

ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ КУЛЬТУРИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗІ

THE SALARIES OF EMPLOYEES IN SPHERE OF CULTURE AS AN ELEMENT OF FINANCIAL SUPPORT OF CULTURAL INDUSTRY

Дуленко О.А.,
аспірант

Донецького юридичного інституту МВС України

У статті розглядається механізм здійснення виплат заробітної плати працівників сфери культури як елемент системи фінансування галузі. Розглядаються основні пропозиції щодо реформування оплати праці співробітників сфери культури як одного з можливих шляхів удосконалення фінансування галузі. Пропонується введення нових стимулюючих показників роботи персоналу культурних закладів.

Ключові слова: галузь культури, культура, фінансування культури, заробітна плата, оплата праці.

В статье рассматривается механизм осуществления выплат по заработной плате работников сферы культуры как элемент системы финансирования отрасли. Рассматриваются основные предложения касательно реформирования оплаты труда сотрудников сферы культуры как одного из возможных путей совершенствования финансирования отрасли. Предлагается введение новых стимулирующих показателей работы персонала культурных учреждений.

Ключевые слова: отрасль культуры, культура, финансирование культуры, заработная плата, оплата труда.

The article deals with the wage workers of culture as an element of finance culture industry. Consider the main proposals for reforming the wage employees of culture spheres as one of the possible ways of improving the finance culture industry. It is proposed to introduce new incentive performance of staff of cultural institutions.

Key words: industry of culture, culture, financing of culture, wage, salary.

Постановка проблеми. Одним із пріоритетних напрямів державної політики декларується забезпечення рівності можливостей доступу до цінностей культури та результатів культурної діяльності.

Якість та обсяг культурних благ безпосередньо пов'язані з фінансовою стороною діяльності організацій культури, і саме ці процеси мають бути об'єктом сучасних реформ як шляху забезпечення роботи культурного сектору. До основних елементів функціонування закладів та установ культури належить сумлінна праця їхніх співробітників, яка наперед повинна мати гідну винагороду.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема регулювання оплати праці в приватному та державному секторах займалися вітчизняні дослідники з економічних та правових наук: О.А. Грішнова, А.В. Козаченко, А.М. Колот, А.Р. Мацюк, Л.Г. Ткаченко та інші. Що ж стосується безпосередньо оплати праці працівників галузі культури, то це питання у вітчизняній правовій науці останнім часом детально не досліджувалося.

Мета дослідження – розглянути систему оплати праці співробітників установ та закладів культури України та зарубіжних країн; проаналізувати правові механізми та державну політику оплати праці працівників культури; сформулювати пропозиції щодо їх реформування та вдосконалення.

Актуальність дослідження. Фінансування бюджетних закладів культури здійснюється в певному порядку та за відповідними статтями відповідного бюджету. Левова частка обсягу виділених державних коштів на сферу культури припадає на покриття за-

хищених статей бюджету, до яких поряд з оплатою комунальних послуг відносяться витрати на виплату заробітної плати. На нашу думку, неефективність та недосконалість сучасної системи оплати праці працівників сфери культури вказує на необхідність здійснення її реформування.

Однак питання особливостей оплати праці та матеріального стимулювання саме працівників культури на сьогодні є малодослідженими. Частково вони розкриваються в контексті дослідження заробітної плати в державному секторі загалом чи з точки зору розгляду державної політики щодо оплати праці. Враховуючи вищезазначене, вважаємо це питання досить актуальним для обговорення.

Основний матеріал дослідження. Розмір частки фінансування, яка спрямовується на покриття витрат із заробітної плати, надзвичайно великий. Задля кращого розуміння ситуації звернемося до звітної інформації про виконання державного та місцевих бюджетів, що оприлюднюється Державною службою статистики та місцевими органами державної влади.

Аналізуючи дані про виконання державного бюджету, стає зрозуміло, що близько 90% видачків припадає на захищені статті бюджету, з яких близько 85% складають витрати на виплату заробітної плати [2]. Що ж стосується ситуації на регіональному рівні, то відповідно до Звіту про виконання обласного бюджету Полтавської області за 2013 р. ситуація має аналогічний характер. Із усього обсягу коштів, що спрямовуються на сферу культури та мистецтва області, близько 85% направлено на здійснення виплат заробітної плати [6].

На сьогодні, відповідно до наказу Міністерства культури і туризму України № 745, працівникам культури, які задіяні в бюджетному секторі, оплата праці здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки [7]. У свою чергу заробітна плата ґрунтується на розмірі посадового окладу першого тарифного розряду ЄТС та залишається в цій галузі менше (на 26%) розміру мінімальної заробітної плати. На цьому зокрема наголошується у зверненні Профспілки працівників культури України до Прем'єр-міністра України [9].

Відповідно до даних Державного комітету статистики України середня заробітна плата в період січень-травень 2014 р. становила 3 328 грн. У свою чергу в 2013 р. цей показник був на рівні 3 429 грн., а середній показник оплати праці в галузі – 3 107 грн., а за перше півріччя 2014 р. розмір знизився близько на 200 грн. Варно відзначити, що дані Держстату ґрунтуються на основі показників оплати праці осіб, які працюють штатно та на повну ставку. При цьому варто акцентувати на важливому факті, що в галузі культури та мистецтва станом на початок 2014 р. понад 40 тис. осіб працює на 0,5 чи 0,75 ставки заробітної плати, що не береться до уваги під час розрахунків Держстату. Отже, виходячи із цього, робимо висновок, що заробітна плата в галузі значно нижча за середню та навіть за мінімальну заробітну плату в країні.

Державна політика України щодо економії державних коштів у 2014 році надзвичайно жорстка. Підтвердженням цього є Постанова Кабінету Міністрів України «Про економію державних коштів та недопущення втрат бюджету» [8]. Галузь культури ніколи не була пріоритетною сферою господарювання країни. Отже, аналізуючи вищезгаданий нормативно-правовий акт, у багатьох пунктах ми можемо спостерігати скорочення фінансування чи інші негативні зміни, що стосуються матеріального забезпечення галузі. Зокрема, відбулося припинення підготовки проектів цільових програм, припинено дію низки вже затверджених; припинено фінансування культурних заходів із відзначення історичних дат, ювілеїв, проведення ярмарків тощо; припинення ініціювання питань щодо надання культурним закладам статусу академічного та національного. Також зміни торкнулися й заробітної плати. Відбулося скасування встановлення доплат за заміну тимчасово відсутнього працівника, обмеження щодо нарахування надбавок, доплат, виплат із допомоги, винагород, премій, інших заохочувальних виплат та ін.

У ході дослідження нами було проведено опитування працівників місцевих музею та бібліотеки стосовно ієрархії цінностей культурного працівника. Як не прикро, але близько 60% усіх стимулів займає сам факт наявності хоча б якоїсь роботи. Потім слідує матеріальний стимул у вигляді заробітної плати, а на останньому місці престиж займаної посади та соціальні пільги.

Досліджуючи зарубіжний досвід, ми погоджуємося з думкою О.В. Котової стосовно того, що сучасна система оплати праці в бюджетній сфері культури направлена на формування кадрів за принципом во-

лонтерства, хоча набагато ефективніше було б використовувати принцип «співробітник-професіонал». Але навіть якщо працівник-волонтер знаходить у своїй праці нематеріальні мотиви, що пов'язані з його системою внутрішніх цінностей та задовольняються характером культурних благ і культурної сфери, то за результатами опитування зрозуміло, що престиж роботи в галузі культури особливо не цікавить осіб, які в ній працюють. Таким чином, держава в цілому та заклад культури зокрема шляхом реалізації своєї політики не беруть участі у створенні мотивації для співробітників [4]. На наше переконання, це є значним недоліком у функціонуванні системи оплати праці як елемента всього комплексу фінансового забезпечення галузі культури.

Виходячи з вищесказаного, ми вбачаємо за можливе запропонувати перехід від усталеної на сьогодні системи оплати праці в бюджетній сфері до нової. Така система отримала назву грейдингової. Вона заснована на тому, що оплата праці роботодавцем здійснюється на основі отриманого результату. Проте, крім останнього, до уваги береться також низка інших показників: стаж роботи, кваліфікація, трудова дисципліна, а інколи навіть моральний стан та зовнішній вигляд співробітника.

Використовуючи міжнародний досвід, доцільно вдосконалити існуючу тарифну систему шляхом запровадження нормування праці. У країнах із розвиненою економікою, як правило, практично для кожної галузі розроблено свої тарифні сітки, які на локальному рівні зазнають відповідних модифікацій. Отже, першим кроком для реформування оплати праці працівників галузі культури може бути розробка тарифної сітки виключно для галузі культури з врахуванням специфіки трудового дня, характеру виконуваних обов'язків, тягаря відповідальності тощо. На рівні ж установи чи організації відповідна деталізація буде проходити з урахуванням ініціативності працівника, його особистих якостей, специфічних (не передбачених вимогами для зайняття посади) вмій та навичок, результатів роботи тощо.

Серед грейдингових моделей оплати праці найбільш вдалою для врахування чи запозичення під час реформування української системи, на наш погляд, є французька модель. Особливий інтерес у ній становить багатофакторна методика оцінки праці та критерії, які при цьому використовуються. У чому ж полягає ця методика? В установі застосовується оцінка праці на основі 120-бальної шкали за 6 показниками. До них відносять професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, дотримання правил техніки безпеки, етика виробництва, ініціативність [3]. Ці показники, на нашу думку, досить вдало можуть бути застосовані саме в галузі культури України. Адже, наприклад, у британських моделях часто застосовується акціонерна система оплати праці, яка передбачає можливість отримання частки акцій підприємства. Такий механізм не може бути застосований на практиці у сфері культури України, враховуючи державну форму власності установ та закладів культури.

Принцип бальної шкали досить успішно застосовується й у Польщі. Організація заробітної плати всіх категорій працівників ґрунтується на системі універсального аналітичного методу оцінки праці. Він призначений для використання як методичної основи під час побудови тарифно-кваліфікаційних довідників і містить систему оціночних факторів та аналітичних ключів до них. Під час використання цього методу забезпечується ув'язка результатів оцінок у балах зі ставками заробітної плати [1].

Окрім грейдінгових критеріїв оцінки праці перевагою французької моделі є тенденція індексації заробітної плати залежно від вартості життя. Так, під час оплати праці враховуються індекси цін на споживчі товари, які відображаються в колективних договорах із профспілками. На наше переконання, таких підхід є надзвичайно важливим під час обчислення заробітної плати, зокрема, працівників культури. Оскільки, виходячи з даних Державної служби статистики України, індекс інфляції за січень-липень 2014 р. склав 112%, а заробітна плата навіть знизилася.

Така модель мотивації, на думку А.В. Козаченко, має сильний стимулюючий вплив на якість та ефективність праці. До позитивних моментів ми можемо віднести індивідуалізацію оплати праці, можливість отримання додаткової винагороди відповідно до заслуг працівника, підвищення ініціативності, яка має велике значення для діяльності установи культури в сучасних ринкових умовах.

Порівняно з тарифною системою оплати праці, яка орієнтується на стаж, вміння та професійні знання, нова система пропонує ширшу лінійку критеріїв. На прикладі галузі культури до них можемо віднести такі: комунікацію з іншими установами культури, міжнародними організаціями, бізнесом; якість управління (наприклад, участь установи в культурних заходах або їх організація); ініціативність у проведенні культурно-просвітницької роботи, у стимулюванні творчого потенціалу співробітників тощо. Система грейдів також дає можливість особі завдяки своєму професіоналізму отримувати більшу винагороду, ніж передбачено окладом. Наприклад, знання іноземної мови відкриває перспективу встановлення нових зв'язків для закладу культури, а працівнику – отримання додаткових бонусів.

Таким чином, нова система оплати праці збільшує значення стимулюючих виплат для персоналу, а заклад культури самостійно може визначати їх механізми.

Одне з найважливіших місць у новій системі займають склад і розрахунок виплат стимулюючого характеру. Так, на думку О.В. Котової, для працівника й управлінського персоналу необхідно застосовувати різні підходи під час встановлення стимулюючих виплат. Розмір стимулюючих виплат для працівника повинен базуватися передусім на якісних і кількісних показниках його роботи, а для керівника – на показниках роботи установи культури.

Нова система оплати праці дає більше свободи керівнику установи в питаннях встановлення заробітної плати персоналу. Але свобода дій не має переходу в зловживання. У цьому випадку можемо звернути увагу на досвід Російської Федерації з питань оплати праці співробітникам організації виконавчих мистецтв. Так, оклад керівника залежить від середньої зарплати основного персоналу, а виплати стимулюючого характеру здійснюються залежно від виконання встановлених критеріїв оцінки діяльності установи та самого керівника. Самі ж критерії затверджені на законодавчому рівні, хоча й носять рекомендаційний характер, але встановлюють, що не менше 30% бюджетних асигнувань повинні становити виплати стимулюючого характеру [5].

Водночас адаптація нової системи оплати праці проходить досить нелегко. Зокрема, труднощі викликало форсування переходу на нові умови, все ті ж обмежені фінансові ресурси, недостатність нормативно-правового уточнення функціонування системи тощо. Але досвід деяких російських закладів культури свідчить, що нова система оплати праці може принести позитивні результати завдяки активній участі не стільки держави, як ініціативності органів місцевого самоврядування та самих установ культури. Керівництво установ регулярно вносить пропозиції й побажання суб'єктам регіональної влади з перспективою їх подальшого законодавчого закріплення.

Реформування системи оплати праці неможливе без розробки нових галузевих систем, які б реально відображали специфіку праці в організаціях культури й мистецтв та реалії нового часу. Її функціонування також потребує розробки регіональних нормативних актів, роль яких посилюється з переходом до нової системи оплати праці. Тому при цьому виникає необхідність прийняття ряду локальних актів, які будуть регулювати оплату праці, преміювання, атестацію, правила внутрішнього трудового розпорядку, а також насамперед колективний договір, у якому повинна деталізуватися більшість норм.

Висновки. Механічне перенесення систем оплати праці інших країн у вітчизняні умови діяльності установ та організацій культури не доцільне та потребує значної підготовчої, аналітичної та організаційно-технічної роботи. Проте, на нашу думку, нова система дасть можливість встановити взаємозв'язок між ефективністю роботи установи культури та оплатою праці, а ефективна мотивація персоналу забезпечить поліпшення роботи організації культури загалом.

Примусити людину працювати не так і важко, а от примусити її хотіти працювати набагато складніше. Отже, враховуючи сучасну економічну ситуацію та стан фінансування галузі культури, ми вбачаємо за доцільне впровадження нової мотивуючої систем оплати праці, зокрема, в культурній сфері. Це у свою чергу може стати одним із ключових елементів покращення та реформування процесу фінансування галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Богачев С.В. Система мотивации труда в Украине: мировой опыт, проблемы, перспективы / С.В. Богачев, Е.В. Тарасевич // Экономика и управление. – 2012. – № 4. – С. 8–15.
2. Державна служба статистики України. Звітна інформація про виконання державного бюджету [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Козаченко А.В. Зарубежный опыт мотивации труда / А.В. Козаченко // Кадровое дело. – 2012. – № 2. – С. 8–17.
4. Котова О.В. Система оплаты труда работников учреждений культуры: проблемы и пути совершенствования / О.В. Котова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 12. – Вып. 1(197). – С. 72–76. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.creativeconomy.ru/articles/15971/>.
5. Курменова А.Г. Оплата труда в организациях исполнительских искусств / А.Г. Курменова // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2011. – № 1. – С. 91–110.
6. Полтавська обласна державна адміністрація [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.adm-pl.gov.ua/>.
7. Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки : Наказ Міністерства культури і туризму України від 18 жовтня 2005 р. № 754 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05>.
8. Про економію державних коштів та недопущення втрат бюджету : Постанова Кабінету міністрів України від 1 березня 2014 р. № 65 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/65-2014-%D0%BF>.
9. Федерація професійних спілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/>.

УДК 342.565

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЇ
АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДОЧИНСТВА ПІД ЧАС ПЕРЕГЛЯДУ СУДОВИХ РІШЕНЬ
ВЕРХОВНИМ СУДОМ УКРАЇНИ**

**REALIZATION OF THE PRINCIPLE OF PROCEDURAL ECONOMY
OF THE ADMINISTRATIVE LEGAL PROCEEDINGS DURING THE REVISION
OF COURT DECISIONS SUPREME COURT OF UKRAINE**

Жукова Є.О.,
аспірант

Міжрегіональної академії управління персоналом,
суддя

Дніпропетровського окружного адміністративного суду

Статтю присвячено аналізу правового забезпечення перегляду судових рішень в адміністративних справах Верховним Судом України в контексті реалізації принципу процесуальної економії адміністративного судочинства. Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення.

Ключові слова: адміністративне судочинство, принцип процесуальної економії, перегляд судових рішень Верховним Судом України, суддя-доповідач Верховного Суду України, адміністративно-процесуальне законодавство.

Статья посвящена анализу правового обеспечения пересмотра судебных решений в административных делах Верховным Судом Украины в контексте реализации принципа процессуальной экономии административного судопроизводства. Обоснованы предложения по усовершенствованию соответствующего нормативно-правового обеспечения.

Ключевые слова: административное судопроизводство, принцип процессуальной экономии, пересмотр судебных решений Верховным Судом Украины, судья-докладчик Верховного Суда Украины, административно-процесуальное законодательство.

The article discusses the legal support of revision of court decisions on administrative cases Supreme Court of Ukraine in the context of realization of the principle of procedural economy of the administrative legal proceedings. Reasonable suggestion on the improvement of the relevant normatively-legal providing.

Key words: administrative legal proceedings, principle of procedural economy, revision of court decisions Supreme Court of Ukraine, Judge-Reporter of the Supreme Court of Ukraine, administrative procedural legislation.

Постановка проблеми. Забезпечення захисту прав, свобод та інтересів фізичних та юридичних осіб від протиправних посягань, особливо з боку органів державної влади й органів місцевого самоврядування, є одним із пріоритетних напрямів діяльності будь-якої демократичної правової держави. Традиційно в європейських країнах одним з осно-

вних інструментів, за допомогою якого така діяльність успішно впроваджується в життя, є адміністративна юстиція. Перегляд постанов та ухвал суду, що набули законної сили, є процесуальною гарантією захисту прав, свобод і охоронюваних законом інтересів осіб, які беруть участь в адміністративній справі. У свою чергу перегляд судових рішень адміністра-