

DOI 10.31558/2307-2318.2018.3.18

УДК 331.108.5

**Остапченко К.П.**, здобувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки  
Донецького національного університету імені Василя Стуса

### **ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

В статті викладено результати дослідження стану договірного регулювання компенсаційної системи в бюджетній сфері України. Проаналізовано положення Генеральних угод 2010-2012 та 2016-2017 рр., що регламентують питання визначення винагороди працівникам бюджетних установ. За результатами вибіркового вивчення змісту чинних галузевих угод в чотирьох галузях бюджетної сфери (державне управління, освіта, охорона здоров'я та культура) складено матрицю договірних компонентів компенсаційної системи в бюджетній сфері України. Проаналізовано динаміку охоплення працівників бюджетної сфери колективними договорами у 2014-2017 рр. Наведено напрями розвитку договірного регулювання компенсаційної системи в бюджетній сфері.

**Ключові слова:** компенсаційна система, бюджетна сфера, оплата праці, договірне регулювання галузева угода, колективний договір

Табл. 3, Літ. 10

**Остапченко К.П.**

### **ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

В статье изложены результаты исследования состояния договорного регулирования компенсационной системы в бюджетной сфере Украины. Проанализированы положения Генеральных соглашений 2010-2012 и 2016-2017 гг., регламентирующие вопросы вознаграждения работников бюджетных учреждений. На основе результатов выборочного изучения содержания действующих отраслевых соглашений в четырех отраслях бюджетной сферы (государственное управление, образование, здравоохранение и культура) составлена матрица договорных компонентів компенсационной системы в бюджетной сфере Украины. Проанализирована динамика охвата работников бюджетной сферы коллективными договорами в 2014-2017 гг. Представлены направления развития договорного регулирования компенсационной системы в бюджетной сфере.

**Ключевые слова:** компенсационная система, бюджетная сфера, оплата труда, договорное регулирование, отраслевое соглашение, коллективный договор

**Ostapchenko K.**

### **THE REGULATION OF COMPENSATION SYSTEM BY AGREEMENTS: SITUATION AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT IN THE BUDGETARY SPHERE**

In the article a situation in the regulation of compensation system by agreements in the budgetary sphere of Ukraine is investigated. The norms of General agreements 2010-2012 and 2016-2017 about regulating employees' remuneration of budgetary institutions are analyzed.

The matrix of compensation system component in the budgetary sphere of Ukraine which regulating by agreements is made. It's based on results of selective studying of

contents of the acting sectoral agreements in four industries of the budgetary sphere (public administration, education, health care and culture). Dynamics of a scope of personnel in the budgetary sphere by collective agreements in 2014-2017 is analyzed. The directions of development of regulation by agreements of a compensation system in the budgetary sphere are introduced.

**Keywords:** compensation system, budgetary sphere, compensation, regulation by agreements, sectoral agreement, collective agreement

**Постановка проблеми.** Бюджетна сфера економіки традиційно в Україні є такою, що відрізняється проблемами в оплаті праці персоналу та його заохоченні, а також низьким рівнем заробітної плати персоналу. Останніми роками у галузях бюджетної сфери реалізовано низку реформ, у тому числі й у принципах та механізмах визначення винагороди за працю. Однак, суттєвого покращання ситуації не відбулося, а в окремих випадках ще поглибилася міжгалузева та між професійна диференціація оплати праці, що веде за собою зниження мотивованості працівників, погіршення якості їх праці, зростання плинності кадрів. У такій ситуації недоцільно обмежуватися тільки державним регулюванням оплати праці та інших складових компенсаційної системи, а слід приділяти увагу й договірному регулюванню, яке у світовій практиці довело свою впливовість та ефективність.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання формування компенсаційної системи, у тому числі – в бюджетній сфері досліджено у роботах О.А.Грішнєвої, М.Д.Ведернікова, В.Д.Лагутіна, Г.С.Лопушняк, А.М. Колота, Т.А.Костишиної, Г.Т.Кулікова, Г.В.Назарової, Л.К.Семів, М.В.Семикіної, С.О. Цимбалюк, Л.В.Шаульської та інших. Проблематика договірного регулювання відносин найманих працівників та роботодавців висвітлена у дослідженнях Л.Ю. Бугрова, Н.Д. Гетьманцевої, Г.С. Гончарової, З.Я. Козак, Р.І. Кондратьєва, І. В. Лазор, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, Н. О. Мельничук, І.М.Новак, А.Ф. Нуртдинові, Г.В.Осового, В. І. Прокопенка, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших науковців.

**Невирішені частини проблеми.** У вересні 2017 р. спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок ініціював початок колективних переговорів з укладення Генеральної угоди на новий строк. До тепер переговорний процес триває, після його завершення та укладання документу буде оновлено й чинні галузеві та регіональні угоди, колективні договори. Вважаємо, що до змісту цих документів разом з іншими соціально важливими положеннями, мають увійти спільні домовленості та зобов'язання сторін щодо гарантованого захисту прав працівників бюджетної сфери на гідну та своєчасну винагороду за працю, а також положення, які сприятимуть запровадженню нових підходів щодо формування компенсаційної системи у бюджетній сфері. Вищевикладене потребує проведення комплексного вивчення змісту чинних колективних договорів та угод із зазначеного питання та їх оцінки з точки зору забезпечення вмотивованості та соціальної захищеності працівників бюджетних установ.

**Метою дослідження** є вивчення особливостей договірного регулювання процесу формування компенсаційної системи в бюджетній сфері на основі методу внутрішнього неформалізованого аналізу колективних угод та договорів різних рівнів, що дозволить визначити перспективи розвитку та максимально розкрити захисний потенціал договірного регулювання для працівників бюджетної сфери.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Відповідно чинного

національного законодавства система договірною регулювання соціально-трудова відносин в Україні є строго ієрархічною. Саме з урахуванням цього побудуємо логіку даного дослідження переходячи від більш загальних положень договорів та угод, декларованих та національному рівні до локальних домовленостей, зафіксованих в колективних договорах бюджетних установ та організацій.

У системі договірною регулювання соціально-трудова відносин в Україні чільне місце посідає Генеральна угода, яка встановлює загальні принципи регламентації соціально-трудова відносин на рівні держави. На даний момент чинною є Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудова відносин в Україні, що була укладена на 2016-2017 роки (далі – ГУ 2016-2017) [2], перед цим діяла угода, яка була укладена на 2010-2012 роки (далі – ГУ 2010-2012) [1]. Проведемо зіставний аналіз положень цих документів, які безпосередньо пов'язані з формування компенсаційної системи у бюджетній сфері. Основну увагу сконцентруємо на розділі II «Оплата, умови, охорона праці та соціальний захист працюючих» чинної Генеральної угоди. Перш за все, зазначимо, що серед положень досліджуваних документів бюджетній сфері приділяється окрема увага, хоча деякі домовленості підписантів угод є універсальними та розповсюджуються як на працівників небюджетної сфери, так і працівників бюджетної сфери. У обох досліджуваних Генеральних угодах з питання формування компенсаційної системи у бюджетній сфері зафіксовано такі домовленості (зобов'язання):

1. проведення переговорів щодо встановлення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та посадових окладів працівників бюджетної сфери, яким посадові оклади визначаються окремими рішеннями Кабінету Міністрів, у тому числі державних службовців, з метою поступового наближення розмірів посадових окладів (тарифних ставок) до законодавчо гарантованого рівня (п. 2.28 ГУ 2016-2017; п. 2.22 ГУ 2010-2012);

2. не допущення збільшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та мінімальною заробітною платою (п. 2.29 ГУ 2016-2017 та п. 2.22.1 ГУ 2010-2012); збільшення посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки (п. 2.10 та 2.30 ГУ 2016-2017; пп. 2.22.2, 2.22.3 ГУ 2010-2012);

3. вжиття заходів для системного підвищення середньої заробітної плати в бюджетній сфері (п. 2.30 ГУ 2016-2017 та п. 2.23 ГУ 2010-2012);

4. своєчасність виплати заробітної плати та погашення заборгованості з її виплати на економічно активних підприємствах державної форми власності, не допущення утворення нових зарплатних боргів (п. 2.23 та 2.25 ГУ 2016-2017 та п. 2.21 ГУ 2010-2012).

Крім того, слід відзначити певні прогресивні положення, якими відрізняється ГУ 2016-2017 з питання оплати праці у бюджетній сфері. Так, позитивної оцінки, на нашу думку, заслуговує п. 2.13 ГУ 2016-2017: «Розробити пропозиції щодо забезпечення єдиних підходів в оплаті праці працівників національних закладів». Важливість реалізації такого підходу обумовлена численними галузевими відмінностями у визначенні розміру оплати праці (додаткової заробітної плати) в бюджетних установах різних галузей, що знаходить відображення у відповідних галузевих угодах та буде проілюстровано далі.

Новим за змістом порівняно з попередніми угодами є п. 2.28 ГУ 2016-2017: «При підготовці проекту чи внесенні змін до Державного бюджету на відповідний рік розглядати з урахуванням можливостей зведеного бюджету питання щодо: підвищення

розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки на рівні, вищому ніж індекс інфляції, із відповідним забезпеченням збільшення фонду оплати праці; зменшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та мінімальною заробітною платою; відповідного збільшення фонду оплати праці для державних службовців». Його повноцінне виконання та перенесення до нової Генеральної угоди сприятиме поступовому скороченню диференціації оплати праці працівників бюджетної та небюджетної сфер.

Як відомо, крім основної частини компенсаційного пакету - оплати праці, він може ще включати й негрошові компоненти. Про цей аспект йдеться у частині Генеральної угоди що стосується соціального захисту працівників. Так, п. 5.6. ГУ 2010-2012 було доручено бюджетним установам щорічно передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомів бюджетних організацій. У ГУ 2016-2017 порушено більш важливе питання, яке на нашу думку є актуальним в більшій мірі для працівників бюджетної сфері, аніж для працівників комерційного сектору економіки - розвиток програм забезпечення молоді житлом (п. 2.103.4) та забезпечення службовим житлом п. 2.105.3). Таким чином, у Генеральній угоді закладено важливі домовленості щодо формування компенсаційної системи у бюджетній сфері, але їх невиконання (або частково виконання) є перешкодою для покращання ситуації у компенсаційній політиці бюджетних установ. До того ж, держава натепер не забезпечує гідний рівень гарантій, а мінімальний розмір оплати праці до цих пір сильно відстає від прожиткового мінімуму працездатного населення в Україні [10, с. 95].

Більш детальний зміст положень, що регламентують принципи формування компенсаційної системи у бюджетній сфері та її компоненти зафіксовано у галузевих угодах. На відміну від Генеральної, галузева угода встановлює загальні не принципи, а умови праці, гарантії й пільги працівникам на галузевому рівні [3, с. 107]. Галузеві угоди спрямовані на вдосконалення регламентування соціально-трудоких відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників і роботодавців [3, с. 109].

В межах дослідження акцентовано увагу на таких галузях бюджетної сфери, де зайнята найбільша кількість працівників: державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування; освіта; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; мистецтво, спорт, розваги та відпочинок. Вивчення офіційних ресурсів відповідних галузевих профспілок [5-8] та сайту федерації профспілок України [4] показує, що наразі чинними є доволі значна кількість галузевих угод (15), що охоплюють працівників бюджетної сфери та підписантами яких виступають наведені профспілки (табл. 1). Представлений у табл. 1 перелік угод (9 одиниць), укладених у сфері державного управління обумовлений широким переліком підгалузей та їх якісною відмінністю за змістом послуг, які надаються, а отже й за змістом праці персоналу та особливостями її заохочення. Схожа ситуація спостерігається у галузі «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» (укладено 4 угоди). З представленої у табл. 1 інформації очевидно, що у двох названих галузях діють більш сучасні галузеві угоди, у той час як в освіті угода була укладена у 2011 р, а у охороні здоров'я - у 2007 р. Приймаючи до уваги, що останніми роками саме у цих галузях відбувається реформування не тільки механізмів надання послуг, але й підходів до винагороди працівників, вважаємо нагальною потребою оновлення домовленостей та зобов'язань сторін в цих угодах, які б сприяли захисту соціально-економічних прав працівників освіти та охорони здоров'я.

Таблиця 1

## Реєстр чинних галузевих угод, що регулюють питання формування компенсаційної системи у бюджетній сфері\*

Профспілка-підписант галузевої угоди	Найменування та термін дії Галузевих угод
Професійна спілка працівників державних установ України	1. Галузева угода між Державною службою України з надзвичайних ситуацій та профспілками працівників державних установ України та трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України на 2017-2020 роки 2. Галузева угода між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України та працівників державних установ України на 2016-2018 роки 3. Галузева угода між Державною казначейською службою України та Профспілкою працівників державних установ України на 2018-2020 роки 4. Галузева угода між Державною архівною службою України та Профспілкою працівників державних установ України на 2018-2022 роки 5. Галузева угода між Міністерством внутрішніх справ України та Професійною спілкою атестованих працівників органів внутрішніх справ України і Профспілкою працівників державних установ України 2012-2014. 6. Галузева угода між Національним агентством України з питань державної служби та Профспілкою працівників державних установ України 7. Галузева угода між Державною прикордонною службою та Профспілкою працівників державних установ України на 2018-2020 роки 8. Галузева угода між Державною аудиторською службою та Профспілкою працівників державних установ України 9. Галузева угода між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників державних установ України на 2019-2021 роки
Профспілка працівників освіти і науки України	Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 рр.
Профспілка працівників охорони здоров'я України	Галузева угода між Міністерством охорони здоров'я України та ЦК профспілки працівників охорони здоров'я України на 2007 - 2011
Професійна спілка працівників культури України	1. Галузева угода між Міністерством молоді та спорту України та Профспілкою працівників культури України на 2017-2021 роки у молодіжній сфері, сферах фізичної культури і спорту, національно-патріотичного виховання 2. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Профспілкою працівників культури України на 2017-2021 роки у сфері телебачення і радіомовлення. 3. Галузева угода між Міністерством культури України та Професійною спілкою працівників культури України на 2017-2022. 4. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Профспілкою працівників культури України на 2017-2021 роки у видавничо-поліграфічній сфері

\* складено на основі [4]

На основі дослідження змісту галузевих угод можна сформувати матрицю компенсаційних та заохочувальних виплат для працівників бюджетної сфери, що є

предметом договірною регулювання (табл. 2). У галузях «Державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування» та «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» оберемо для вивчення по одній угоді: Галузеву угоду між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2016–2018 роки, а також Галузеву угоду між Міністерством культури України та Професійною спілкою працівників культури України на 2017-2022 роки.

Зазначимо, що такі елементи компенсаційної системи як основна заробітна плата, види обов'язкових доплат та надбавок в окремих галузях бюджетної сфери не є предметом договірною регулювання, а встановлюють нормативними документами. Наприклад, у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги - Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України № 308/519 від 05.10.2005 р. «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення». Однак, у деяких з досліджуваних галузевих угодах дублюються передбачені законодавством доплати та надбавки, а також додатково визначається перелік та розміри специфічних для галузі доплат й надбавок, що й відображено у табл. 2.

Порівняльний аналіз галузевих угод, що діють у бюджетній сфері України показує специфічність окремих компонентів компенсаційного пакету у різних галузях. Так, наприклад, додаткова відпустка у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги надається тільки працівникам з ненормованим робочим днем (тривалістю до 7 днів), а для працівників освіти та державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування передбачено 4 підстави для отримання додаткової відпустки (її тривалість може досягати 32 днів у галузі освіти).

В цілому, за результатами вибіркового вивчення галузевих угод, чинних у галузях бюджетної сфери можна зробити висновок, що найбільш повно та розширено питання формування компенсаційної системи зафіксовано у галузевій угоді в освіті, а більш стисло – в охороні здоров'я (табл. 2). Але, як зазначалося вище, це може компенсуватися положеннями прийнятих в країні відповідних нормативних актів, положення яких мають недоговірний характер.

Слід відзначити, що гарантії, передбачені галузевою угодою, є мінімальними, а колективними договорами можуть встановлюватися додаткові трудові та соціальні гарантії за рахунок власних коштів установ та організацій [3, с.114]. Отже, важлива роль при забезпеченні гідної оплати праці відводиться колективному договору, його значення як джерела трудового права у сучасних умовах актуалізується в Україні [3,10]. Охоплення працівників бюджетної сфери дією колективних договорів станом на 31 грудня відповідного року представлено у табл. 3.

З табл. 3 видно, що у досліджуваних галузях бюджетної сфери у 2017 р. в Україні діяло 44625 колективних договорів. Це складало 70,4% загальної кількості чинних на підприємствах, в установах та організаціях в Україні договорів, що регулюють соціально-трудова відносини. Порівняно з 2016 р. зазначений показник у бюджетній сфері майже не змінився (спостерігається зростання на 7 колективних договорів).

Дією колективних договорів у бюджетній сфері України у 2017 р. було охоплено 2784,6 тис. працівників, розрахований рівень охоплення працівників колективними договорами складає 89% облікової кількості штатних працівників бюджетної сфери. У якості позитивного моменту зазначимо, що цей показник є значно вищим ніж в цілому по економіці України, де він складає 75,58% облікової кількості штатних працівників.

Таблиця 2

Матриця компонент компенсаційної системи в бюджетній сфері України, які регламентуються галузевими угодами

Компоненти компенсаційної системи, які регламентуються галузевими угодами	Галузі бюджетної сфери			
	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	Освіта	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок
1	2	3	4	5
<b>Компенсуючі компоненти</b>				
Доплати, передбачені законодавством	+	+	-	+
Регулярне безоплатне підвезення до місця роботи і додому працівників або забезпечення проїзними квитками, або виплата компенсації за їх придбання	+	+	+	-
Компенсаційні виплати працівникам для харчування в їдальнях і буфетах	+	-	-	-
Доплати педагогічним працівникам позашкільних навчальних закладів	-	+	-	-
<b>Стимулюючі компоненти</b>				
Надбавки, передбачені законодавством	+	+	-	+
Надбавка за престижність праці	+	+	-	+
Винагорода за вислугу років	+	+	+	-
Винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків, преміювання відповідно до особистого внеску за результатами роботи	+	+	+	+
Підвищення кваліфікації працівників (не рідше одного разу на п'ять років)	+	-	-	-
Матеріальне заохочення молодих спеціалістів, які одержали після закінчення вищих навчальних закладів диплом з відзнакою	-	+	-	+
Матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник»	-	+	-	-

Продовження таблиці 2

Соціальний пакет						
Додаткова відпустка	+	+	+	+	+	+
Медичний огляд	+	+	+	+	-	-
Пільгове оздоровлення працівників та їх дітей	+	+	+	+	+	+
Матеріальна допомога (на лікування, оздоровлення, для вирішення соціально-побутових питань, у зв'язку з виходом на пенсію.)	+	+	+	+	+	+
Недержавне пенсійне забезпечення та обов'язкове професійне страхування працівників	-	-	-	+	-	-
Видача працівникам, працюючим в шкідливих умовах молока (інших рівноцінних продуктів), лікувально-профілактичного харчування, дезінфікуювальних засобів, спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту	-	-	-	-	+	-
Допомога на утримання дітей працівників у дитячих дошкільних закладах	+	+	+	-	-	-
Надання педагогічним, науково-педагогічним, науковим працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у дошкільних, вищих навчальних закладах.	-	-	-	+	-	-
Забезпечення працівників та членів їх родин безоплатних житлом з опаленням та освітленням; надання пільг з житлово-комунальних послуг;	-	-	-	+	+	-
					(тільки для педагогічних працівників у сільській місцевості)	+
					(тільки у сільській місцевості)	-



Таблиця 3

## Динаміка охоплення працівників бюджетної сфери колективними договорами

	2014	2015	2016	2017	
				тис. осіб	у % до 2016
<b>Кількість зареєстрованих колективних договорів, усього в Україні, одиниць</b>	<b>76 017</b>	<b>69 602</b>	<b>64 158</b>	<b>63 359</b>	<b>98,8</b>
<i>у тому числі у галузях бюджетної сфери:</i>					
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	12 800	11 485	9 980	9 726	97,5
Освіта	24 776	25 143	23 721	24 048	101,4
Охорона здоров'я та надання соціальної	5 109	4 751	4 541	4 515	99,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 904	3 660	3 215	3 187	99,1
<i>Всього колективних договорів у галузях бюджетної сфери</i>	<i>50004</i>	<i>48336</i>	<i>44618</i>	<i>44625</i>	<i>1,0001</i>
<b>Працівники, які охоплені колективними договорами, усього в Україні</b>					
– тис. осіб	6866,4	6343,3	6140,4	6007,3	97,8
– % від облікової кількості штатних працівників	76,10	77,31	75,92	75,58	-
<i>у тому числі у галузях бюджетної сфери:</i>					
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування					
– тис. осіб	427,1	390,1	381,1	389,8	102,3
– % від облікової кількості штатних працівників	76,94	77,14	77,63	79,13	-
Освіта					
– тис. осіб	1 417,4	1 397,1	1 334,5	1 350,3	101,2
– % від облікової кількості штатних працівників	89,35	92,14	90,25	91,59	-
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги					
– тис. осіб	1 019,0	962,6	927,9	927,2	99,9
– % від облікової кількості штатних працівників	90,71	92,49	90,75	92,10	-
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок					
– тис. осіб	128,1	120,7	117,0	117,3	100,2
– % від облікової кількості штатних працівників	72,74	73,37	74,14	75,97	-
<i>Всього працівників у галузях бюджетної сфери, які охоплені колективними договорами</i>					
– тис. осіб	2991,6	1473,4	2760,5	2784,6	1,05
– % від облікової кількості штатних працівників	86,94	88,95	87,64	89,02	-

\* складено на основі [9]

Серед досліджуваних галузей бюджетної сфери найвищим рівень охоплення працівників дією колективних договорів є в охороні здоров'я (92,1%), а найнижчим – у мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку (75,97%). Важливо, що у всіх досліджуваних

галузях протягом 2014-2017 рр. в цілому зростає частка штатних працівників, які охоплені дією колективних договорів. Це створює умови для забезпечення захищеності основних соціально-трудова прав більшої кількості працівників бюджетної сфери.

**Висновки.** Проведене дослідження свідчить про наявність потужної мережі документів договірної регулювання компенсаційної системи в бюджетній сфері. Охоплення працівників бюджетних установ дією колективних договорів у 2017 р. складало 89%, що на 14% більше, ніж в економіці в цілому. Вивчення змісту генеральних та галузевих угод показало, що під договірне регулювання в бюджетній сфері підпадають різні компоненти компенсаційної системи (компенсуючі, стимулюючі, складові соціального пакету). У той же час, розвиток системи договірної регулювання компенсацій для працівників бюджетної сфери має відбуватися за такими напрямками: забезпечення виконання положень угод; створення єдиних підходів до регулювання оплати праці та заохочень працівників різних галузей бюджетної сфери; встановлення економічно-обґрунтованої диференціації в оплаті праці за галузевою ознакою в бюджетній сфері; змістовне оновлення положень деяких угод та договорів; врахування зарубіжного досвіду при проведенні переговорів та формулюванні домовленостей (зобов'язань); внесення положень щодо розширення джерел фінансування компенсаційної системи у бюджетній сфері. Важливою є активізація галузевих профспілок в системі соціального партнерства. Удосконалення підходів до договірної регулювання компенсаційної системи у бюджетній сфері сприятиме не тільки забезпеченню гідної винагороди за праці для персоналу установ й організацій, але й престижності праці в бюджетній сфері.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>
2. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні 23 серпня 2016 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>
3. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації: Монографія / О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін.; за ред. проф. О. М. Ярошенка. — Х.: Право, 2009. — 240 с.
4. Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://fpsu.org.ua>
5. Офіційний сайт Професійної спілки працівників державних установ України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ppdu-ua.org/>
6. Офіційний сайт Професійної спілки працівників культури України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.fpsu.org.ua/#>
7. Офіційний сайт Професійної спілки працівників охорони здоров'я України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.medprof.org.ua/>
8. Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.pon.org.ua/>
9. Праця України у 2017 році: статистичний збірник. – Відп. за випуск І. В. Сенік. – К.:ТОВ Видавництво “Август Трейд”, 2018.
10. Храбатин О. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації// Трудове право. – №11. - 2016. – С.94-97.