

7. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Москва: Юрид. лит., 1990. 176 с.

8. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Додаток). Ст. 375.

9. Про статус депутатів місцевих рад: Закон України від 11.07.2002 р. № 93-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 40. Ст. 290.

10. Про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Трудове право України: зб. нормат.-прав. актів / упоряд. Бущенко П. А., Ветухова І. А.* Харків: Консум, 2001. 464 с.

УЛК 346.2.

Реуцьков О.Г.,
здобувач СЛУ ім. В. Даля

ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

У статті проаналізовано особливості сучасного стану правового регулювання атестації працівників поліції. Визначено перелік позитивних та негативних аспектів даного стану правового регулювання. Розкрито зміст кожного із них.

Ключові слова: позитивні аспекти, негативні аспекти, сучасний стан, правове регулювання, атестація працівників поліції.

In the article the features of the current state of law regulation of certification of police officers are analyzed. The list of positive and negative aspects of this state of legal regulation is determined. The content of each of them is revealed.

Key words: positive aspects, negative aspects, current state, legal regulation, attestation of police officers.

Атестація працівників поліції є важливим інструментом правового регулювання та впливає на якість й ефективність виконання поліцією поставлених перед нею завдань та мети щодо охорони прав та законних інтересів населення. Атестація працівників поліції має тривалу історію застосування. Проте, на сьогодні, у зв'язку із обраним Україною курсом на євроінтеграцію, а також й загальним реформування законодавства, відбулась й трансформація розуміння сутності та призначення атестації працівників поліції. Можливо встановити декілька основних факторів, що вплинули на такі зміни. Так, насамперед, це запровадження самого інституту поліції, замість існуючого органу міліції. Відповідно, виникла й потреба набору компетентних працівників та необхідність віднайти критерії визначення доброчесності тих працівників міліції, що мали бажання продовжити службу у новоствореному органі. Саме запровадження атестації стало таким інструментом. Крім того, важливою є й ролі атестації працівників поліції для підвищення авторитету та довіри до самого органу у суспільстві, що впливатиме й на рівень захищеності усього населення.

Разом з тим, втілення на практиці нової сутності атестації має цілий ряд проблем, що викликано недостатнім рівнем знань серед суб'єктів даних правовідносин, зловживання правами та обов'язками, а також й недосконалістю самого законодавства, наявністю прогалин та колізій у ньому. Саме тому дослідження сучасного стану правового регулювання допоможе розділити його особливості на позитивні, тобто такі, що покращують ефективність діяльності поліції та співпраці

між поліцейськими в межах колективу та на негативні, які, власне, сповільнюють або ж ускладнюють досягнення мети щодо якісного надання послуг із охорони прав та свобод населення. Крім того, на основі отриманих результатів, можливо буде зрозуміти, які ж правові норми потребують вдосконалення чи загалом виключення із законодавства. Таким чином, дане дослідження є основою для науково-теоретичної розробки тенденцій у правовому регулюванні атестації працівників поліції, визначенні найбільш оптимальних шляхів вирішення наявних проблем із врахуванням уже й міжнародного досвіду.

Дослідженням окремих особливостей та проблем у правовому регулюванні атестації працівників поліції займалися наступні учені: О. Ф. Андрійко, Н. С. Андрійченко, В. А. Багрій, Р. Г. Валєєв, В. М. Вац, В. О. Іваха, М. І. Іншин, С. М. Лелет, Д. Л. Лемеш, С. О. Лисий, С. С. Лукаш, Б. В. Малишев, М. М. Маськовіта, М. А. Прокопик, М. В. Романенко, Ю. М. Старілов, В. А. Троян, В. В. Цветкова, Ю. В. Чорна.

Останні зміни у правовому регулюванні проведення атестації працівників поліції досить неоднозначно оцінюються вченими, як в контексті дотримання тенденції розвитку та вдосконалення інституту поліції так і щодо практики здійснення такої атестації. Так, В. А. Троян вказує, що «процедура відбору кадрів на службу в органи поліції, а також перевірка відповідності працівників поліції займаним посадам є одним із важливих кроків у напрямі ефективного здійснення публічно-сервісної діяльності Національної поліції України в цілому. Персональний склад поліцейських (атестаційних) комісій повинен формуватися з дотриманням вимог прозорості та відкритості, компетентності їх членів та неупередженості» [1, с. 50]. Таким чином, серед позитивних аспектів атестації працівників поліції можливо визначити саме відповідність обраному державою курсу щодо створення публічної служби та відповідної трансформації законодавства щодо органів державної влади. Також, позитивним є прагнення до відкритої та прозорої атестації працівників поліції, що забезпечується й належним складом атестаційних комісій. Слід погодитись із автором, що сама зміна процедури атестації та набору членів комісії можливо і не є ідеальними на практиці, але є значно прогресивнішими та закріплюють тенденцію до вдосконалення та публічності, на відміну від попереднього законодавства.

В. О. Іваха визначає й такий позитивний момент атестації працівників поліції, як «виконання нею функції одного із заходів адміністративно-правового забезпечення запобігання і протидії корупції в правоохоронних органах України» [2, с. 130]. Оскільки атестація проводиться із залученням великої кількості осіб, а також й неупередженого комп'ютерного тестування, то відповідно значно зменшується ризик зміни результатів за допомогою корупційних процедур. Більше того, саме нова процедура дозволяє зрозуміти чи доречним є підвищення або з пониження працівника поліції в тому числі враховуючи корупційні ризики. Відповідно, саме процедуру атестації можливо вважати одним із інструментів протидії та запобігання корупції в органах державної влади, що є позитивним.

На ще один важливий момент вказує М. М. Маськовіта, стверджуючи, що «прийняття 2 липня 2015 р. Закону України «Про Національну поліцію», проведення публічних конкурсів на службу до Національної поліції та переатестація особового складу міліції зумовили зростання довіри населення до Національної поліції як державної інституції та працівників поліції як правоохоронців. Про це свідчать результати соціологічних опитувань» [3, с. 23]. Варто наголосити на зв'язку між позитивним ставленням до нового Закону України «Про Національну поліцію» та процесом відбору працівників поліції. Відповідно, саме атестації колишніх працівників міліції дозволила підвищити довіру до нового інституту. Дана ситуація має декілька позитивних аспектів, серед яких й збільшення ролі громадських інститутів, які отримали можливість здійснювати нагляд та брати участь у роботі атестаційних комісій саме через оновлення процедури та відсутність страху перед працівниками поліції, як органами державного примусу та свавільного застосування сили. Також, саме атестація, як інструмент визначення компетентності та наявності професійних знань у особи змінює уявлення про поліцейських у сторону саме освічених та кваліфікованих, що у свою чергу

збільшує й кількість звернень за допомогою та відповідного покращення криміногенної ситуації у державі.

С. О. Лисий звертає увагу, що «атестація працівників поліції є одним із заходів, що покликаних забезпечувати професійний добір, просування по службі та відсів працівників відповідно до їх компетентності. Саме завдяки належному проведенню атестування поліцейських стає можливим впорядкування та удосконалення проходження служби в органах та підрозділах Поліції» [4, с. 57]. Тобто, атестація позитивно впливає не лише на зовнішню діяльність поліції щодо надання послуг населенню, але й покращує взаємодію між працівниками в межах колективу. Дана позиція пояснюється саме трудовою природою відносин між працівником поліції та державою в особі суб'єкта призначення чи безпосереднього керівника. Проходження атестації дозволяє, як стимулювати продуктивну діяльність працівників поліції, так й їх підвищити якість взаємодії між ними, оскільки кожен із працівників володітиме однаковим мінімальним рівнем знань та вмінь для підтримання роботи всього колективу й втілення професійних обов'язків відокремлено.

Разом з тим, процес атестації працівників поліції піддається критиці за недостатній рівень правового врегулювання та низьку якість Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських. Так, С. О. Лисий вказує, що «більшість спірних ситуацій, які виникають під час проведення атестування поліцейських, є наслідком недосконалої Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських. Це стосується безпосередньо як самої Інструкції, так і форми документів, які не передбачають відповідних пунктів, що у подальшому і тягне за собою виникнення судових спорів та негативні правові наслідки» [4, с. 64]. Таким чином, наявність прогалин у основному нормативно-правовому акті, що регулює питання проведення атестації працівників поліції є найбільш глобальним негативним аспектом. Важливо наголосити на підзаконному характері, що й визначає декілька ключових способів вирішення проблеми шляхом, як передбачення основних принципів та механізму проведення атестації на рівні Закону України «Про національну поліцію» або ж створення спеціального закону щодо регулювання атестації усіх працівників загалом, а отже й стосуватиметься діяльності поліції. Слід вказати, що усі інші негативні аспекти правового регулювання атестації працівників поліції матимуть похідний характер, а основним способом їх вирішення є внесення змін саме до даної Інструкції.

Так, С. С. Лукаш визначає, що «оцінка ділових та моральних якостей працівників поліції має здійснюватися за результатами комплексного аналізу всіх трьох етапів. Разом з тим, у деяких позовних заявах працівників поліції вказувалось на те, що атестаційна комісія не врахувала атестаційний лист та результати тестування, а винесла рішення на основі власних переконань за результатами співбесіди. При цьому працівник мав позитивний атестаційний лист та успішно склав тестування» [5, с. 97]. Сутністю даної проблеми є відсутність належного формулювання у законодавстві, яке б чітко сформулювало чи необхідно враховувати атестаційній комісії результати двох попередніх етапів та на основі чого може бути сформовано її рішення. Працівник поліції під час атестації може й проходити співбесіду, яка дозволяє оцінити його професійні якості комплексно. Разом з тим, співбесіда не є необхідним елементом, а отже й рішення атестаційної комісії може бути прийняте лише на основі тестування та атестаційного листа. Проте, найбільш негативним моментом є можливість винесення рішення про звільнення, пониження чи невідповідність лише на основі співбесіди, не враховуючи попередні два етапи. Водночас, передбачення неможливості прийняття таких рішень загалом нівелювало б роль співбесіди, як незалежного оцінювання неупередженими особами.

У більш загальному аспекті проблему атестації досліджує М. А. Прокопик та вказує, що «аналіз діючих нормативно-правових актів, які регулюють організацію та проведення атестації, з позиції захисту прав роботодавців і працівників показав, що законодавство України з цього питання також має недоліки. Перш за все, це стосується відсутності єдиного нормативного документу про атестацію, що створює безліч ускладнень та породжує невизначеність щодо правильності підготовки й проведення атестації працівників, щодо формування атестаційних комісій, складнощі

при оцінці того, хто саме або що саме підлягає атестації, її наслідків» [6, с. 103]. Дане твердження потребує значних уточнень, оскільки, на сьогодні, існують підзаконні нормативно-правові акти, прийняті як Кабміном, так і Міністерствами. Їх недоліком є саме відсутність уніфікованості, що спричиняє й виникнення різних способів проведення атестації та визначення її результату. Негативним аспектом для працівників поліції, у такому випадку, є неможливість застосувати цілий ряд прав щодо захисту та оскарження. Крім того, невизначеним залишаються питання мети та принципів атестації, які безпосередньо впливають й на тлумачення підстав та процедури її застосування. Відповідно, створення уніфікованого акту загального характеру, дозволило б більш детально врегулювати проходження атестації, а також й визначити особливості атестації працівників поліції.

Тож, на основі проведеного аналізу наукових позицій та профільного законодавства, можливо дійти висновку, про наступні позитивні аспекти правового регулювання атестації працівників поліції:

- Використання, як засобу контролю і нагляду за проходженням служби
- Покращення процесу проходження служби в поліції
- Підвищення рівня участі громадських інститутів

Разом з тим, до негативних аспектів правового регулювання атестації працівників поліції можливо віднести наступні:

- Відсутність відео та звуко фіксації співбесіди із працівником поліції
- Обмеженість права на оскарження рішення атестаційної комісії
- Наявність прогалин впродовж всього процесу атестації працівника поліції

Щодо такого позитивного аспекту, як використання атестації як засобу контролю і нагляду, то він має декілька факторів впливу. Так, насамперед відбувається контроль за якістю виконуваних обов'язків, що може проявлятися у ставленні до поліцейської діяльності, розумінні позитивної відповідальності, яка покладена на нього, а також й у аналізі результатів діяльності щодо отриманих скарг на роботу такого поліцейського або ж щодо підстав преміювання. Аналогічно, відбувається й контроль за ефективністю роботи працівника поліції, оскільки надання послуг населенню щодо охорони їх прав та свобод повинно бути здійснено своєчасно із врахуванням розумних строків. Слід наголосити, що критерії ефективності та якості є взаємопов'язані та впливають на загальний стан забезпечення правопорядку і на основі них можливо уже й діти висновку про те чи реально виконує працівник поліції свої обов'язки або ж потребує звільнення.

Крім того, саме завдяки співбесіді та проходженні тестування атестація виступає засобом відбору кадрів. Так, до прикладу, тестування дозволяє зрозуміти чи володіє особа достатніми професійними знаннями та кваліфікацією для зайняття вищої посади. Разом з тим, проходження співбесіди довершує такий процес щодо аналізу психологічних навиків особи щодо управління, комунікації та виявлення тих негативних аспектів, що можуть вплинути на недоброчесне виконання обов'язків, як то приховування доходів або ж скоєння певних корупційних злочинів. Варто й звернути увагу, що можливість проведення атестації працівників поліції здійснює непрямо вплив й на саму діяльність, яка коригується та покращується уже із врахуванням того, що до особи буде застосована атестація. Відповідно й необхідним є реалізовувати повноваження таким чином, щоб це позитивно відображалось на її проходженні, а отже й просуванні по службі.

Ще одним позитивним аспектом правового регулювання атестації працівників поліції є покращення самого процесу проходження служби у Національній поліції. Так, насамперед, застосування атестації впливає й зменшення корупції у такому середовищі. Найперше, це стосується підвищення на посаді, що могло здійснюватися через використання родинних зв'язків або ж тиску, уже у випадку атестації, висновок про підвищення приймається виключно неупередженою атестаційною комісією.

Крім того, відбувається уже й очищення колективу працівників поліції від тих осіб, які негативно впливають на загальну атмосферу та трудовий порядок через заохочення неправомірної

поведінки або ж мобінг тих осіб, що намагаються якісно виконувати свої посадові обов'язки. Відповідно, саме за допомогою застосування атестації створюються нові колективи із тих осіб, що розуміють важливість поліцейської діяльності, володіють високими моральними якостями та знаннями законодавства. Як наслідок, забезпечується рівність між працівниками поліції щодо умов проходження служби, умов отримання посади чи звільнення із неї, що у свою чергу сприяє й добросовісній конкуренції та більш ефективному здійсненню повноважень.

Важливо окремо підкреслити саме створення рівності за допомогою застосування інституту атестації, оскільки саме відсутність прозорих та справедливих умов проходження служби, наявність негласних привілеїв у певних працівників впливало як на негативну трансформацію свідомості поліцейського, так й заохочувало до неправомірної поведінки. Разом з тим, забезпечення стабільності та відкритості шляху проходження служби, робить його систематизованим та зрозумілим, а отже й заохочує уже до використання правомірних засобів серед яких й підвищення власної компетенції. У свою чергу, це справляє позитивний вплив й на загальний стан довіри до поліції у населення.

Такий позитивний аспект правового регулювання атестації працівників поліції, як збільшення рівня участі громадських інститутів проявляється через можливість залучення до діяльності атестаційної комісії членів громадських організацій чи інших формувань. Таке залучення дозволяє оцінити діяльність працівника поліції не лише з огляду на дотримання формальних законодавчих вимог, але й щодо розуміння важливості мети діяльності Національної поліції та поваги до права та населення загалом. Можливість участі громадських організацій дозволяє підвищити рівень неупередженості та об'єктивності та відповідно зменшити вплив й від професійної деформації членів атестаційної комісії.

Також, збільшення ролі громадських інститутів в управлінні проявляється й через забезпечення процесом атестації відкритості та прозорості звільнення, пониження чи підвищення працівника поліції на посаді. Так, опублікування відомостей про проведення різних етапів атестації та її результатів на офіційному вебсайті, а також й забезпечення доступу до інформації про таку атестацію, якщо у ній не містяться відомості, що становлять державну таємницю дозволяють здійснювати контроль з боку громадських формувань. Важливим є те, що контроль здійснюється не лише щодо самого працівника поліції, а щодо діяльності й атестаційної комісії та їх ефективності загалом. Відповідно, така ситуація значно заохочує добросовісність поведінки усіх суб'єктів атестації.

Щодо такого негативного аспекту правового регулювання, як відсутність відео та звуку фіксації співбесіди із працівником поліції членів атестаційної комісії, то він має декілька напрямів негативного впливу. Так, насамперед це стосується неможливості перевірити об'єктивність та якість проведеної співбесіди. Така ситуація може бути використана, як й недобросовісним працівником поліції, який бажає бути поновленим на посаді й звертається одразу до суду. Оскільки обов'язок доведення відсутності вини лежить саме на атестаційній комісії, то у більшості випадків, довести належність питань та відсутність суб'єктивних факторів є складним завданням, а рішення суду приймається саме на користь працівника поліції.

Разом з тим, незахищеним залишається й поліцейський, оскільки жодних реальних інструментів захисту саме під час співбесіди від питань, що мають направляючий характер або навмисне скомпрометують діяльність поліцейського не існує. Саме тому, наявність записів, як відео, так й звуку дозволять захистити права та інтереси кожного із суб'єктів атестації. Варто звернути увагу, що залучення додаткових пристроїв не є новою практикою для українського законодавства, а вдало застосовуються у судових процесах, де дозволяють контролювати, як поведінку суді, так й кожного учасника процесу. Відповідно, застосування відео та звуку фіксації під час співбесіди дозволить й покращити якість судових рішень, оскільки слугуватиме основним доказом для доведення обгрунтованості позову.

Ще одним негативним аспектом сучасного правового регулювання атестації працівників

поліції є обмеженість права на оскарження до апеляційної атестаційної комісії, на яке мають право лише ті працівники поліції, що набрали під час тестування сумарно не менше 60 балів. Насамперед, слід вказати, що право на захист передбачено у Конституції України, його обмеження має бути виключно обґрунтованим. Проте, як свідчить проведених у роботі аналіз свідчить, що таким критеріям дане обмеження не відповідає. Так, насамперед не зрозумілим є визначення межі саме у 60 балів. Крім того, визначення мінімуму одразу дозволяє дійти висновку, що оскаржуватись буде саме рішення на основі співбесіди, коли ж можливі порушення права на працю може й відбутись під час двох попередніх етапів атестації.

Саме неможливість адміністративного оскарження окремих етапів чи результатів є основною проблемою. Так, важливим є право оскарження атестаційного листа від керівника, що може містити негативну характеристику, яка не відповідає дійсності та негативно впливатиме на рішення атестаційної комісії. Також, результати й тестування можуть бути неточні через поганий стан здоров'я працівника поліції у момент їх проходження, через проблеми у самій програмі або ж некоректно чи невірно поставлені питання. Звертаючись знову ж до аналогії із судовим процесом, звернення до апеляційного суду можливо не лише з метою оскарження рішення суду, але й його ухвал, що є лише частиною процесу. Відповідно, доречним є визначення права на оскарження окремих етапів атестації. Крім того, право на захист працівника поліції ускладнюється невизначеним статусом рішення атестаційної комісії, оскільки юридичні наслідки наступають виключно після видання наказу керівником на основі такого рішення. Таким чином, звернення до суду можливе виключно щодо скасування такого наказу, а не самого рішення атестаційної комісії. Така ситуація негативно впливає на стан захищеності працівника поліції під час атестації та зменшує загальну результативність проведення їх атестації.

Значним негативним аспектом є наявність прогалин у правовому регулюванні впродовж усього процесу проведення атестації працівника поліції. До таких прогалин можливо віднести нечітко сформовані підстави для атестації. Так, відсутність вказівки на вичерпність підстав у поєднанні із надмірно розширеним поняттям атестації дозволяють застосовувати даний процес й під час вступу на посаду поліцейського або застосовувати атестацію для кожного поліцейського, а не лише у визначених законом випадках щодо підвищення, пониження чи звільнення з посади. Таким чином, дана прогалина дозволяє невірного тлумачити законодавства та зловживати повноваженнями.

Ще однією частою прогалиною є відсутність строків для кожної окремої процедури в межах атестації. Наслідком такої ситуації є те, що атестація працівника поліції може тривати надмірну кількість часу, отриманні результати від тестування або атестаційного листа уже можуть бути неактуальними. Крім того, аналізуючи законодавство з даного питання можливо помітити відсутність відповідальності у вповноважених осіб за невиконання своїх обов'язків. Саме можливість притягнення до юридичної відповідальності виконує функцію, як захисту, так профілактики порушення норм права, а отже й її відсутність не дозволяє регулювати та контролювати поведінку, як атестаційної комісії, так й керівника щодо якісної реалізації повноважень.

Варто підкреслити, що саме у сукупності такі прогалини справляють найбільш негативний ефект, оскільки не дозволяють механізму атестації працювати постійно. Саме через наявність таких прогалин ускладнюється досягнення мети проведення атестації, а розуміння її призначення через населення та самих працівників поліції змінюється від інструменту забезпечення рівності умов проходження служби до недосконалого засобу, який лише сповільнює такий процес.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо зрозуміти, що інститут атестації працівників поліції й досі знаходиться на стадії свого формування та потребує значного вдосконалення правового регулювання. Незважаючи на позитивну тенденцію щодо якісної атестації, все ж частими є ситуації рахунок поновлення на посаді через звернення до суду або ж невиконання рішень атестаційної комісії безпосередніми керівниками поліцейських. Відповідно, проаналізувавши сучасне профільне законодавство стає зрозумілим, що основним кроком до

вирішення усіх наявних негативних аспектів є створення окремого нормативно-правового акту на рівні закону, що визначав би загальну процедуру проходження атестації для всіх працівників, а також вдосконалення юридичної техніки написання уже спеціального законодавчого акту, що може й бути здійснено й шляхом уже видання Постанови Кабінету Міністрів України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Троян В. А. Якісне кадрове забезпечення, як необхідна умова ефективної публічно-сервісної діяльності Національної поліції України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: збір. наук. праць. Х.: ХНУВС, 2016. С. 49-52
2. Іваха В. О. сучасні стратегії та перспективи оптимізації взаємодії поліції і населення в соціумі: мат.круглого столу. Л.: ЛьвДУВС, 2017. С. 129-133
3. Маськовіта М. М. Присяга працівників ОВС України: історико-правовий вимір: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Львів, 2017. 224 с.
4. Лисий С. О. Організаційно-правові аспекти порядку проведення атестування поліцейських. Lex portus. 2018. № 3. С. 55-64
5. Лукаш С. С. Проблеми атестації правового регулювання проведення атестації працівників поліції. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення. 2016. С. 95 – 98.
6. Прокопик М. А. Щодо правового регулювання у відмові у атестації працівників та при її непроходженні. Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії: матер. міжн. наук.-практ. конферн. Ужгород: УНУ, 2016. С. 102 – 105.

УДК 349.22

Марченко Ю. І.,
здобувач кафедри правознавства
Юридичного факультету
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ПОЛІТИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Стаття присвячена дослідженню особливостей оплати праці в зарубіжних країнах, ролі держави в організації оплати праці. Зроблено висновок, що досвід розвинених зарубіжних країн в оплаті праці становить великий інтерес. Багато з нього варто реалізовувати вже сьогодні, оскільки вивчаючи накопичений досвід, адаптуючи його до української дійсності можна досягти високих економічних результатів у трудовій діяльності.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких установлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їх кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Розрізняють дві основні форми заробітної плати: погодинну і відрядну. Обираючи чи розробляючи конкретну систему заробітної плати, слід враховувати конкретні внутрішньовиробничі умови. Останнім часом набувають поширення так звані безтарифні моделі організації оплати праці. За допомогою їх грамотного впровадження можна досягти значного підвищення трудової мотивації працюючих, що сприятиме суттєвому зростанню продуктивності праці та ефективності роботи в цілому.

Державна політика в досліджуваній сфері є одним із ключових, а тому оплата праці має