечити дотримання принципу рівності в оплаті праці педагогічних працівників, чия робота є складною і відповідальною.

Варто зауважити, що фінансування бюджетних галузей за залишковим принципом призводить до дефіциту фондів оплати праці працівників на кінець року і, як наслідок, ***заборгованості з виплати заробітної плати працівників, зменшення її розміру шляхом скасування стимулюючих виплат*** тощо. Так, внаслідок хронічного недофінансування галузей освіти та охорони здоров’я у 2018 році склалася найкритичніша ситуація, коли на кінець року заборгованість з оплати праці працівників медичної галузі склала майже 120 млн. грн., а в галузі освіти – майже 43,5 млн. гривень.

Попри окреслені складнощі з оплатою праці в закладах освіти та охорони здоров’я все ж таки ***найнижчою в бюджетній сфері є заробітна плата працівників територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), будинків-інтернатів, центрів реабілітації дітей з інвалідністю та інших установах соціальної сфери****[[3]](#footnote-3)****.*** Середня зарплата в територіальних центрах соціального обслуговування (надання соціальних послуг) складає 4173-4700 грн., у будинках-інтернатах – 4173-4800 грн., що менше фактичного розміру прожиткового мінімуму.

Умови оплати праці працівників цих установ та закладів не відповідають їх щоденному навантаженню та сприяють плинності кадрів. За оперативними даними членських організацій Профспілки працівників соціальної сфери, у 2018 році тільки у 5 областях - Миколаївській, Київській, Чернівецький, Чернігівській, Вінницькій плинність склала 1067 працівників.

При цьому, нормативно-правові акти, що могли б підвищити рівень оплати праці, відхиляються Міністерством фінансів України через відсутність погодження їх з усіма обласними державними адміністраціями.

Намагання Міністерства соціальної політики України покращити дану ситуацію шляхом затвердження Наказом від 14.12.2018 року № 1873 виплати за вислугу років соціальним робітникам та психологам виявилися марними – місцеві райдержадміністрації не виконують його, мотивуючи відсутністю необхідних коштів.

Прийнятий 17 січня 2019 року Закон України «Про соціальні послуги» (проект за реєстр. № 4607 від 06.05.2016) до цього часу не підписаний Президентом України. То ж працівники соціальної сфери досі не мають галузевих гарантій в оплаті праці.

За інформацією Міністерства оборони України, ***проблема низького рівня заробітної плати працівників також актуальна і для оборонної сфери.***

Так, обсяг асигнувань, передбачений у 2019 році в державному бюджеті на оплату праці працівників Збройних Сил України (4 млрд. 366,7 млн. грн.), дозволяє забезпечити середній розмір їхньої зарплати на рівні 7 917 грн., що на 1 306 грн. (8,5%) менше за середню зарплату по Україні (у січні - 9 223 грн.).

Внаслідок цього в Збройних Силах України останнім часом спостерігається відтік кадрів, найбільше – за посадами професіоналів і фахівців (фінансових, юридичних професій та інших), до яких законодавством встановлено високі вимоги, та у великих містах, де загальний середній рівень доходів населення значно вищий.

В умовах триваючого п’ятий рік поспіль військового конфлікту на Сході України проблеми оборонної сфери набувають особливої гостроти.

Окремо слід відмітити ситуацію з оплатою праці, яка склалася в сфері державного управління. Не зважаючи на найвищі тут середні показники рівня заробітної плати серед працівників бюджетної сфери, сучасний стан системи оплати праці фахівців державного управління має низку недоліків, існування яких зумовлено, перш за все, спільними для всієї бюджетної сфери причинами.

Так, з огляду на неспроможність держави фінансувати видатки на оплату праці працівників галузі у визначеному законодавством обсязі та необхідність економії бюджетних коштів в Державному бюджеті на 2019 рік ***«заморожено» фонд оплати праці державних службовців на рівні 2018 року***. З цією метою встановлено, що у 2019 році для визначення посадових окладів, заробітної плати, грошового забезпечення працівників державних органів як розрахункова величина застосовується прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на 1 січня 2018 року. Як наслідок, державному службовцю 9 групи оплати праці на районному рівні встановлено посадовий оклад у розмірі 3524 грн., що на 316 грн. менше за визначений Законом України «Про державну службу» мінімальний рівень посадового окладу та на 649 грн. нижче розміру мінімальної заробітної плати.

Встановлюючи до державних службовців спеціальні вимоги та низку обмежень, як то наявність вищої освіти, обов’язкове декларування доходів, заборона займатися іншою оплачуваною діяльністю, запровадження матеріальної відповідальності тощо, збільшуючи обсяг навантаження, інтенсивність роботи та ступінь відповідальності працівників державної служби, держава в той же час не забезпечує належне функціонування компенсаторних механізмів.

Крім зазначеного Національне агентство України з питань державної служби звертає увагу і на такі негативні чинники системи оплати праці, як відсутність чітких коефіцієнтів диференціації для всіх груп оплати праці; незабезпечення єдиного підходу до визначення розміру заробітної плати працівників з однаковими обов’язками різних державних органів, що мають подвійний статус та керуються власними законами; непрозорість використання фонду оплати праці; незабезпечення конкурентоспроможного рівня заробітної плати державних службовців, роль яких у проведенні національних реформ є вагомою і визначальною.

Сукупність названих обставин служить вагомим демотивуючим фактором для професійного виконання державними службовцями своїх посадових обов’язків, ефективної і доброчесної роботи, негативно позначається на якості надання державних послуг та сприяє відтоку висококваліфікованих фахівців державної служби у приватний сектор економіки.

Поряд з поширенням тенденції до зрівнялівки в оплаті кваліфікованої та некваліфікованої праці серйозною проблемою в Україні залишається ***поглиблення нерівності в оплаті праці*** у різних видах економічної діяльності та регіонах, між підприємствами та в межах одного підприємства.

Результати аналізу деяких наукових установ свідчать про нерівнозначну оцінку та оплату роботи працівників бюджетної сфери схожих професійно-кваліфікаційних груп у різних регіонах попри схожу структуру зайнятості та централізоване формування умов оплати праці. Так, традиційно в Києві фіксуються найвищі розміри заробітної плати працівників бюджетної сфери, тоді як у Тернопільській, Рівненській та Івано-Франківській областях – найнижчі. Зазначене є особливо актуальним для подальшого вивчення, враховуючи триваючий процес децентралізації та необхідність забезпечення дотримання принципу рівної винагороди за працю рівної цінності.

Проте, ситуація з нерівністю в оплаті праці на госпрозрахункових підприємствах значно гірша.

Згідно з доповіддю Міжнародної організації праці «Заробітна плата в світі в 2016-2017 роках: Нерівність оплати праці на підприємствах» максимальна різниця між середньою заробітною платою працівників та керівників підприємств Європейського Союзу становила 60 разів, при цьому на більшості підприємств різниця не перевищує 15 разів.

В Україні ж ***співвідношення лише в посадових окладах між працівником основної професії і керівником сягає 1:200,*** і стосується це, як не прикро, саме сфери державного регулювання питань оплати праці.

Так, незважаючи на масштаби бідності та низький розмір середньомісячної зарплати по Україні, у 2015 році Кабінетом Міністрів України внесено зміни до постанови «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств» від 19.05.1999 № 859, якими встановлено надвеликі посадові оклади керівників державних підприємств, що й призвело до значного розриву в оплаті праці керівників державних підприємств та інших працівників. Крім цього погіршують загальну ситуацію положення даної постанови, які надають можливість преміювання керівників державних та комунальних підприємств навіть у разі наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати. Численні звернення профспілкових організацій до Уряду щодо скасування вказаних норм поки що не враховані.

За інформацією Офісу з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України, найвищі середньомісячні заробітні плати у керівників підприємств нафтогазового сектору України (більше 32 тис. євро), Польщі (близько 27 тис. євро) та Великої Британії (близько 19 тис. євро), але при цьому рівень перевищення над середньою заробітною платою по країні кардинально різний: в Україні – 146 разів (2017 р.), у Польщі – 39 разів, у Великій Британії – 13 разів. Диспропорція між середньою оплатою праці по країні та зарплатою керівника нафтогазового підприємства в середньому у 8 разів більша в Україні, ніж в інших країнах.

В Україні місячна зарплата керівника ПАТ «Українська залізниця» становить більше 340 тис. грн., що у 48 разів перевищує середню зарплату по країні. Для прикладу: керівник залізничної компанії Network Rail у Великій Британії отримував у 2016 році близько 79 тис. євро на місяць, проте рівень перевищення над середньою на той час по країні становив 37 разів.

З метою виправлення невиправданих диспропорцій та удосконалення норм законодавства у сфері державного регулювання умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, Міністерством соціальної політики України підготовлено пропозиції щодо внесення змін до урядової постанови № 859, які зараз опрацьовуються Міністерством економічного розвитку і торгівлі України.

Разом з тим, за оцінками міжнародних та вітчизняних експертів, зокрема фахівців Київського національного економічного університету ім. В.Гетьмана, залежно від фінансових можливостей підприємства, специфіки діяльності, чисельності персоналу, кількості ієрархічних рівнів управління і, відповідно, кількості кваліфікаційних груп співвідношення середньої місячної заробітної плати керівника підприємства, його заступників (директорів за напрямками), головних бухгалтерів та середньої місячної заробітної плати працівників спискового складу підприємства (без урахування керівників підприємств, їх заступників і головних бухгалтерів) доцільно встановлювати в межах від 1:4 до 1:12.

Враховуючи вищевикладене та усвідомлюючи нагальну необхідність системного вдосконалення механізмів регулювання оплати праці в бюджетній сфері з метою гарантованого встановлення гідного рівня заробітної плати її працівникам, посилення їх мотивації до високопродуктивної і якісної праці, підвищення престижності роботи в державному секторі, учасники слухань у Комітеті **рекомендують:**

**І.** **Верховній Раді України** прискорити розгляд законопроектів:

- про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо оплати праці та здійснення контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення виконавчими органами міських рад міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад) (реєстр. №6731, н.д. С.Каплін);

- про внесення змін до Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров’я» (щодо соціальних гарантій працівників охорони здоров’я) (реєстр. №1332, н.д. А.Дирів та ін.).

**ІІ.** **Кабінету Міністрів України**:

1. На основі моніторингу виконання Державного бюджету України за підсумками першого кварталу 2019 року розглянути питання щодо підвищення розміру мінімальної заробітної плати до рівня фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб з третього кварталу 2019 року.

2. Забезпечити формування оновлених наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для основних соціальних і демографічних груп населення з дотриманням вимог законів України і Конвенцій МОП та встановлення у Державному бюджеті на 2020 рік прожиткового мінімуму, розрахованого на базі оновлених наборів.

3. Прискорити підготовку з урахуванням позицій сторін соціального діалогу та подання до Верховної Ради України законопроектів:

- про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гарантій забезпечення мінімальної заробітної плати та оплати праці на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, який передбачатиме, зокрема, розширення переліку доплат та інших виплат, які не враховуються при обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру;

- про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо вдосконалення системи оплати праці державних службовців;

4. Внести зміни до постанови Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств» від 19.05.1999р. № 859 в частині встановлення економічно-обґрунтованих розмірів посадових окладів керівників державних та комунальних підприємств, а також скасування норми щодо можливості преміювання таких керівників у разі наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати.

5. Забезпечити вдосконалення умов оплати праці працівників бюджетної сфери шляхом:

- встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника І тарифного розряду Єдиної тарифної сітки на рівні фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, але не нижче мінімальної заробітної плати;

- врахування визначених на законодавчому рівні галузевих особливостей оплати праці;

- забезпечення обґрунтованих міжкваліфікаційних (міжтарифних, міжпосадових) співвідношень.

6. Забезпечити в Державному бюджеті України на відповідний рік фінансування видатків на оплату праці працівників державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, в повному обсязі згідно з вимогами законодавства.

7. Прискорити прийняття рішень щодо:

- підвищення на 10 % розмірів посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної, професійно-технічної, вищої освіти та інших закладів і установ освіти;

- збільшення з 20% до 50% підвищення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, які безпосередньо обслуговують осіб із значно зниженою рухомою активністю та ліжкохворих, визначеного підпунктом 8 пункту 2.4.5 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров’я та установ соціального захисту населення, затверджених спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ України від 05.10.2005 № 308/519;

- збільшення надбавки за особливі умови роботи з 15% до 50% посадового окладу працівникам, які безпосередньо обслуговують осіб із значно зниженою рухомою активністю та ліжкохворих, передбаченої постановою Кабінету Міністрів України від 29.09.2010 № 875.

8. Забезпечити розробку та прийняття нормативно-правових актів з питань регулювання умов оплати праці, нормативів навантаження та соціального захисту працівників комунальних некомерційних підприємств охорони здоров’я, які забезпечують надання медичної допомоги за рахунок програми медичних гарантій, із збереженням існуючих гарантій в оплаті праці (надбавок за вислугу років, тривалість безперервної роботи, допомоги на оздоровлення тощо) та недопущенням дискримінації в оплаті праці медичних працівників за ознакою належності пацієнтів, які ними обслуговуються, до «червоного» списку.

9. Розробити та впровадити Програму соціально-економічного захисту медичних працівників в умовах реформування галузі.

10. Визначити розмір капітаційної ставки на 2019 рік з урахуванням економічно обґрунтованої, ринкової вартості медичних послуг.

11. Вирішити питання щодо своєчасного фінансування закладів охорони здоров’я первинної ланки, які до 01.01.2019 не завершили процес реорганізації щодо перетворення у комунальні некомерційні підприємства, не отримали нову ліцензію на медичну практику та не уклали договір на медичне обслуговування з Національною службою здоров’я України.

**IІІ. Місцевим органам виконавчої влади** під час формування місцевих бюджетів забезпечити фінансування видатків на оплату праці працівників установ і закладів соціального захисту населення в повному обсязі з урахуванням норм законів та інших нормативно-правових актів.

**ІV. Кабінету Міністрів України** поінформувати Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення про стан виконання даних рекомендацій до 9 вересня 2019 року.

1. Розраховано ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за даними Державної служби статистики України [↑](#footnote-ref-1)
2. Для порівняння: діапазон тарифної сітки цивільних службовців США, що характеризує пропорції в оплаті праці найменшої й найбільшої групи складності, становить 1:7,3. Така диференціація вважається обґрунтованою з погляду теорії соціальної справедливості. [↑](#footnote-ref-2)
3. Довідково: В інтернатних установах соціальної сфери працюють 29,8 тис. працівників, надання соціальних послуг забезпечують 53,2 тис. працівників територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), з них – 32,0 тис. соціальних робітників, з яких 20,9 тис. працюють у сільській місцевості і зарплата яких трохи більше мінімальної. Серед 3,2 тис. соцпрацівників вищу освіту мають 2,5 тис. осіб. [↑](#footnote-ref-3)