

УДК 331.22

Юлія ЛЕЛЮК

аспірант кафедри менеджменту та економіки
Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв
E-mail: leluka@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАКЛАДАХ КУЛЬТУРИ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ

***Анотація.** Якісний кадровий склад закладів культури є не тільки основним ресурсом модернізації сфери культури у сільській місцевості, а й відіграє важливу роль в економічному та соціальному розвитку держави. Однією з найважливіших форм мотивації та стимулювання ефективної роботи працівників закладів культури у сільській місцевості є матеріальне вираження праці.*

У роботі представлено аналіз сучасного стану заробітної плати працівників культури у сільській місцевості. Проаналізовано динаміку рівня середньої заробітної плати працівників сфери культури. Визначено особливості нарахування заробітної плати працівникам культури. Розглянуто нормативно-правові документи, які регулюють умови та розміри оплати праці працівників культури та можливі напрями їхнього удосконалення. Здійснено характеристику порядку нарахування заробітної плати на основі Єдиної тарифної сітки. Охарактеризовано динаміку грошового розриву між розмірами тарифної ставки (посадового окладу) працівника, тарифного розряду ЄТС та мінімальної заробітної плати (на основі ухвалені 27 березня 2013 р. на засіданні Кабінету Міністрів України Постанови «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

Показано, що заробітна плата працівників культури є дискримінаційною та призвела до того, що мінімальна заробітна плата не забезпечує основних потреб працівника та його сім'ї. Зведено та проаналізовано таблицю індексів інфляції з 2010 по 2015 рр. Виявлено перешкоди механізму розрахунку індексації доходів громадян. Досліджено особливості матеріальної мотивації працівників культури (надбавки, доплати, премії, матеріальна допомога тощо). Запропоновано шляхи вирішення проблеми оплати праці працівників закладів культури у сільській місцевості. Зазначено, що система нарахування заробітної плати працівників культури потребує системного удосконалення.

***Ключові слова:** кадри; заклад культури; сільська місцевість; оплата праці; єдина тарифна сітка; тарифний розряд; мінімальна заробітна плата; премія.*

Julia LELYUK

post-graduate student of sub-faculty of management and economics
National Academy of Supervisory Frame of Culture and Arts
E-mail: leluka@ukr.net

FEATURES OF WORKERS WAGES CULTURAL INSTITUTIONS IN RURAL AREAS

***Abstract.** Qualitative staff of cultural institutions is not only the main resource of cultural sphere's modernization in rural areas, but also plays an important role in economic and social development. One of the most important forms of motivation and stimulation of effective employee's work of cultural institutions in the countryside is the material expression of labor.*

The paper analyzes the current state of cultural workers salary in rural areas and describes the dynamics of average employee's wage in culture sphere. The features of payroll employees culture. The normative and legal documents governing the conditions and amounts of payment of cultural workers and possible directions of their improvement were considered. The characteristic of order of payroll based on the Unified Tariff Scale was carried out. The dynamics of monetary rupture between the size of the tariff rate (salary) employee's wage category UTS and the minimum wage was characterized (based on the accepted March 27, 2013 at a meeting of the Cabinet of Ministers of Ukraine Resolution «On raising the salaries of employees of institutions and organizations of budget sphere»).

It is shown that wages of cultural workers is discriminatory and has led to the fact that the minimum wage does not provide the basic needs of the worker and his family. Consolidated and analyzed Table inflation rates from 2010 to 2015. Obstacle's indexation mechanism for calculating incomes was detected. The features of the material culture of employee motivation (allowances, bonuses, awards, financial assistance) were researched. The ways of solving the problem of compensation of employees of cultural institutions in rural areas. It is noted that the system of payroll workers of culture system needs improvement.

Keywords: *personnel; cultural institution; rural areas; wages; Unified tariff; tariff category; the minimum wage; prize.*

Постановка проблеми. Заробітна плата – найважливіша категорія у системі умов праці. Рівень життя всіх працівників, а також їхніх родин, залежить передусім від рівня оплати праці та механізму її виплати. Саме заробітна плата є і повинна бути головною складовою доходів населення, підґрунтям життєдіяльності працівників та їхніх сімей, а звідси й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці [1, с. 44].

У сучасних кризових умовах, що склалися в економічних процесах, заробітна плата, особливо працівників бюджетних установ, – проблемне питання. Актуальність теми дослідження очевидна й не викликає сумніву, оскільки існуюча в Україні система оплати праці не відповідає сучасним реаліям життя. Особливо відчутні наслідки недосконалої оплати праці для працівників сфери культури у сільській місцевості – єдиних представників однієї із соціальних груп у структурі інтелігенції, що роблять нас кращими, добрішими, щирішими, які приносять нам незабутні хвилини спілкування з мистецтвом. Нарахування заробітної плати даної категорії працівників здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки, яка базується лише на мінімальних життєвих потребах населення, що є причиною низької оплати праці та, відповідно, низької мотивації, що в результаті впливає на якість надання послуг. На сьогодні, занижена заробітна плата призводить до збільшення плинності кадрів та відтоку висококваліфікованих працівників у інші сфери міської місцевості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці вдосконалення системи оплати праці присвячені праці таких вітчизняних учених, як: Д. Богині [2], О. Грішнкової [3], А. Коломита [4], С. Мороза [5], Н. Овсяк [6], В. Сафонова [7], О. Шляги [1] та ін.

Визначення невирішених раніше частин загальної проблеми. Зазначимо, що у своїх дослідженнях вчені-економісти вдало підкреслюють негативні реалії у сфері оплати праці. Однак, визнаючи безперечні досягнення вищеназаних науковців, варто наголосити на необхідності ґрунтовного аналізу системи оплати праці працівників культури в умовах сьогодення, враховуючи кризові явища, які відбуваються в економіці України. Ці питання є недостатньо вивченими та потребують подальших досліджень для вдосконалення системи оплати праці працівників культури та підвищення їхнього рівня життя у сільській місцевості.

Мета і завдання статті. Метою статті є ґрунтовний моніторинг особливостей системи оплати праці працівників закладів культури у сільській місцевості. Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити такі завдання:

- виявити недоліки нарахування заробітної плати працівникам культури на основі Єдиної тарифної сітки;
- проаналізувати стан мінімальної заробітної плати;
- визначити мотиваційну складову державного регулювання оплати праці в закладах культури сільської місцевості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з найважливіших форм мотивації та стимулювання ефективної роботи працівників закладів культури у сільській місцевості є матеріальне вираження праці. Відповідно до статті 29 Закону України «Про культуру», оплата праці у сфері культури має забезпечувати створення належних матеріальних умов для ефективної самостійної творчої діяльності працівника, підвищення престижності професії, сприяти підвищенню його кваліфікації, стимулювати залучення талановитої молоді до діяльності у сфері культури [8].

За статистичними даними, 2014 р. середня заробітна плата на одного штатного працівника у сфері творчості, мистецтва та розваг становила 2 841 грн, а у сфері функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури – 2 769 грн (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників галузі культури по Україні, грн

Види економічної діяльності	Нараховано штатному працівнику				
	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1 883	2 083	2 532	2 887	2 841
Функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1 911	2 106	2 559	2 739	2 769

Джерело: складено автором на основі [9]

Аналізуючи статистичні дані, не можна не помітити позитивну тенденцію до збільшення заробітної плати працівників культури, яка, порівняно з 2010 р., у працівників сфери творчості, мистецтва та розваг зросла 2014 р. на 958 грн; у працівників бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури – на 858 грн. Правова підстава організації працівника у сфері культури, педагогічного працівника закладу освіти сфери культури складається з посадового окладу (тарифної ставки), надбавки за почесне звання, доплат за науковий ступінь, вислугу років, залежно від стажу роботи в державних і комунальних закладах культури, закладах освіти сфери культури, інших надбавок та доплат, премій, винагород за творчу діяльність, передбачених законодавством [8].

Аналізуючи особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери, Т. Ю. Тонконог наголошує на тому, що у вітчизняному законодавстві взагалі відсутнє легальне визначення поняття працівників бюджетної сфери: «На сьогодні при визначенні 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» [10, с. 171].

Згідно із Законом України «Про оплату праці», умови та розміри оплати праці працівників культури, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України [11]. Порядком нарахування заробітної плати у державних закладах культури є застосування Єдиної тарифної сітки (далі – ЄТС), яка була введена Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. ЄТС являє собою єдину шкалу тарифікації оплати праці. Щороку розмір окладу (ставки) працівників культури визначається на рівні законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, включаючи в себе 25 тарифних розрядів і тарифні коефіцієнти (діапазон яких становить 1:4,51), за якими здійснюється нарахування заробітної плати [12].

Метою ЄТС є врегулювання міжпосадових та міжгалузевих диспропорцій, враховуючи складність та відповідність виконуваних робіт. Але на сьогодні ЄТС не виконує повним обсягом функцій диференціації розмірів заробітної плати, залежно від кваліфікації працівників, що, як і раніше, наближує заробітну плату некваліфікованих працівників бюджетної сфери до рівня заробітної плати спеціалістів [13]. Варто наголосити ще й на тому, що нині посадовий оклад (тарифна ставка) працівника I тарифного розряду залишається меншою законодавчо встановленою мінімальною заробітної плати (табл. 2), що суперечить статті 96 КЗпП України та статті 6 Закону України «Про оплату праці» [14; 15].

Конституція України гарантує право кожного на працю і гідну за неї винагороду, в той час, як заробітна плата працівників державних закладів культури й досі залишається на низькому рівні через те, що розміри посадових окладів (ставок заробітної плати), відповідно до ЄТС, базуються на занижених показниках прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати.

2012 р. посадові оклади працівників бюджетної сфери переглядалися шість разів, і лише 27 березня 2013 р. на засіданні Кабінету Міністрів України було ухвалено рішення про підвищення розміру посадового окладу працівника першого тарифного розряду з 1 січня 2013 р. до 852 грн [17]. Відтепер, наприклад, посадовий оклад провідного бібліотекаря вищої категорії збільшиться на 167 гривень, порівняно з окладом, встановленим раніше. Та на тлі зростання цін на товари та послуги, підвищення комунальних тарифів, девальвації гривні, збільшення посадового окладу втрачає свою значущість.

Таблиця 2

Динаміка грошового розриву між розмірами тарифної ставки (посадового окладу) працівника I тарифного розряду ЄТС та мінімальної заробітної плати

Дата	Тариф 1 розряду за ЄТС	МЗП	Розрив тариф 1 розряду ЄТС/МЗП
2010 рік			
01.01.2010	555	869	314
01.04.2010	567	884	317
01.07.2010	570	888	318
01.10.2010	586	907	321
01.12.2010	600	922	322
Середньозважений річний показник	570,7	888,3	317,6
2011 рік			
01.01.2011	613	941	328
01.04.2011	625	960	335
01.07.2011	635		325
01.09.2011	641		319
01.10.2011	660	985	325
01.12.2011	704	1004	300
Середньозважений річний показник	637,4	963,1	325,7
2012 рік			
01.01.2012	773	1073	300
01.04.2012	794	1094	
01.07.2012	802	1102	
01.09.2012	807	1118	295
01.10.2012	823		
01.12.2012	839		
Середньозважений річний показник	799,75	1098	298
Темпи приросту 2012 р.	25,5 %	13,9 %	8,5 %
2013 рік – у Держбюджеті на 2013 рік			
01.01.2013	852*	1147	295
01.12.2013	...	1218	366
Середньозважений річний показник		1152,9	

* Відповідно до ухваленої 27 березня 2013 року на засіданні Кабінету Міністрів України Постанови «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Джерело: [16, с. 3–4; 11]

Недосконала система нарахування заробітної плати працівників закладів культури у сільській місцевості є дискримінаційною та призвела до того, що мінімальна заробітна плата в Україні не забезпечує основних потреб працівника та його сім'ї та опустилася до €47 в місяць, що в 7 разів нижче, ніж в Естонії, Словаччині, Угорщині, Чеській Республіці, в 15-30 разів менше, ніж в Австрії, Люксембурзі, Німеччині, Франції та втричі нижче визначеного ООН рівня злиденності у 5 доларів США на день [13].

Замороження мінімальної заробітної плати на рівні грудня 2013 р. в розмірі 1 218 грн та чергове ігнорування Урядом пропозицій профспілок щодо її підвищення 2015 р. щонайменше

на рівень інфляції (табл. 3), фактично стали порушенням Конституції України в частині недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод громадян, зокрема права на достатній життєвий рівень [18].

Таблиця 3

Зведена таблиця індексів інфляції з 2010 по 2015 рік

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
січень	101,8	101,0	100,2	100,2	100,2	103,1
лютий	101,9	100,9	100,2	99,9	100,6	105,3
березень	100,9	101,4	100,3	100,0	102,2	110,8
квітень	99,7	101,3	100,0	100,0	103,3	114,0
травень	99,4	100,8	99,7	100,1	103,8	102,2
червень	99,6	100,4	99,7	100,0	101,0	...
липень	99,8	98,7	99,8	99,9	100,4	...
серпень	101,2	99,6	99,7	99,3	100,8	...
вересень	102,9	100,1	100,1	100,0	102,9	...
жовтень	100,5	100,0	100,0	100,4	102,4	...
листопад	100,3	100,1	99,9	100,2	101,9	...
грудень	100,8	100,2	100,2	100,5	103,0	...
За рік	109,1	104,6	99,8	100,5	124,9	140,1

Джерело: [19]

2015 р. працівники культури стали бідніші щонайменше вдвічі та відчули кризу у своєму гаманці. Причиною цьому є суттєва девальвація національної валюти. На нашу думку, в умовах нестабільної економічної ситуації, повинна проводитись активна стимулююча політика держави, в першу чергу спрямована на підвищення мінімальної заробітної плати. На сьогодні, регулюючи розмір мінімальної заробітної плати, необхідно реально оцінювати можливості виживання в умовах діючих цін та враховувати інфляційні процеси (які не завжди відбиваються на індексах інфляції, які оприлюднює Держкомстат України, але впливають на добробут працівника).

Механізм розрахунку індексації доходів громадян потребує значного вдосконалення та реформування з тим, щоб громадяни отримували належне відшкодування подорожчання споживчих товарів і послуг. Необхідно врегулювати цей механізм шляхом внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та до Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення». Згідно із Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» індексації підлягають грошові доходи населення, у межах одного прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп [20].

На момент запровадження цієї норми 2003 р. величина прожиткового мінімуму в розрахунку на працездатну особу становила 80% від розміру середньої заробітної плати в Україні. Це забезпечувало досить високий рівень захисту купівельної спроможності заробітної плати працівників в умовах зростання споживчих цін і тарифів [16, с. 8]. 2015 р. співвідношення прожиткового мінімуму до середньої заробітної плати в Україні значно знизилося і ледь становить 30%. Таким чином, частина середньої заробітної плати, що підлягає індексації, зменшилася втричі, що не дозволяє підтримувати купівельну спроможність низькооплачуваних категорій працівників бюджетної сфери та загострює проблему розшарування населення за грошовими доходами.

Аналізуючи вищесказане, варто зазначити, що занижений рівень прожиткового мінімуму та рівень інфляції, що склався, рівень заробітної плати не забезпечує виконання нею основної відтворювальної функції. Низька заробітна плата працівників закладів культури призводить до зростання соціальної напруги в колективі, суттєво знижує рівень престижності професії та є основною причиною відтоку висококваліфікованих працівників, і, як наслідок, невпинного старіння кадрів. Особливо актуальним і проблемним залишається питання матеріальної мотивації працівників закладів культури у сільській місцевості (рис.).

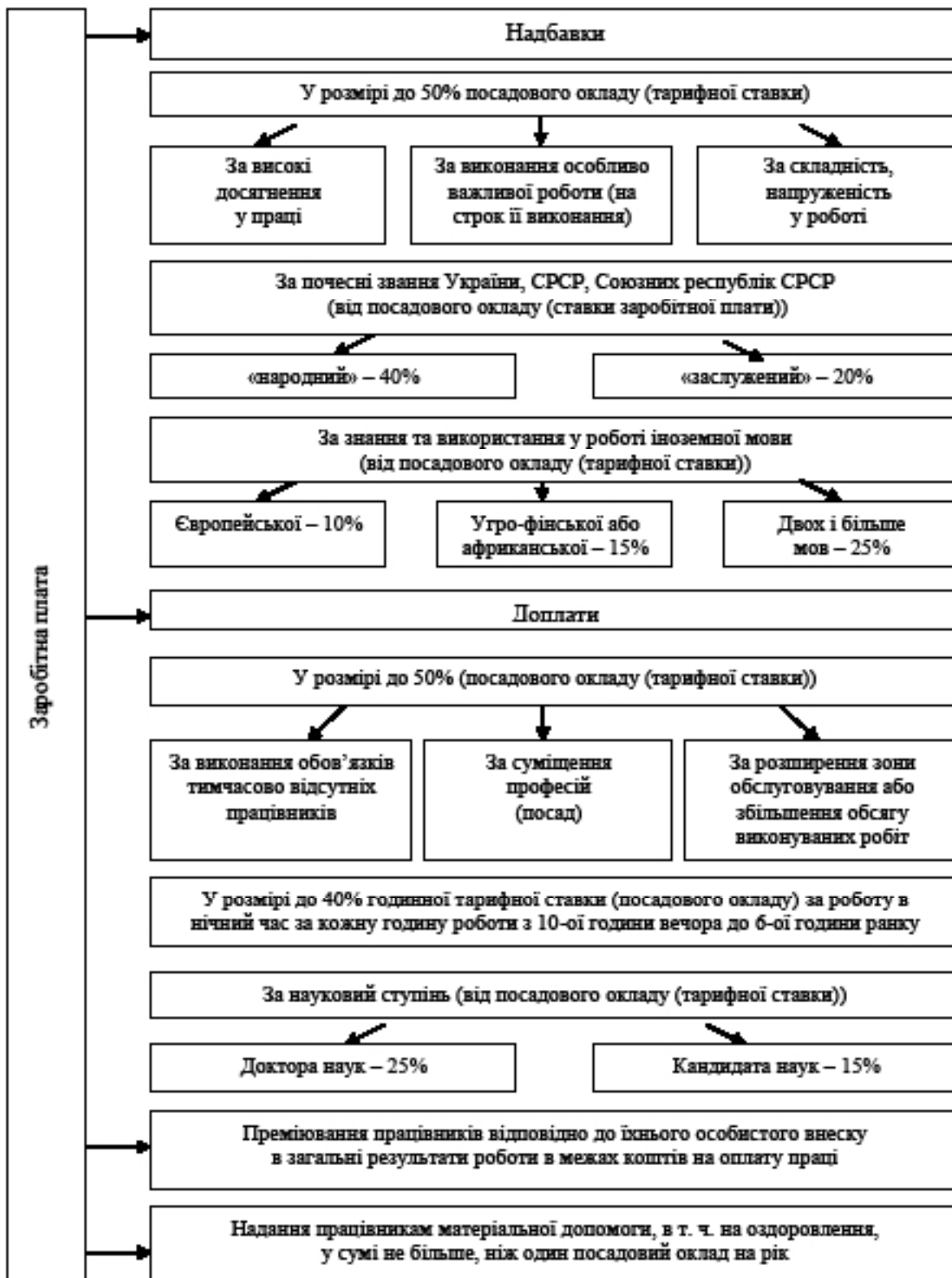


Рис. Матеріальна мотивація працівників закладів культури

Джерело: складено автором на основі [21]

Стаття 29 Закону України «Про культуру» має назву «Стимулювання і оплата праці працівників у сфері культури». У статті зазначається, що заробітна плата складається з посадового окладу, надбавки за почесне звання, доплат за науковий ступінь, вислугу років, залежно від стажу роботи. Зрозуміло, що далеко не всі працівники установ культури мають звання народних артистів, та й докторів наук серед них небагато. Тому реальне на рівні середньостатистичного села стимулювання включає в себе якраз ту саму надбавку за вислугу років.

Висновки та перспективи подальших розвідок. За результатами проведеного критичного аналізу, можемо стверджувати, що, незважаючи на те, що у реформуванні оплати праці працівників сфери культури загалом відбулися позитивні зміни (прийнята 27 березня 2013 р. на засіданні Кабінету Міністрів України Постанова «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»), як бачимо, сучасний рівень заробітної плати залишається на низькому рівні, а працівники культури, особливо сільської місцевості, за межею бідності.

На нашу думку, оптимальними шляхами вирішення проблеми оплати праці працівників культури у сільській місцевості є такі:

- активна участь держави у реформуванні системи заробітної плати;
- удосконалення механізму нарахування заробітної плати на основі ЄТС;
- підвищення частки посадового окладу у загальній заробітній платі;
- посилення матеріального стимулювання праці.

Отже, зазначені пропозиції та вивчення західного досвіду в майбутньому можуть вирішити цілу низку питань, пов'язаних із заробітною платою працівників закладів культури.

Основними перспективами подальших наукових досліджень системи оплати праці працівників сфери культури є обґрунтування шляхів матеріального стимулювання праці, адже програш у мотивації працюючих має довготривалі негативні наслідки, що небезпечно для національної економіки та розвитку сільської культури.

Список використаної літератури

1. Шляга О. В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення / О. В. Шляга, Л. О. Пархоменко // Економічний вісник. – 2013. – № 6. – С. 44–52.
2. Богиня Д. П. Дослідження проблем мотивації в системі трансформації економічних інститутів в Україні / Д. П. Богиня // Економічна теорія. – 2007. – № 1. – С. 109–112.
3. Грішнова О. А. Особливості організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості / О. А. Грішнова, О. Заїчко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 8. – С. 10–14.
4. Колот А. М. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. М. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 19–27.
5. Мороз С. В. Роль і значення заробітної плати в умовах трансформації економіки України / С. В. Мороз // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 6, Т. 1. – С. 140–146.
6. Овсюк Н. В. Сутність та особливості понять «оплата праці» та «заробітна плата», визначених в нормативно-правовій базі України / Н. В. Овсюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 3, Т. 2. – С. 27–31.
7. Сафонов В. В. Регуляторні інструменти підвищення фінансово-економічної стабільності функціонування суб'єктів суспільно-економічних відносин / В. В. Сафонов // Фінансові ресурси: проблеми формування та використання. – 2014. – № 1 (72). – С. 202–210.
8. Про культуру : Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2778-17>.
9. Праця України. Державний комітет статистики України. Офіційний сайт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення / Т. Ю. Тонконог // Право і безпека. – 2010. – № 2 (34). – С. 170–175.
11. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 № 108/95-ВР. Офіційний сайт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-VR>.
12. 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 (зі змінами від 25.03.2014 № 110). Офіційний сайт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-p>.

13. Зарплата бюджетників ніяк не наздожене її середній рівень по економіці. Розглянуто Колегією Розрахункової палати 13.03.2013 р. Офіційний сайт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16740966>.
14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
15. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ВР>.
16. Про стан забезпечення трудових, соціально-економічних прав і гарантій працівників бюджетної сфери та солідарні дії профспілок : Постанова від 28.03.2013 р. № п-17-2. м. Київ, – 12 с.
17. Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова від 27.03.2013 № 197. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/197-2013-п>.
18. Федерація професійних спілок України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/pozitsiya-profspilok>.
19. Фінансовий портал «МИНФИН». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/infl/>.
20. Про індексацію : Закон України від 03.07.1991 № 1282-XII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
21. Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки : Наказ Міністерства культури і туризму України від 18.10. 2005 р. № 745. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05>.

References

1. Shlyago, A.V. and Parkhomenko, L. O. (2013), «Problems wages in Ukraine and Solutions», *Economichny visnik*, vol. 6, pp. 44–52.
2. Boginia, D. P. (2007), «Studies motivation system transformation of economic institutions in Ukraine», *Economichna teoria*, vol. 1, pp. 109–112.
3. Grishnova, O. A. and Zayichko, A. (2014), «Peculiarities of organization and remuneration for employment autstafinhovoyi», *Ukraina: aspekti praci*, vol. 8, pp. 10–14.
4. Kolot, A. M. and Grigorovich, S. (2005), «Theoretical and applied aspects of improving workers' incomes as a prerequisite for the preservation and development of human capital», *Ukraina: aspekti praci*, vol. 8, pp. 19–27.
5. Moroz, S. V. (2011), «Role and importance of wages in the economic transformation of Ukraine», *Visnik Khmelnytskogo Nationalnogo Universitetu*, vol. 6 (1), pp. 140–146.
6. Ovsyuk, N. V. (2014), «Essence and characteristics of the concepts of «wages» and «wages» as defined in the legal framework of Ukraine», *Visnik Khmelnytskogo Nationalnogo Universitetu*, vol. 3 (2), pp. 27–31.
7. Safonov, V. V. (2014), «Regulatory instruments increasing financial and economic stability of functioning of socio-economic relations», *Finansovi resursu: problemi formuvannya vikoristannya*, vol. 1, pp. 202–210.
8. The Law of Ukraine (2010), «The culture», available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2778-17>.
9. The official site of State Statistics Committee of Ukraine (2015), «Labor Ukraine», available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Tonkonog, T. Yu. (2010), «Remuneration system of public employees and directions of its improvement», *Pravo i bezpeka*, vol. 2 (34), pp. 170–175.
11. The Law of Ukraine (1995), «About wages», available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
12. The resolution of Cabinet of Ministers of Ukraine (2014), «On payment of workers on the basis of the Unified Tariff Scale bits and coefficients for employees of institutions and organizations of budget sphere», available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-п>
13. The official site of Clearing House, (2013), «Public sector wages did not catch its average level in the economy», available at: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16740966>
14. Labor Code of Ukraine, (1971), available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
15. The Law of Ukraine, (1995), «About wages», available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
16. Resolution, (2013), «About the state provision of labor, social and economic rights and guarantees public employees and trade union solidarity actions», vol. 17-2, 12 p.
17. Resolution, (2013), «On increasing wages for employees of institutions and organizations of budget sphere», available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/197-2013-п>.
18. The official site of The Federation of Trade Unions of Ukraine, (2015), available at: <http://www.fpsu.org.ua/pozitsiya-profspilok>
19. Financial portal «MYNFYN», available at: <http://index.minfin.com.ua/index/infl/>
20. The Law of Ukraine, (1991), «On indexation», available <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>
21. Order of the Ministry of Culture and Tourism of Ukraine, (2005), «On regulation of labor remuneration culture based on the Unified Tariff Scale», available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05>