

УДК: 657.47

*Морозюк Н. С., кандидат економічних наук, доцент кафедри бухгалтерського обліку і аудиту Одеський державний аграрний університет, Одеса*

### **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ**

У статті висвітлено актуальні питання заробітної плати в бюджетній сфері. Визначено що заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основою добробуту працюючих, а з другого - при науково обґрунтованій організації стимулює працівників до високоефективної праці і, як наслідок, впливає на темпи соціально-економічного розвитку держави. Від ефективності державної політики у сфері оплати праці залежить рівень життя населення. Такий підхід гарантує Конституція України, де кожному громадянину дано право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Розвиток ринкових відносин в Україні вимагає відходу від актуальних за радянських часів догм і стереотипів, панування "зрівнялівки" й переходу до застосування ринкових механізмів та нової філософії заробітної плати, яка б забезпечувала гідну винагороду за працю та сприяла подоланню бідності. Розглянуто об'єктивний характер специфічних, загальних та особливих економічних законів стосовно обліку заробітної плати бюджетних організацій. Проаналізовано як результати діяльності підприємства залежать від зусиль, уміння, якості праці його фахівців, робочих досягати кінцевої мети - добитися максимального результату своєї діяльності при мінімальних витратах всіх ресурсів, у тому числі і витрат праці.

**Ключові слова:** оплата праці, бюджетне фінансування, документальна перевірка, тарифні ставки, посадовий оклад, ринок праці.

Літ. 6.

*Морозюк Н. С.*

### **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.**

В статье рассматриваются актуальные вопросы заработной платы в бюджетной сфере. Определено, что заработная плата как социально-экономическая категория, с одной стороны, является основой благосостояния работающих, а с другой - при научно обоснованной организации стимулирует работников к высокоэффективному труду и, как следствие, влияет на темпы социально-экономического развития государства. От эффективности государственной политики в сфере оплаты труда зависит уровень жизни населения. Такой подход гарантирует Конституция Украины, где каждому гражданину дано право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. Развитие рыночных отношений в Украине требует перехода от актуальных в советское время догм и стереотипов, господство "уравниловки" и перехода к применению рыночных механизмов и новой философии заработной платы, обеспечивающей достойное вознаграждение за труд, что способствует преодолению бедности. Рассмотрен объективный характер специфических, общих и особых экономических законов относительно учета заработной платы бюджетных организаций. Проанализированы как результаты деятельности предприятия зависят от усилий, умения, качества труда его специалистов, рабочих достигать конечной цели - добиться максимального результата своей деятельности при минимальных затратах всех ресурсов, в том числе и затрат труда.

**Ключевые слова:** оплата труда, бюджетное финансирование, документальная проверка, тарифные ставки, должностной оклад, рынок труда

*Morozuk N. S.*

### **TOPICAL ISSUES OF A SALARY IN THE BUDGETARY INSTITUTIONS.**

In article topical issues of a salary in the budget sphere are considered. It is determined that the salary as social and economic category, on the one hand, is a basis of welfare working, and with another - in case of the evidence-based organization stimulates workers to highly effective work and, as a result, influences rates of social and economic development of the state. Population level of living depends on efficiency of a state policy in the sphere of compensation. Such approach is guaranteed by the Constitution of Ukraine where to each citizen the right to work is granted that includes opportunity to earn to itself a living by work which he freely chooses or on which freely agrees. Development of the market relations in Ukraine demands transition from dogmas and stereotypes, actual in Soviet period, domination of "equalization" and transition to application of market mechanisms and new philosophy of the salary providing worthy remuneration for work that promotes poverty overcoming. Objective nature of specific, general and special economic laws concerning payroll accounting of state-financed organizations is considered. Are analysed as results of activities of the entity abilities depend on

efforts, quality of work of his specialists, workers to achieve an ultimate goal - to achieve the maximum result of the activities in case of the minimum costs of all resources, including work costs.

**Keywords:** *compensation, budget financing, documentary check, tariff charges, official pay rate, labor market*

**Постановка проблеми.** Сучасне суспільство без бюджетних установ і організацій навряд чи можна уявити, як би стрімко не розвивались ринкові відносини з їх приватною власністю і комерційними інтересами.

Державна політика у сфері регулювання оплати праці є одним із ключових факторів боротьби з бідністю, тому оплата праці має стати одним із важливих об'єктів соціальної політики держави. Незважаючи на економічне зростання в країні, досягнути зниження рівня бідності та поліпшення соціальної політики не вдалося. Україна все ще залишається однією з найбідніших та соціально неблагополучних країн Європи. Заробітна плата є основною складовою грошових доходів населення, впливає на загальні показники соціально-економічного розвитку держави та є дієвим мотиватором до праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Інформаційну базу дослідження становили законодавчі та нормативно-правові акти з питань бюджетної реформи та бюджетної політики. При написанні наукової статті проаналізовано монографії та статті вітчизняних і зарубіжних авторів з питань бюджетного регулювання та оплати праці.

В Україні у державній власності знаходиться значна питома вага установ та організацій різних сфер діяльності, що утримуються за рахунок загальнодержавного та місцевих бюджетів. Ефективність їхньої діяльності багато в чому визначається раціональною організацією бухгалтерського обліку виконання кошторисів як основного інструменту планування доходів і витрат бюджетної установи. В рамках даного дослідження поняття обліку у бюджетних установах та бюджетного обліку приймаються за синоніми.

Досліджувана автором проблема є надзвичайно актуальною для України, тому багато вчених приділяють їй велику увагу. Різні аспекти цієї проблеми досліджували такі науковці, як: П.Й. Атамас, І.Д.Ватуля, Г.В.Власюк, Ж.К.Нестеренко, Н.М. Старченко, Т.Ю.Тонконог та ін. Незважаючи на те, що проблемі оплати праці присвячено безліч наукових праць, багато питань залишаються недостатньо розкритими. Все це зумовлює актуальність даної проблеми і свідчить про доцільність вибору автором напряму дослідження. В їх роботах запропоновано вирішення багатьох проблем удосконалення бюджетного процесу і бюджетної системи в Україні.

**Виділення невирішеної проблеми.** Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну функції. Проте в сучасних умовах вона не виконує в повному обсязі жодної з них. У першу чергу це пов'язано з тим, що в Україні оплата праці необґрунтовано занижена. Головним чинником знецінення праці стала політика монетаризму, яка була запроваджена в Україні на початку трансформаційного періоду з метою подолання інфляції. Одним із антиінфляційних засобів став жорсткий контроль над політикою оплати праці підприємств через високе оподаткування, що мало два наслідки - розширення тіньового сектора та зниження частки оплати праці у структурі собівартості продукції.

Однак вирішення проблеми здійснення ефективної бюджетної реформи та формування ефективної державної бюджетної політики залишається не комплексним. Це стосується, наприклад, довгострокового планування і прогнозування державної бюджетної політики, методів визначення пріоритетів, узгодження бюджетної та грошово-кредитної політики держави.

**Мета наукової статті.** Для формування соціально відповідальної державної політики щодо раціонального розподілу доходів населення, яка забезпечить мотивацію працівників до високоефективної праці, необхідно дослідити сучасний стан заробітної плати та соціально-економічні наслідки політики держави у сфері оплати праці. Для більш детального вивчення питань, пов'язаних з оплатою праці розробити систему заходів щодо переходу від моделі дешевої до високооплачуваної конкурентоспроможної національної робочої сили.

**Результати дослідження.** В умовах перехідної економіки особливого значення набуває соціальний захист та державне регулювання доходів населення, і в першу чергу оплати праці. Рівень заробітної плати - це один із ключових індикаторів соціально-економічного розвитку держави. Відповідно до ст. 1 Закону України "Про оплату праці" заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Витрати на оплату праці є складовою всіх витрат, що здійснюються в бюджетних установах. Праця - як економічний ресурс є сукупністю використовуваних при здійсненні громадсько-корисної

діяльності фізичних та розумових здібностей людей. Останніми роками спостерігається велика диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. На сьогодні у цій сфері склалась кризова ситуація. Заробітна плата втратила здатність бути стимулювальним фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики.

Облік формується на загальноприйнятих у міжнародній практиці принципах, виконує управлінську, контрольну і інформаційну функції.

Праця в бюджетних установах виступає як цілеспрямована діяльність людей по управлінню державою в цілому та місцевого самоврядування, охороні громадського порядку, забезпечення незалежного судочинства та прокурорського нагляду тощо, а також надання нематеріальних послуг в соціальній сфері для задоволення потреб членів суспільства.

На бюджетні установи, як і на всі юридичні особи, поширюється дія законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», Кодекс законів про працю, інструкції Держкомстату (Міністерства статистики), накази та інструкції інших державних органів щодо праці, її оплати, нарахування внесків на соціальне страхування та до Пенсійного фонду. інструкціями установ і організацій, що фінансуються з державного і місцевих бюджетів.

Останніми часом бухгалтерський облік в бюджетних установах все більше привертає увагу науковців і практиків у напрямку вдосконалення системи оплати праці та їх стимулювання, оптимізації доходів працюючих та їх оподаткування, організації обліку та представлення звітності, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку.

Згідно зі статтею 1 Закону України "Про оплату праці", під заробітною платою розуміють винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, надані послуги.

Закон України також надає право керівникам місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, при яких створені централізовані бухгалтерії, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків:

а) установлювати працівникам цих установ, закладів та організацій конкретні розміри посадових окладів та доплат і надбавок до них;

б) надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання;

в) затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці.

Преміювання керівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, їх заступників, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці. [5, с.9-11].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [3, с.158-162].

Заробітна плата, що встановлена з 1 жовтня 2014 р. у штатному розписі посадових окладів (тарифні ставки) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери встановлюються відповідно в таких розмірах, як 1 тарифного розряду - 1218 гривень; 2 тарифного розряду - 1223 гривні. Що на даному етапі не є стимулюючим фактором для робітників бюджетних організацій. [5].

Процес прикладання праці у нематеріальній сфері має певні особливості:

1) послуги надаються не як річ, а як діяльність, тому ця праця переважно розумова, хоча включає затрати фізичної праці;

2) у нематеріальній сфері переважає жива праця у складі сукупних витрат: на сьогоднішній день видатки на заробітну плату становлять від 50 до 85 відсотків;

3) високий рівень кваліфікації працюючих у бюджетній сфері. У таких галузях, як освіта, охорона здоров'я, мистецтво, спеціалістів найвищої кваліфікації близько 50 % загальної чисельності працівників [1. с. 55].

Виплати працівникам діляться на три групи:

1) поточні виплати: заробітна плата за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо;

2) виплати при звільненні. Зобов'язання щодо яких визнається у разі, якщо суб'єкт державного сектора має не відмовне зобов'язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надавати виплати при звільненні згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою;

3) інші виплати працівникам, зокрема матеріальна допомога, визнаються зобов'язанням у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками у цьому періоді, дає їм право на отримання таких виплат [6, с. 91-93.].

Одним із шляхів вдосконалення організації обліку є впровадження в бюджетних установах певних елементів управлінського обліку. Так, для обґрунтування розподілу сум утримань та нарахувань на заробітну плату по джерелам фінансування доцільно запропонувати інформативну таблицю, де має вказуватися загальна сума утримань та нарахувань за відповідний місяць.

Для обліку розрахунків з оплати праці застосовується рахунок 66 "Розрахунки з оплати праці". Цей рахунок активно-пасивний, балансовий, розрахунковий. На рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо).

За кредитом рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" відображається нарахована працівникам основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності. Інші нарахування за дебетом – виплата заробітної плати, премії, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами й інші утримання із сум оплати праці персоналу. [1, с. 58].

Аналітичний облік розрахунків з персоналом здійснюється за кожним працівником, видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць.

Із прийняттям Закону України "Про єдиний соціальний внесок" змінилася методика підрахунку нарахувань та утримань із заробітної плати. Отже, у процесі нарахування заробітної плати необхідно утримати із заробітної плати єдиний соціальний внесок (ЄСВ), податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), що відіграє дуже важливу роль у заробітній платі. Позитивною стороною введення єдиного соціального внеску є те, що зменшилась кількість документів [4].

Ставка відрахування для кожного працівника становить 3,6 %, податок на доходи фізичних осіб – 15 %. Бюджетні установи та організації сплачують єдиний внесок у розмірі 36,3 % від фонду оплати праці.

Облік праці та розрахунків по заробітній платі є одним з найважливіших напрямів облікового процесу бюджетних установ. До завдань обліку праці та її оплати слід віднести:

- 1) контроль за дотриманням штатної дисципліни та раціональним використанням робочого часу;
- 2) правильне обчислення витрат робочого часу та облік праці;
- 3) правильне обчислення заробітної плати та утримання з неї;
- 4) здійснення своєчасних і достовірних розрахунків по заробітній платі;
- 5) контроль за використанням фонду заробітної плати;
- 6) забезпечення споживачів інформацією про працю і заробітну плату.

Вирішенням цих завдань можуть бути: наявність і використання нормативних документів з оплати праці, вдосконалення техніки та методики обліку на основі застосування сучасних форм обліку і обчислювальної техніки.

Головними недоліками оплати праці у бюджетних галузях є низькі ставки і оклади, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, неадекватна оцінка праці провідних спеціалістів, існування двох паралельних систем оплати працівників бюджетної сфери. Соціально-економічна ситуація, що існує на сьогодні, ускладнюється затримкою виплати заробітної плати працівникам.

Сьогодні чітко спостерігається також тенденція різкого відставання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, що негативно впливає на престиж професії медика, педагога, соціального, культурно-освітнього працівника, державного службовця і призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності [6].

У сучасних умовах економічної трансформації треба чітко визначити конкретні напрями впливу держави на заробітну плату, враховувати, що оплату праці держава регулює прямими й непрямими методами.

Держава регулює засоби, спрямовані на оплату праці, на підприємствах-монополістах. На наш погляд, від такого підходу варто відмовлятися, оскільки на таких підприємствах держава мусить регулювати ціну продукції й суворо контролювати дотримання антимонопольного законодавства.

За останні роки держава практично відмовилась від регулювання заробітної плати у бюджетному секторі економіки, що призводить до подальшої деградації цього сектору через різке зростання вторинної зайнятості, яка досягла приблизно 50—60%.

Система державного регулювання оплати праці повинна передбачати раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників і прибутків підприємств тим, щоб забезпечувати купівельну спроможність трудових доходів населення. Однак чинну шкалу ставок оподаткування не можна вважати обґрунтованою і прогресивною через те, що вона, по-перше, призводить до надмірної

диференціації зарплат, а по-друге, податки стягуються з сум, які не перевищують навіть фізіологічний мінімум прожитання. Практично оподатковується уся сума зарплати, що є неприпустимим.

З огляду на це є нагальна потреба вдосконалення податкової системи і найперше перегляду державної політики оподаткування доходів громадян. Податкове регулювання заробітної плати має бути побудовано так, щоб воно, з одного боку, стримувало надмірно високі доходи, а з іншого — не послаблювало мотивацію до праці. Для цього важливе значення має перехід від фіскальної до стимулюючої податкової політики й забезпечення стабільності законодавчо-правничої бази. Варто визначити порядок перегляду неоподаткованого мінімуму зарплати і підвищення його розміру. Цей мінімум не може бути менший, ніж реальний прожитковий мінімум, як того вимагає ст.2 Закону України "Про прожитковий мінімум".

Великою є роль держави у підтриманні й підвищенні купівельної спроможності заробітної плати. Це забезпечується, зокрема, за допомогою захисту зарплати від інфляції через механізм індексації.

Однак зростання інфляції в Україні не супроводжується відповідною корекцією зарплат через їх індексацію. Це негативно впливає на платоспроможний попит, що призводить до зниження обсягів виробництва. На наш погляд, індексацію зарплат, залежно від їх рівня, слід використовувати як інструмент гальмування інфляції.

Зауважимо, що навіть у розвинутих країнах механізм індексації зарплат не повністю компенсує підвищення цін на споживчі товари і послуги. Доцільно перенести індексацію зарплат із загальнодержавного рівня на рівень підприємств, використовуючи для цього систему колективно-договірного регулювання оплати праці.

Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію й динаміку змін заробітної плати.

Ці методи реалізуються через визначення загальної економічної стратегії, пріоритетів соціальної політики. Досвід зарубіжних країн свідчить, що в змішаній економіці державне регулювання заробітної плати повинно мати переважно непрямий і соціально орієнтований характер. Для цього держава має використовувати непрямі методи регулювання зарплат за допомогою застосування систем: інновацій та інвестицій; оподаткування, зовнішньоекономічних відносин; ціноутворення; ринку праці; зайнятості; антимонопольних і антиінфляційних заходів; організації перспективних наукових досліджень, вивчення і творчого використання зарубіжного і вітчизняного досвіду в сфері оплати праці; науково-методичного забезпечення формування тарифної системи, вдосконалення тарифно-кваліфікаційних довідників, проведення єдиної політики тарифікації робіт, організації розробки нормативів трудових витрат на масові технологічні процеси. Важливим завданням держави є також регулювання соціально-трудових відносин на різних рівнях господарювання і передовсім створення умов для конструктивного соціального партнерства в сфері оплати праці, забезпечення соціального захисту населення, запобігання масових трудових конфліктів. Таким чином, держава регулює ті питання, які без неї не можуть бути вирішені. Всі інші питання оплати праці регулюються на договірній основі.

З одного боку, заробітна плата визначається на ринку праці залежно від вартості життя, співвідношення попиту і пропозиції послуг робочої сили і є зовнішньою щодо підприємства, з іншого, — зарплата є елементом витрат виробництва і формується на кожному конкретному підприємстві; її розмір залежить від кінцевих результатів його роботи. Отже, держава має впливати на механізм формування ринкової ціни послуг робочої сили.

Нагальна потреба у відновленні основних функцій заробітної плати зумовлює необхідність посилення ролі держави в опрацюванні й реалізації ефективної політики заробітної плати. Однак на реалізацію державного регулювання оплати праці негативно впливає масова заборгованість із виплати заробітної плати. За даними Держкомстату України, ця заборгованість працівникам, зайнятим у галузях економіки, за станом на 10 вересня 2014 р. становила майже 3 млрд.грн.; 21,9% цієї суми — борг за минулі роки. Загальний борг перевищує тримісячний фонд зарплати усіх працівників підприємств. При цьому із загальної суми заборгованості (100%) основна заборгованість спостерігається у промисловості — 36,5%, у сільському господарстві — 31,8%, у будівництві — 8,6%, у сфері охорони здоров'я — 3,3%.

Для вирішення проблеми подолання заборгованості із заробітної плати доцільно провести комплекс заходів на всіх рівнях господарювання: державному, галузевому, регіональному і рівні підприємства (установи, організації). Насамперед потрібний якісно новий підхід до вдосконалення податкової системи з метою зниження до оптимального рівня ставок податків в усіх сферах виробничої діяльності.

Треба значно скоротити масштаби тіньової економіки, яка нині перевищує 60% офіційної. Тіньовий сектор досяг межі, за якою держава втрачає змогу реально впливати на економічні процеси.

Для ефективної протидії тіньовій економічній діяльності та її локалізації доцільно розробити спеціальну комплексну державну програму, яка передбачатиме реалізацію низки заходів наукового, економічного, правового і організаційного характеру.

Суттєвим напрямом вирішення цієї проблеми є збільшення надходжень коштів у бюджети всіх рівнів за рахунок поліпшення збирання податків з платників шляхом зміцнення фінансової дисципліни; скорочення товарообмінних (бартерних) операцій; залучення додаткових внутрішніх і зовнішніх фінансових ресурсів.

Важливим напрямом погашення заборгованості із виплати зарплат є раціональне використання бюджетів на основі забезпечення суворого режиму економії.

Означена проблема може бути вирішена державою правовими методами. Зауважимо, що зарплата є видом майна, об'єктом приватної власності й суперечки, пов'язані з нею, мають розглядатися з позицій майнових відносин з усіма наслідками, які випливають. Для цього до Кримінального кодексу треба запровадити таке поняття, як "захист приватної власності".

Законодавчо потрібно посилити майнову, карну й адміністративну відповідальність за нецільове використання бюджетних коштів, ухиляння від сплати податків, зборів і внесення інших обов'язкових платежів до бюджетів усіх рівнів. Необхідні закони, що регулюють питання бухгалтерського обліку й статистичної звітності, враховуючи те, що в Україні практично відсутня бюджетна статистика.

Для подолання заборгованості із заробітної плати, на нашу думку, необхідний комплексний системний підхід, який передбачає вирішення цієї проблеми у безпосередньому зв'язку з проблемою платіжної кризи й застосування організаційних, економічних і правових механізмів, посилення уваги до цієї проблеми органів влади, профспілок і роботодавців.

Із урахуванням викладеного можна зробити висновок про те, що роль держави у визначенні й реалізації політики оплати праці залишається значною і в умовах економічної трансформації.

**Висновки та пропозиції.** На сьогодні необхідним є вдосконалення оплати праці працівників охорони здоров'я, освіти, культури та спорту, установлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів їх праці; усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу, а також підвищення зарплати працівників бюджетної сфери.

Аналіз ситуації, яка склалась у сфері оплати праці, свідчить, що діюча державна політика нездатна забезпечити право працюючих громадян на гідну та своєчасну оплату за їхню працю. Отже, нагальним завданням сьогодення є формування нової ефективної політики держави у сфері оплати праці. Для цього перш за все необхідно здійснити перехід від моделі дешевої до високооплачуваної конкурентоспроможної національної робочої сили, яка забезпечить мотивацію працівників до високоєфективної праці та підвищення рівня доходів населення.

Незважаючи на те, що в останні роки спостерігалися певні позитивні тенденції в оплаті праці, а саме: зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати, підвищення рівня мінімальної заробітної плати, рівень оплати праці в Україні не відповідає європейським стандартам. Отже, на сучасному етапі розвитку української економіки механізм оплати праці є недосконалим, і тому актуальним завданням є створення ефективної системи оплати праці.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Атамас П. Й. Основи обліку в бюджетних організаціях : навчальний посібник / Атамас П. Й. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 284 с.
3. Ватуля І. Д. Облік у бюджетних установах / Ватуля І. Д., Ватуля М. І., Левченко З. М. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 368 с.
4. Власюк Г. В. Організація обліку та вдосконалення звітності з оплати праці в бюджетних установах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua>.
3. Нестеренко Ж. К. Особливості організації оплати праці в бюджетних установах та необхідність її комп'ютеризації // Сталій розвиток економіки. - 2012. - №2. – С. 158-162.
5. Про оплату праці : Закон України від 1 травня 1995 року [Електронний ресурс] / Власюк Г. В. – Режим доступу : <http://ligazakon.com.ua>.
4. Старченко Н. М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах // Економічні науки. – 2012. - № 9. – С. 178-184.
5. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямків її удосконалення / Т. Ю. Тонконог // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2010. – № 5. – С. 9–11.
6. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах // Управління розвитком. – 2012. - № 10. – С. 91-93.