

**Крупко М.П.**

*студентка,*

*Національний університет водного господарства  
та природокористування*

## **ЗАРОБІТНА ПЛАТА В БЮДЖЕТНОМУ СЕКТОРІ: АНАЛІЗ НОВОВВЕДЕНЬ 2017 РОКУ**

В умовах ринкових відносин визначальним чинником, котрий впливає на ефективність праці виступає «якість» існуючої системи заробітної плати. Якщо вітчизняний приватний сектор вже давно переконався у правдивості цього твердження, перетворивши оплату праці в надійний стимулюючий чинник для підвищення результатів своєї діяльності, то в бюджетній сфері питання матеріальної мотивації працівників залишається не вирішеним. Незважаючи на безперервний процес реформування системи оплати праці в бюджетному секторі, державі досі не вдалося втілити в життя по-справжньому дієві заходи, котрі реально покращили б матеріальне становище працівників, а також посилили б стимулюючу роль заробітної плати. Починаючи з 2017 року набула чинності серія чергових змін у сфері оплати праці «бюджетників», закріплена на законодавчому рівні. Отож, доцільним є проведення аналізу таких нововведень для того, щоб переконатися в їх доречності, ефективності та здатності реально вирішити існуюче коло проблем.

На сьогодні в Україні оплата праці в бюджетній сфері здійснюється за двома системами. Перша з них ґрунтується на використанні Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі – ЄТС), що затверджена відповідною постановою КМУ [1]. Інша базується на основі схем посадових окладів, що регулюється спеціальними нормативно-правовими актами (оплата праці державних службовців, працівників правоохоронних органів, суддів, органів прокуратури тощо). Паралельне існування двох систем є негативним явищем, оскільки не забезпечує уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх працівників [2, с. 12]. Отже, наслідуючи досвід зарубіжних країн, доцільно було б відмовитися від диференціації заробітної плати деяких категорій працівників.

Серед нововведень у сфері оплати праці, котрі набули чинності з 1 січня 2017 року найбільш вагомим є підвищення мінімального розміру заробітної плати до 3 200 грн [3]. Однак, таке підвищення не свідчить про суттєве покращення матеріального становища абсолютно всіх категорій працівників. Практичне зрівняння тарифною сіткою окладів працівників 1-11 тарифних розрядів призвело до того, що відтепер працівники з вищою освітою, котрі мають 11 тарифний розряд отримуватимуть таку ж заробітну плату як і некваліфіковані працівники 1-го розряду (табл. 1).

Таблиця 1

## Єдина тарифна сітка [4]

Розряд	Тарифний коефіцієнт	01.12.2016 – 31.12.2016		з 01. 01. 2017	
		Оклад згідно розряду, грн	Оклад (тарифна ставка), грн	Оклад згідно розряду, грн	Оклад (тарифна ставка), грн
1	1,00	1335,00	1600	1600,00	1600
2	1,09	1455,15	1605	1744,00	1744
3	1,18	1575,30	1615	1888,00	1888
4	1,27	1695,45	1695	2032,00	2032
5	1,36	1815,60	1816	2176,00	2176
6	1,45	1935,75	1936	2320,00	2320
7	1,54	2055,90	2056	2464,00	2464
8	1,64	2189,40	2189	2624,00	2624
9	1,73	2309,55	2310	2768,00	2768
10	1,82	2429,70	2430	2912,00	2912
11	1,97	2629,95	2630	3152,00	3152
12	2,12	2830,20	2830	3392,00	3392
13	2,27	3030,45	3030	3632,00	3632
14	2,42	3230,70	3231	3872,00	3872
15	2,58	3444,30	3444	4128,00	4128
16	2,79	3724,65	3725	4464,00	4464
17	3,00	4005,00	4005	4800,00	4800
18	3,21	4285,35	4285	5136,00	5136
19	3,42	4565,70	4566	5472,00	5472
20	3,64	4859,40	4859	5824,00	5824
21	3,85	5139,75	5140	6160,00	6160
22	4,06	5420,10	5420	6496,00	6496
23	4,27	5700,45	5700	6832,00	6832
24	4,36	5820,60	5821	6976,00	6976
25	4,51	6020,85	6021	7216,00	7216

Найбільш відчутно реформа позначилася на працівниках освітньої сфери. Завдяки підвищенню тарифних розрядів вчителів з 8-12 до 10-14 розряду [1], помітно зростуть посадові оклади, а отже доплати і надбавки, які безпосередньо залежать від розміру посадового окладу. У підсумку, зростання їх заробітної плати складатиме приблизно 50%. Однак для переважної більшості галузей бюджетного сектору підвищення окладів не стало настільки разючим як в освітній, зокрема, незмінними залишились тарифні розряди у сфері охорони здоров'я [1]. Отже, рішення про зростання мінімальної заробітної плати, хоч і оцінюється загалом позитивно, однак має певні не доопрацювання, в частині недостатнього стимулювання певних категорій працівників.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» було встановлено вимоги до мінімального посадового окладу

(тарифної ставки) працівника – не менше прожиткового мінімуму працездатної особи на 1 січня календарного року, який станом на 01 січня 2017 року складає 1600 грн [5]. До 2017 року мінімальний посадовий оклад встановлювався на рівні мінімальної заробітної плати.

Постановою КМУ «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» встановлено, що з 1 січня 2017 р. посадові оклади розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня календарного року [6]. До 2017 року посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду мав дорівнювати розміру мінімальної заробітної плати, хоча фактично встановлений оклад 1 розряду був меншим (в грудні 2016 року при мінімальній заробітній платі 1600 грн. він становив 1335 грн.) Таким чином, для 1-го тарифного розряду і решти розрядів, оклади яких, розраховані за встановленою схемою (оклад 1 тарифного розряду помножений на відповідний тарифний коефіцієнт) не досягали рівня мінімальної заробітної плати тарифні ставки автоматично «підтягували» до цього рівня із незначною диференціацією (табл. 1). Із впровадженням нововведень цього не доведеться робити, адже мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат [5]. Головною особливістю реформування оплати праці є те, що відтепер з'являється категорія працівників (головною мірою, ті, хто має 1-11 тарифний розряди), у яких тарифна ставка не досягає розміру мінімальної заробітної плати. Однак відповідно до Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижче мінімальної заробітної плати [7]. Тому для працівників, тарифна ставка яких не сягає 3200 грн і які не мають доплат, надбавок, премій, що включаються до розміру мінімальної заробітної плати необхідно провести донарахування до мінімальної заробітної плати. Для бюджетних установ таке нововведення ускладнить здатність максимальної економії бюджетних коштів, адже відбудеться суттєве зростання видатків на оплату праці.

Разом з тим, законодавством прописано положення про забезпечення керівниками установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери диференціації заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи [6]. Таким чином, згадані нормативні акти ставлять доволі непрості завдання, виконання яких ускладнюється жорсткою регламентацією діяльності бюджетних установ, зокрема необхідністю дотримання меж запланованого фонду оплати праці.

Отже, проаналізувавши зміни в оплаті праці для бюджетної сфери слід відзначити неоднозначність їх наслідків. Суттєве підвищення розміру мінімальної заробітної плати хоч і окреслює позитивні тенденції, проте з урахуванням процесів інфляції та нестабільного політичного і економічного

становища в нашій країні все ж не здатне забезпечити гідний життєвий рівень для громадян. Процес практичного втілення законодавчих призначень супроводжується низкою суперечливих моментів, котрі значно ускладнюють діяльність бюджетних установ. Тому наразі законодавець повинен подбати про розробку конкретних шляхів максимально ефективної організації системи оплати праці в бюджетному секторі, аби перетворити її на запоруку гідного життя та економічного зростання в країні.

### **Список використаних джерел:**

1. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова КМУ від 30.08.2002 № 1298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>
2. Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 3. – С. 10–15.
3. Про державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 р. № 1801-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>
4. Salary.net.ua [Електронний ресурс]: [Інтернет-портал]. – Режим доступу: <http://www.salary.net.ua/downloads/--/17---.html>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1774-19/page2>
6. Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова КМУ від 28.12.2016 № 1037 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1037-2016-%D0%BF/paran2#n2>
7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

**Михайленко Ю.О.**

*студентка,*

*Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

Конституцією України визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2]. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.