

Єрмолаєва М.В.

кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри обліку і оподаткування
Полтавський державний аграрний університет

Yermolaieva Maryna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Professor at the Department Of Accounting and Taxation
Poltava State Agrarian University

ОПЛАТА ПРАЦІ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ: СОЦІАЛЬНО-ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ

PAYMENT FOR WORK IN THE PUBLIC SECTOR: SOCIAL AND ACCOUNTING ASPECTS

У статті висвітлюються особливості оплати праці в державному секторі України на основі застосування тарифних ставок, затверджених у Єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів. Зазначається, що посадові оклади в державному секторі в більшості своїй не відповідають рівню кваліфікаційних вимог до персоналу і не можуть забезпечити гідного рівня оплати праці. Наголошується на необхідності приведення тарифної ставки першого тарифного розряду ЄТС до рівня мінімальної заробітної плати з метою забезпечення справедливої диференціації посадових окладів залежно від умов праці, рівня кваліфікації та рівня відповідальності працівників бюджетної сфери. Крім того, висловлюється пропозиція щодо зміни організаційних підходів до системи матеріального заохочення та преміювання працівників в державному секторі.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, тарифна сітка, тарифна ставка, посадовий оклад.

The article concept the peculiarities of remuneration in the public sector of Ukraine, which is built on the basis of the application of tariff rates approved in the Unified tariff grid of grades and coefficients. It is noted that salaries in the public sector mostly do not meet the level of qualification requirements for personnel and cannot provide a decent level of remuneration. The single tariff grid consists of 25 tariff categories. The lowest is the first tariff category, accordingly, the tariff rate for the first category is the lowest and increases according to the increase in the employee's tariff category. The amount of the tariff rate for the first tariff category is established annually in accordance with the size of the subsistence minimum for able-bodied citizens for the relevant budget year. Determination of the amount of official salaries of employees is established by multiplying the amount of the tariff rate of the first category by the corresponding tariff coefficient. It was found that the salaries of employees of 1-11 tariff categories determined in this way are lower than the approved amount of the minimum wage. Accordingly, such employees are paid additional wages up to the minimum level. This means that skilled and unskilled workers receive the same minimum wage. Such a situation does not stimulate staff to quality work. They are trying to correct the situation through additional payments and bonuses. But bonuses should be awarded for high achievements in work and be a way of encouraging employees. It is emphasized the need to bring the tariff rate of the first tariff category of the Unified Tariff Grid to the level of the minimum wage. The determination of the salaries of employees should be based on an increase in wages in accordance with the increase in their level of responsibility. This approach will be able to ensure a fair differentiation of the salaries of the personnel of state institutions depending on the working conditions, the level of qualification and the level of responsibility of the employees of the budget sector. In addition, a proposal is made to change organizational approaches to the system of material incentives and bonuses for public sector employees.

Key words: wages, salary, tariff grid, tariff rate, income.

Постановка проблеми. Основним джерелом доходів більшості громадян України є заробітна плата. Від якості побудови системи оплати праці, визначення справедливих тарифних розцінок, які відповідатимуть рівню кваліфікації працівників, складності виконуваних робіт, залежить рівень заробітних плат та добробут громадян.

Особливо це актуально для державного сектору. Бюджетна сфера, яка фінансується за рахунок коштів державного бюджету, виконує соціальну функцію, яку бере на себе держава перед своїми громадянами. Відповідно, саме в державному секторі функціонує освіта, охорона здоров'я, культура, спорт та багато інших сфер діяльності. Питання гідної оплати праці в бюджетній

сфері не втрачає своєї актуальності протягом усього періоду існування України як незалежної держави.

Система оплати праці в бюджетній сфері побудована на основі застосування Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів, затвердженої постановою КМУ № 1298 від 30.08.2002 р. та схеми тарифних розрядів. Така система оплати праці мала б забезпечити дотримання ст. 46 Конституції України, яка гарантує громадянам України право на соціальний захист в розмірах, який є не меншим від встановленого прожиткового мінімуму для відповідної категорії громадян.

Прив'язка тарифної сітки до розміру прожиткового мінімуму на сьогодні не гарантує гідного рівня оплати праці. Станом на 2022 рік рівень середньої заробітної плати в державному секторі був нижчий, ніж у промисловості. Так, за даними Держкомстат України у 2022 році середня заробітня плата в промисловості становила 14902 грн, в освіті – 11999 грн, в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 13738 грн, в мистецтві та культурі – 11567 грн [1].

В Україні вже давно назріла необхідність приведення рівня заробітної плати в державному секторі до рівня, який би відповідав вимогам, що висуваються до посадових обов'язків працівників і забезпечував відповідний рівень добробуту їх родин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дискусійні питання оплати праці в бюджетній сфері постійно перебувають в полі зору науковців та практиків. Зазвичай, автори наголошують на недосконалості законодавства в сфері оплати праці в бюджеті, на складності процесів визначення суми гідної винагороди за обсяги і якість виконаних робіт.

На складності процесу нарахування заробітної плати в бюджетних установах наголошує О.В. Бурдюк. Автор зазначає, що заробітня плата працівників бюджетних установ є багатокомпонентною і складається з різних видів доплат та премій, які нараховуються окрім встановлених відповідно до Єдиної тарифної сітки окладів. Це супроводжується значною кількістю кадрових наказів і вимагає від бухгалтера володіння нормативно-правовою базою, яка в Україні часто змінюється [2].

З автором погоджуються В. Васильєва, Л. Бабенко та О. Тумановська, які зазначають, що оплата праці в бюджетній сфері має низку проблем, зокрема це відсутність чіткої системи оплати праці. Це пов'язано з тим, що результати праці в бюджеті неможливо оцінити в кількісних показниках, тому адекватно оцінити обсяги і якість робіт досить складно. На думку авторів вкрай необхідна уніфікація системи доплат та надбавок, що застосовуються в бюджетній сфері з метою створення прозорої та зрозумілої системи оплати праці в державному секторі [3].

Н. Морозюк наголошує на необхідності застосування інших підходів до формування державної політики щодо оплати праці в бюджетних організаціях та установах. Автор зазначає, що на загальному тлі підвищення рівня середньої заробітної плати в Україні, її рівень все одно не відповідає європейським стандартам. На думку автора, в Україні необхідно підвищити рівень відповідальності розпорядників бюджетних коштів за їх нецільове використання, за необґрунтовану затримку виплати заробітної плати. Крім того, на думку автора, в Україні майже відсутня статистична звітність бюджетних установ і організацій, зокрема

щодо заробітної плати і це не дає можливості здійснювати моніторинг процесів нарахування і виплати заробітної плати в бюджеті та отримувати статистичні дані для проведення аналізу [4].

В. Фабіянська та А. Огородник зазначають, що оплата праці є одним з найскладніших та найактуальніших питань економіки будь якої держави, оскільки заробітня плата виконує не лише функцію оплати виконаної роботи працівником, а й соціальну функцію, оскільки слугує його мотиваційним рушієм. Автори наголошують на тому, що внаслідок недосконалості діючого законодавства в сфері оплати праці, в Україні спостерігається значна диференціація заробітних плат по галузям економіки, що може сприяти відтоку кваліфікованих кадрів з бюджетної сфери і перехід їх в інші, де рівень заробітної плати вище [5].

Колектив авторів у складі Т. Затонацької, О. Герасименко та М. Лаврентьєва досліджує оплату праці в державних закладах вищої освіти. Наголошуючи на тому, що заклади вищої освіти в Україні мають самостійність у вирішенні багатьох питань, проблема оплати праці є актуальною і для них. Рівень заробітної плати залишається низьким, що не мотивує науково-педагогічний персонал для самовдосконалення і творчого пошуку. На думку авторів необхідне вдосконалення системи тарифікації посадових окладів, внаслідок якої буде усунена так звана «зрівняйлівка» в системі вищої освіти [6].

Слід зазначити, що в Україні застосовується як погодинна, так і відрядна форма оплати праці. Зазвичай, в державному секторі погодинна, в бізнесі – може бути як погодинна, так і відрядна. Спираючись на досвід зарубіжних країн, можна зауважити, що найбільшу питому вагу в організації оплати праці там займає погодинна форма як в державному секторі, так і в бізнесі. Вважаємо, що сьогодні потребують вдосконалення саме погодинні тарифні ставки з урахуванням складності робіт та кваліфікації виконавців [7].

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є узагальнення основних дискусійних питань організації та обліку оплати праці та розробка пропозицій щодо створення конкурентного рівня заробітної плати в державному секторі економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Працювати і заробляти собі на життя є правом, гарантованим ст. 43 Конституції України. Відповідно «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. ...Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [8]. Враховуючи, що основним джерелом доходів громадян України, і зокрема працівників державного сектору, є саме заробітня плата, то процеси нормативного регулювання тарифних ставок та посадових окладів потребують суспільної уваги. При цьому особлива увага суспільства прикута до визначених на законодавчому рівні розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, оскільки залежно від розміру саме цих показників і визначаються базові показники, на основі яких формуються посадові оклади і тарифні ставки в бюджетній сфері.

Оплата праці в бюджетній сфері формується на підставі Законів України «Про оплату праці», «Про прожитковий мінімум», Постанови КМУ «Про оплату

праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та низки супутніх нормативних документів.

ЗУ «Про оплату праці» у ст. 3 гарантує громадянам України забезпечення рівня заробітної плати не нижче встановленої мінімальної заробітної плати в разі повного виконання місячної або годинної норми праці. Мінімальна заробітна плата – це «встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці» [9]. Основний закон наголошує на тому, що мінімальна заробітна плата є соціальною гарантією держави. В разі, якщо працівник відпрацював місячну норму, а розмір його посадового окладу менший від розміру мінімальної заробітної плати, то роботодавець зобов'язаний провести такому працівнику донарахування до рівня мінімальної заробітної плати.

Кодекс законів про працю України також містить трактування термінів «заробітна плата» та «мінімальна заробітна плата». Слід зазначити, що до 6 грудня 2016 р. сутність поняття «мінімальна заробітна плата» у ЗУ «Про оплату праці» і у КЗпП трактувалася інакше. Нормативні документи визначали мінімальну заробітну плату як оплату за просту, некваліфіковану працю, яка не потребує спеціальних знань та навичок. При цьому спостерігалася невідповідність між розміром посадових окладів працівників державного сектору, і кваліфікаційними вимогами до працівників певних посад. Зокрема тих, які відносяться до 1-11 тарифних розрядів ЄТС.

З прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 р. № 1774-VIII, були внесені зміни до Закону України «Про оплату праці» та КЗпП в частині трактування сутності мінімальної заробітної плати [10]. Із введенням в дію зазначеного Закону поняття простої некваліфікованої роботи з мінімальної заробітної плати зникли. Тепер працівник за виконання робіт, які потребують кваліфікації і спеціальних знань може отримувати мінімальну заробітну плату цілком законно.

Яким чином формується заробітна плата в державному секторі? Згідно Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. № 1298 зі змінами і доповненнями в бюджетній сфері оплата праці працівників здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів. ЄТС передбачає 25 тарифних розрядів для кожного з яких затверджені відповідні міжпосадові коефіцієнти. Метою запровадження ЄТС було встановлення таких посадових окладів в бюджетній сфері, які б відповідали рівню кваліфікації та відповідальності працівників.

Найнижчий тарифний розряд 1-й з коефіцієнтом 1. «Крок» між коефіцієнтами 0,09. З підвищенням тарифного розряду відповідно збільшується коефіцієнт і зростає посадовий оклад. В цьому є певна логіка – за найпростішу роботу працівник отримує мінімальну заробітну плату, з підвищенням складності і відповідальності виконуваних робіт пропорційно збільшується і його заробітна плата. Ідея має право на життя за однієї умови – коли посадовий оклад за першим тарифним розрядом дорівнює розміру мінімальної заробітної плати.

З 1 січня 2024 року розмір посадового окладу 1-го розряду встановлено в сумі 3195 грн а з 1 квітня 2024 року – 3600 грн Зростання посадового окладу напряму пов'язане із зростанням розміру мінімальної заробітної плати, яка згідно ЗУ «Про державний бюджет України на 2024 рік» встановлюється з 1 січня 2024 р. в розмірі 7100 грн, а з 1 квітня – 8000 грн [11].

Як бачимо, посадовий оклад 1-го розряду менший від розміру мінімальної заробітної плати, тому якщо працівник відпрацював місячну норму годин, йому проводиться донарахування до рівня мінімальної заробітної плати. Якщо проаналізувати посадові оклади за ЄТС, то можна побачити, що включно по 11-й тарифний розряд посадові оклади нижчі від мінімальної заробітної плати, тому працівникам, яким присвоєні зазначені розряди буде нарахована заробітна плата на рівні мінімальної заробітної плати.

Якщо для прикладу проаналізувати Додаток 2 та Додаток 3 до постанови КМУ № 1289, яким затверджена схема тарифних розрядів в бюджетній сфері, то можна побачити, що робота фахівців, яка потребує відповідної освіти, знань, умінь та навичок оплачується на рівні мінімальної заробітної плати. Наприклад категорія «Провідні професіонали: конструктор, інженер-технолог, інженер, інженер-електронік, інженер-програміст, архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер), економіст, юрисконсульт, психолог, соціолог, бухгалтер (з дипломом спеціаліста), бухгалтер-ревізор та інші» підпадає під 7-10 розряд за ЄТС, тобто робота професіоналів оцінюється на рівні малокваліфікованої праці [12].

Звісно, що нормативними документами бюджетних установ встановлюються певні доплати і премії спеціалістам з метою уникнення так званої «зрівняйлівки» в оплаті праці, але враховуючи обмежений фінансовий ресурс в державному секторі доплати і премії можуть бути скасовані з метою економії або можуть містити в собі корупційну складову і слугувати важелями адміністративного впливу керівництва на персонал установи.

Вважаємо, що край необхідно змінити підходи до визначення посадових окладів в державному секторі шляхом встановлення в ЄТС розміру посадового окладу 1-го розряду на рівні мінімальної заробітної плати. Такий підхід усуне «зрівняйлівку» в оплаті праці і заробітна плата почне виконувати свою мотиваційну роль. Крім того, слід обережно ставитися до премій, які нараховуються в державному секторі і досить часто є джерелом маніпуляцій. Кожна премія має бути підтверджена об'єктивно визначеними показниками та критеріями.

Висновки. Отже, проблемних питань щодо рівня оплати праці в державному секторі досі багато. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів в більшості своїй заробітні плати в бюджеті нижчі, ніж в бізнесі. Незважаючи на поступове зростання рівня заробітної плати в бюджеті, все одно він недостатній для того, щоб працівники отримували гідну заробітну плату згідно своєї кваліфікації, знань та умінь. Одним з шляхів подолання проблеми є внесення змін до ЄТС і визначення посадового окладу 1-го тарифного розряду на рівні мінімальної заробітної плати на тлі розвитку галузей економіки, збільшення наповнення державного бюджету та зростання національного багатства держави.

Список використаних джерел:

1. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010–2022 роках. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpsph/arh_szp_ed_u.html (дата звернення: 09.01.2024).
2. Будько О.В., Фень А.М. Нормативно-правове забезпечення обліку нарахування і виплати заробітної плати в бюджетних установах. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 3 (14). С. 417–421 (дата звернення: 09.01.2024).
3. Васильєва В., Бабенко, Л., Тумановська, О. Сучасний стан та напрями організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетній установі. *Економічний простір*. 2019. № 146. С. 100–112. URL: <http://prostrir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/124> (дата звернення: 09.01.2024).
4. Морозюк Н.С. Актуальні питання заробітної плати в бюджетній сфері. *Фінанси, облік, банки*. 2014. № 1 (20). С. 203–208. URL: <file:///C:/Users/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%.pdf> (дата звернення: 09.01.2024).
5. Фабіянська В.Ю., Огородник А.О. Особливості обліково-контрольного забезпечення розрахунків з оплати праці працівників бюджетної сфери. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 3. С. 199–206. URL: <journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/42-13.pdf> (дата звернення: 09.01.2024).
6. Затонацька Т.Г., Герасименко О.О., Лаврентьев М.М. Оплата праці в державних закладах вищої освіти: стан та виклики в контексті реформи мінімальної заробітної плати. *Освітня аналітика України*. 2018. № 3 (4). С. 96–107. URL: https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2018/12/96_107_Zatonacka.pdf (дата звернення: 09.01.2024).
7. Левченко З.М., Тютюнник С.В., Єрмолаєва М.В. Організація бухгалтерського обліку, звітності й аналізу праці та її оплати. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 46. С. 106–112. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/46_2020_ukr/20.pdf (дата звернення: 09.01.2024).
8. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96 ВР. Дата оновлення 01 січня 2020 р. № 27-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4317> (дата звернення: 12.01.2024).
9. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення 1 квітня 2023 р. № 2888-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.01.2024).
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 6 грудня 2016 р. № 1774-VIII. Дата оновлення 22 травня 2022 р. № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#n7> (дата звернення: 12.01.2024).
11. Про державний бюджет України на 2024 рік. : Закон України від 9 листопада 2023 р. № 3460-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text> (дата звернення: 12.01.2024).
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 : затв. постановою КМУ від 30 серпня 2002 р. № 1298. Дата оновлення 23 серпня 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.01.2024).

References:

1. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2023) Srednjomisjachna zarobitna plata shtatnykh pracivnykiv za vydamy ekonomichnoji dijalnosti u 2010–2022 rokakh [Average monthly salary of full-time employees by type of economic activity in 2010–2022]. Available at: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpsph/arh_szp_ed_u.html (accessed January 9, 2024).
2. Budjko O. V., Fenj A. M. (2019) Normatyvno-pravove zabezpechennja obliku narakhuvannja i vyplaty zarobitnoji platy v bjudzhetnykh ustanovakh [Regulatory and legal provision of accounting for calculation and payment of wages in budget institutions]. *Pryazovskij Ekonomicheskij Bulletin*, vol. 3 (14), pp. 417–421 (accessed January 9, 2024).
3. Vasylijeva V., Babenko L., Tumanovs'jka O. (2019) Suchasnyj stan ta naprjamy orghanizaciji obliku rozrakhunkiv z oplaty pracj v bjudzhetnij ustanovi [The current state and directions of the organization of accounting of payments for labor in a budget institution]. *Economic space*, no. 146, pp. 100–112. Available at: <http://prostrir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/124> (accessed January 9, 2024).
4. Morozjuk N. S. (2014) Aktualni pytannja zarobitnoji platy v bjudzhetnij sferi [Current issues of wages in the budgetary sphere]. *Finance, accounting, banks*, no. 1 (20), pp. 201–208. Available at: <file:///C:/Users/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%.pdf> (accessed January 9, 2024).
5. Fabijans'jka V. Ju., Oghorodnyk A. O. (2019) Osoblyvosti oblikovo-kontrolnoho zabezpechennja rozrakhunkiv z oplaty pracj pracivnykiv bjudzhetnoji sfery [Peculiarities of accounting and control provision of calculations for the remuneration of employees of the budgetary sphere]. *Bulletin of the Khmelnytskyi National University*, no. 3, pp. 199–206. Available at: <journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/42-13.pdf> (accessed January 9, 2024).
6. Zatonac'jka T. Gh., Gherasymenko O. O., Lavrent'jev M. M. (2018) Oplata pracj v derzhavnykh zakladakh vyshhoji osvity: stan ta vyklyky v konteksti reformy minimalnoji zarobitnoji platy [Salary in public institutions of higher education: status and challenges in the context of minimum wage reform]. *Educational analytics of Ukraine*, no. 3 (4), pp. 96–107. Available at: https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2018/12/96_107_Zatonacka.pdf (accessed January 9, 2024).
7. Levchenko Z. M., Tjutjunnyk S. V., Jermolajeva M. V. (2020) Orghanizacija bukhgalters'jkocho obliku, zvitnosti j analizu pracj ta jiji oplaty [Organization of accounting, reporting and analysis of labor and its payment]. *Market infrastructure*, vol. 46, pp. 106–112. Available at: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/46_2020_ukr/20.pdf (accessed January 9, 2024).
8. Konstytucija Ukrainy: Zakon Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28 chervnja 1996 r. No. 254k/96. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4317> (accessed January 12, 2024).
9. Pro oplatu pracj: Zakon Ukrainy [Law of Ukraine "On Payment of Labor"] vid 24 bereznja 1995 r. No. 108/95-VR. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed January 12, 2024).
10. Pro vnesennja zmin do dejakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy: Zakon Ukrainy [Law of Ukraine: On amendments to some legislative acts of Ukraine] vid 6 hrudnja 2016 r. No. 1774-VIII. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#n7> (accessed January 12, 2024).
11. Pro derzhavnyj bjudzhet Ukrainy na 2024 rik: Zakon Ukrainy [Law of Ukraine : About the state budget of Ukraine for 2024] vid 9 lystopada 2023 r. No. 3460-IX. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text> (accessed January 12, 2024).
12. Kabinet ministriv Ukrainy (2002) Pro oplatu pracj pracivnykiv na osnovi Jedynoji taryfnoji sitky rozrjadiv i koeficijentiv z oplaty pracj pracivnykiv ustanov, zakladiv ta orghanizacij okremykh ghaluzej bjudzhetnoji sfery [On the remuneration of employees based on the Unified tariff grid of grades and coefficients for the remuneration of employees of institutions, establishments and organizations of certain branches of the budget sphere] vid 30 serpnja 2002 r. No. 1298. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (accessed January 12, 2024).