

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0824U003520

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 11-12-2024

Статус: Наказ про видачу диплома

Реквізити наказу МОН / наказу закладу: Наказ Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого № 27 від 12.01.2023



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Мельник Ярослав Олегович

2. Yaroslav O. Melnyk

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 081

Назва наукової спеціальності: Право

Галузь / галузі знань: право

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: право

Дата захисту: 22-12-2022

Спеціальність за освітою: Право

Місце роботи здобувача: Державна регуляторна служба України

Код за ЄДРПОУ: 39582357

Місцезнаходження: вул. Арсенальна, 9/11, Київ, 01011, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Кабінет Міністрів України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): ДФ 2022-01 ID489

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 10.63.01

Тема дисертації:

1. Правове регулювання оплати праці в державному секторі економіки.
2. Legal regulation of wages in the public sector of the economy.

Реферат:

1. У дисертації висловлено думку, що слід законодавчо закріпити категорію «працівників бюджетної сфери». Закріплення такого легального визначення усуне необґрунтовану диференціацію в оплаті праці працівників бюджетної сфери і дозволить створити дійсно єдину систему оплати праці для всіх працівників бюджетної сфери. Під працівниками бюджетної сфери запропоновано розуміти працівників усіх сфер діяльності, оплата праці яких проводиться за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів, тобто працівники бюджетних організацій соціально-культурної сфери (вчителі, викладачі, науковці, медичний персонал, та ін.) та працівники органів державного управління всіх рівнів, зокрема, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, а також працівники судових, правоохоронних органів, прокурорських та слідчих працівників та ін. Автор висловив позицію, що доречно було б установити, що мінімальні ставки заробітної плати і посадові оклади працівників бюджетної сфери встановлюються в розмірі, що визначається, враховуючи рівень середньої

заробітної плати за регіоном. У роботі аргументовано, що галузева система оплати праці має передбачати включення тарифних ставок (посадових окладів), оплату праці в підвищеному розмірі за роботу в особливих умовах і в умовах, що відхиляються від нормальних, а також стимулюючі виплати. Установлено, що трансформація підходів до тарифної оплати праці працівників бюджетних установ може відбуватися за двома підходами. Перший підхід передбачає збереження принципів основ побудови оплати за тарифом, що склалися за роки застосування ЄТС, за умови їх коригування відповідно до нових умов господарювання і вимог обліку в оплаті галузевих особливостей праці. Другий передбачає встановлення базової ставки (окладу) на основі базової розрахункової одиниці, яка має затверджуватися законом про бюджет регіону на черговий рік, а потім формування посадового окладу конкретного працівника за допомогою застосування підвищувальних коефіцієнтів: базового, що відображає рівень освіти працівника, і який формує базовий оклад, а також додаткових коефіцієнтів, що характеризують специфіку виконуваної ним роботи (небезпечні для здоров'я і важкі умови праці); кваліфікацію працівника (присвоєну йому кваліфікаційну категорію); масштаби управління (групу з оплати праці керівників цього закладу); рівень управління (керівник установи, заступник керівника, головний спеціаліст установи, керівник структурного підрозділу). Додаткові коефіцієнти остаточно формують оклад конкретного працівника. Для робітничих професій має встановлюватися тарифна сітка, що складається з восьми тарифних розрядів. Автор вважає, що позитивним практичним досвідом може мати підготовка переліку професій (посад) працівників, які можуть бути переведені на індивідуальні умови оплати праці з укладенням строкових трудових договорів. Така система організації оплати праці може бути передбачена для керівників організацій та окремих категорій висококваліфікованих працівників. Розміри оплати праці (посадові оклади, ставки, компенсаційні та стимулюючі надбавки, доплати та інші виплати) за індивідуальними трудовими договорами передбачаються в межах фонду заробітної плати без обмеження максимальними розмірами. У роботі обґрунтовано, що при визначенні рівня оплати праці працівників організацій бюджетної сфери варто орієнтуватися на розмір ЗП регіону і на власні фінансові можливості. Відтак, буде врахована галузева та регіональна специфіка. Заробітна плата буде залежати від місцевих умов і рівня життя в конкретному регіоні. Істотні територіальні відмінності у вартості життя населення зумовлюють необхідність в підтримці різних рівнів заробітної плати за регіонами країни. Фактичне рішення щодо визначення ставок і окладів буде прийматися на регіональному рівні – тобто на тому рівні, з бюджету якого фінансується організація. Разом з цим, в умовах наявної нерівності економічного становища регіонів немає ніякої гарантії, що в разі запровадження такого підходу заробітна плата працівників бюджетної сфери в низці регіонів не зменшиться, оскільки розмір заробітної плати безпосередньо буде залежати від фінансових можливостей регіону. Розміри заробітної плати можуть бути вище або нижче національного рівня, але не можуть бути менше мінімального розміру оплати праці. У роботі акцентовано увагу, що для України з її різноманітністю територіальних особливостей, одним з пріоритетних напрямків повинна стати регіональна політика доходів. Першим кроком в реалізації такої політики має стати перехід від єдиного розміру МЗП до регіональних мінімальних розмірів оплати праці. Це відкриє можливості договірному регулюванню умов оплати праці на принципово новій основі, коли на перше місце диференціації оплати праці буде поставлена ціна робочої сили, що складається в конкретному місці виконання трудової функції.

2. The dissertation expresses the opinion that the category of «public sector employees» should be enshrined in law. Consolidation of such a legal definition will eliminate unjustified differentiation in the remuneration of public sector employees and will create a truly unified remuneration system for all public sector employees. It is proposed to understand «employees of the budget sphere» as employees of all spheres of activity, whose salaries are paid from the budgets of all levels, i.e. employees of budgetary organizations of the socio-cultural sphere (teachers, lecturers, scientists, medical staff, etc.) and employees of public administration bodies, in particular, civil servants, local government officials, as well as employees of judicial, law enforcement agencies, prosecutors and investigators, etc. The author expressed the position that it would be appropriate to establish that the minimum wage rates and salaries of public sector employees are set at a rate determined taking into account the level of average wages in the region. It is argued that the sectoral system of remuneration should include the inclusion of

tariff rates (salaries), increased wages for work in special conditions and in conditions that deviate from normal, as well as incentive payments. It is established that the transformation of approaches to tariff remuneration of employees of budgetary institutions can take place in two ways. The first approach involves maintaining the basic principles of construction of tariff payments that have developed over the years of application of the Single Tariff Grid, subject to their adjustment in accordance with the new business conditions and accounting requirements in the payment of sectoral characteristics of labor. The second involves setting a base rate (salary) based on the base unit of account, which must be approved by the law on the regional budget for the next year, and then the formation of the salary of a particular employee through the application of coefficients: basic, reflecting the level of education, salary, as well as additional coefficients that characterize the specifics of their work (dangerous to health and difficult working conditions); qualification of the employee (the qualification category assigned to him); the scale of management (the group of remuneration of the heads of this institution); level of management (head of the institution, deputy head, chief specialist of the institution, head of the structural unit). Additional coefficients finally form the salary of a particular employee. A tariff grid consisting of eight tariff levels should be established for working professions. The author believes that the preparation of a list of professions (positions) of employees that can be transferred to individual terms of remuneration with the conclusion of fixed-term employment contracts can have a positive practical experience. Such a system of organization of remuneration can be provided for the heads of organizations and certain categories of highly qualified employees. The amount of remuneration (salaries, rates, compensation and incentive allowances, surcharges and other payments) under individual employment contracts are provided within the salary fund without limitation to the maximum amount. The paper substantiates that in determining the level of remuneration of employees of public sector organizations should focus on the size of the region's wage and their own financial capabilities. Therefore, industry and regional specifics will be taken into account. Wages will depend on local conditions and living standards in a particular region. Significant territorial differences in the cost of living of the population necessitate the maintenance of different levels of wages in the regions of the country. The actual decision on setting rates and salaries will be made at the regional level – that is, at the level from which the organization is funded. At the same time, given the current inequality of the economic situation in the regions, there is no guarantee that if such an approach is introduced, the salaries of public sector employees in a number of regions will not decrease, as salaries will directly depend on the region's financial capabilities. Wages may be higher or lower than the national level, but may not be less than the minimum wage. The paper emphasizes that for Ukraine with its diversity of territorial features, one of the priority areas should be regional income policy. The first step in implementing such a policy should be the transition from a single minimum wage to regional minimum wages. This will open the possibility of contractual regulation of wages on a fundamentally new basis, when in the first place the differentiation of wages will be put the price of labor, which is in a particular place of work.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки: Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності: Освоєння нових технологій транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсозберігаючих технологій, освоєння альтернативних джерел енергії

Підсумки дослідження: Новий напрямок у науці і техніці

Публікації:

- 1. Мельник Я. О. Оплата праці: правовий аспект. Юридичний вісник. 2020. №. 6. С. 303-308.

- 2. Melnik Ya. Establishment of the minimum wage: international standards and legislation of Ukraine. The scientific heritage. 2020. No 58 (58). Vol 4. P. 60-63.
- 3. Мельник Я. О. Державне регулювання оплати праці: досвід зарубіжних країн. Соціальне право. 2020. №. 3. С. 87-92.
- 4. Мельник Я. О. Основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні: сьогодення. Соціальне право. 2020. №. 4. С. 129-134.
- 5. Мельник Я. О. До питання міжнародних стандартів у царині оплати праці. Захист прав дітей та молоді: світ і Україна : матеріали III міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко ; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 26-28.
- 6. Мельник Я. О. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян: Актуальні питання розвитку права та законодавства: наукові дискусії : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 18-19 груд. 2020 р.). Львів : Західноукр. організація «Центр правничих ініціатив», 2020. Ч. 2. С. 120-123.
- 7. Мельник Я. О. Сутність і значення принципів оплати праці в правовому регулюванні трудових відносин. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 92-річчю від дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 188-190.

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації: Планується до впровадження

Зв'язок з науковими темами: 0111U000960

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ярошенко Олег Миколайович

2. Oleh M. Yaroshenko

Кваліфікація: д.ю.н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9022-4726

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Пижова Марина Олександрівна
2. Maryna O. Pyzhova

Кваліфікація: д. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-3652-5581

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Державний податковий університет

Код за ЄДРПОУ: 44550814

Місцезнаходження: вул. Університетська, буд. 31, Ірпінь, 08201, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство фінансів України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Костюченко Олена Євгенівна
2. Olena Y. Kostiuchenko

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-8244-3563

Додаткова інформація: ;<https://scholar.google.com/citations?hl=ru&user=s6QLvGMAAAAJ;AAQ-3871-2020> (<https://www.webofscience.com/wos/author/record/2018162>)

Повне найменування юридичної особи: Державний податковий університет

Код за ЄДРПОУ: 44550814

Місцезнаходження: вул. Університетська, буд. 31, Ірпінь, 08201, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство фінансів України

Ідентифікатор ROR:

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Луценко Олена Євгенівна
2. Olena Y. Lutsenko

Кваліфікація: к. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9357-8546

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Бурнягіна Юлія Миколаївна

2. Yuliia M. Burniahina

Кваліфікація: к. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-3520-2852

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Середа Олена Григорівна

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні**

Середа Олена Григорівна

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Лейба Людмила Василівна

Реєстратор

УкрІНТЕІ

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є
відповідальним за реєстрацію наукової
діяльності**



Юрченко Тетяна Анатоліївна