

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Анотація. Розкрито сутність, зміст та значення організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах та визначено необхідність розвитку механізму мотивації трудової діяльності, що дозволило визначити нові підходи до управління оплатою праці в бюджетних установах.

Аннотация. Раскрыты сущность, содержание и значение организации учета расчетов по оплате труда в бюджетных учреждениях и определена необходимость развития механизма мотивации трудовой деятельности, что позволило определить новые подходы к управлению оплатой труда в бюджетных учреждениях.

Annotation. The essence, the content and significance of accounting calculations of wages in the budgetary institutions have been revealed and the need to develop mechanisms of labour motivation has been defined, that allowed to identify new approaches to salaries management in the budgetary institutions.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, організація обліку, мотивація, бюджетні працівники, стимулювання.

На даний час характерними особливостями реформування заробітної плати в умовах ринкової економіки є суттєве змінення відносин між державою, роботодавцем і працівником із цих питань. Неминуче відбувається розширення прав власника, а саме: форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективних договорах із додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною і галузевою (регіональною) угодою [1]. Ця законодавча норма надає підприємствам значної свободи дії, проте й покладає на них велику відповідальність, адже ефективність праці цілком визначається тим, наскільки правильно буде організоване матеріальне стимулювання діяльності персоналу, а особливо спеціалістів. При цьому у приватному секторі вже практично немає керівників, які б так чи інакше не прагнули за допомогою матеріальних чинників залучати (чи навіть "переманювати") спеціалістів високого рівня до роботи на власному підприємстві або, навпаки, утримувати тих, хто вже працює на підприємстві й має відповідні показники ефективності роботи.

Інша справа – працівники бюджетних установ, що сформувалися як клас "нових" бідних, життєвий рівень яких має від'ємну динаміку щодо мінімальних державних соціальних стандартів. І це незважаючи на те, що з моменту проголошення незалежності України система оплати праці працівників бюджетної сфери практично постійно знаходиться у стані реформування. На сьогодні у цій сфері склалась кризова ситуація. Заробітна плата втратила здатність бути стимулюючим фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики.

Питання обліку заробітної плати та мотивації праці завжди знаходились у центрі уваги вчених. Про це свідчить велика кількість підручників, монографій і статей у періодичних виданнях. Проблеми специфіки ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах досліджені такими науковцями, як Атамас П. Й., Н. Болотіна, Ватуля І. Д., Н. Гончарова, І. Зуб, Т. Коляда, Левченко З. М. та ін. Але незважаючи на їх суттєві доробки, подальші дослідження в цьому напрямі необхідні з метою вдосконалення системи оплати праці працівників бюджетних установ.

Метою даної статті є аналіз сутності, значення та особливостей організації обліку розрахунків з заробітної плати та дослідження реформування з позицій ефективності прийнятих нормативно-правових актів та можливих напрямів їх удосконалення для впровадження в реальне життя дієвих заходів, спрямованих на покращення матеріального становища вказаних працівників та посилення стимулюючої ролі заробітної плати.

У рамках поставленої мети визначені такі завдання: розкрити сутність поняття заробітної плати; розглянути теоретичні аспекти організації обліку розрахунків з оплати праці; розглянути існуючі системи заробітної плати бюджетних установ України, сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення оплати праці працівників установ в Україні.

Об'єктом дослідження є законодавча й нормативна база з оплати праці у бюджетних установах та процес мотивації бюджетних працівників.

Предметом дослідження є особливості організації обліку розрахунків з оплати праці.

Заробітна плата – одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом із питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Взагалі у вітчизняному законодавстві відсутнє легальне визначення поняття працівників бюджетної сфери. На сьогодні при визначенні поняття працівників бюджетної сфери основним є критерій фінансування виплати заробітної плати даної категорії працівників із бюджетних коштів. Таким чином, до поняття працівників бюджетної сфери

включаються всі працівники, заробітна плата яких фінансується з бюджетних джерел різних рівнів.

Фінансування витрат на оплату праці працівників бюджетних установ здійснюється у межах асигнувань, передбачених кошторисом доходів і витрат на ці цілі. Планування витрат на оплату праці при складанні кошторису здійснюється згідно з вимогами Порядку складання, розгляду, затвердження та основними вимогами до виконання кошторису бюджетних установ [2].

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції:

відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь;

стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства;

оптимізаційна функція забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці;

регульовальна функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці, так і інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою;

соціальна функція спрямована забезпечувати однакову заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірного регулювання заробітної плати [3].

На сьогоднішній день заробітна плата виконує вищезазначені функції не повною мірою, унаслідок чого у бюджетній сфері виникає безліч проблем.

Наразі в Україні існує дві паралельні системи оплати праці працівників бюджетної сфери: одна заснована на дії Єдиної тарифної сітки, а інша регульована спеціальними нормативно-правовими актами, які відносяться до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників (державні службовці, судді, працівники правоохоронних органів, прокурорські працівники тощо). Доцільно буде говорити про активне застосування тарифної системи як ефективного інструмента диференціації оплати праці. Використання тарифної сітки має на меті встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням складності й відповідальності виконуваних робіт. Дія механізму тарифної сітки така: ЄТС передбачає 25 тарифних розрядів і тарифні коефіцієнти від 1 до 4,51. Схему тарифних розрядів встановлено окремо для посад науково-педагогічних і педагогічних працівників та для посад фахівців керівників і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, складів та організацій. Хоча як щодо оплати праці державних службовців, так і щодо оплати праці працівників на основі ЄТС наразі відсутня система встановлення додаткових видів оплати праці (надбавок та доплат) працівників окремих галузей бюджетної сфери, хоча надбавки і доплати, що забезпечують індивідуалізацію розмірів оплати праці з урахуванням тих факторів, що не відображаються в ЄТС.

Проаналізувавши існуючі в Україні системи оплати праці, можна говорити про те, що на даний час жодна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною і потребує вдосконалення, а саме:

необхідно законодавчо закріпити поняття працівників бюджетної сфери, у якому визначальним критерієм буде джерело фінансування засобів на виплату заробітної плати даної категорії працівників;

особливу увагу потрібно приділити проблемі встановлення оптимального діапазону тарифної сітки, оскільки для побудови системи оплати праці працівників бюджетної сфери залежно від їх кваліфікації діапазон тарифної сітки має виключне значення;

потребує подальшого вдосконалення система нарахування надтарифних елементів заробітної плати працівників бюджетної сфери (надбавок, доплат та премій стимулюючого та компенсуючого характеру) в напрямі розробки прогресивних мотиваційних систем із конкретними і зрозумілими показниками і методикою їх розрахунку та нарахування;

необхідно законодавчо закріпити принципи правового регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери тощо [4].

Отже, оплата праці працівників бюджетних установ у сучасній економічній та політичній ситуації України є досить проблемною, оскільки немає чіткої системи оплати праці різних категорій працівників бюджетної сфери, а також спостерігається негативна тенденція у системі надбавок та доплат. Але незважаючи на це, необхідно вжити всіх необхідних заходів щодо стабілізації даного питання, що стане запорукою ефективного функціонування апарату оплати праці працівників бюджетних установ.

Сучасна система винагородження має мотивувати до підвищення продуктивності праці і повинна забезпечувати зовнішню конкурентоспроможність.

Узагальнюючи систему оплати праці в бюджетних установах, доцільно сформулювати методикою, згідно з якою "вага" посади вираховується, виходячи з кількісної оцінки трьох складових: знання і навички, сфера та складність розв'язуваних питань, відповідальність. Крім постійної ставки для мотивації персоналу має широко застосовуватися змінне винагородження. Залежно від виду посади (робітник, менеджер, спеціаліст) відсоток у заробітній платі постійного окладу і змінної надбавки варіюється [5]. Треба зауважити, що кожне окреме підприємство повинно вибудовувати свою систему, яка б максимально враховувала особливості її діяльності та об'єктивні економічні реалії.

Питання організації обліку розрахунків з оплати праці та система мотивації бюджетної сфери у кожному періоді часу є актуальними, отже, неодмінно потребують подальшого наукового дослідження.

Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.

Література: 1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. 2. Матвеева В. Все про облік та оподаткування в бюджетних організаціях / В. Матвеева, С. Замазій. – Х. : Фактор, 2005. 3. Оплата праці в бюджетній сфері потребує змін: плюси і мінуси Єдиної тарифної сітки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.acrada.gov.ua/control/main/uk /publish /printable_article/ 1290592. 4. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах / О. В. Покатаєва // Актуальні проблеми економіки. – № 10. – С. 88–94. 5. Стратегія

модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2007 – 2015 роки, затверджена Постановою КМУ від 16.01.2007 р. № 34 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/34-2007-п>.