

Мокрий Б. В.,
*студент фінансового ф-ту, 3 курсу, спец. 071 «Облік і оподаткування»,
Університет митної справи та фінансів*
Тополєнко Н. М.,
*к.н. держ.упр., доцент кафедри обліку,
аудиту, аналізу і оподаткування
Університет митної справи та фінансів*

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Заробітна плата працівників бюджетних установ є важливим елементом соціально-економічної політики держави, оскільки вона безпосередньо впливає на рівень життя громадян, мотивацію до праці та ефективність функціонування державного сектору. Система оплати праці в бюджетній сфері має відповідати принципам справедливості, прозорості та конкурентоспроможності. Однак на практиці виникають численні проблеми, пов'язані з невисоким рівнем заробітної плати, несвоєчасною індексацією та складністю тарифної системи. Ці аспекти потребують глибокого аналізу для формування ефективної політики оплати праці в бюджетних установах.

Облік заробітної плати в бюджетних установах є необхідним елементом в організації роботи бюджетних установ, він забезпечує прозорість виплат працівникам та аналізу фінансових показників бюджетної установи. Заробітна плата є платою за виконану роботу, а також інструментом мотивації працівників. Заробітна плата працівників може нараховуватись за погодинною, відрядною або іншими формами оплати праці. Виплати здійснюються як за індивідуальні, так і за колективні результати роботи

Форми і системи оплати праці, а також норми праці, розцінки, тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, порядок запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших стимулюючих, компенсаційних і гарантійних виплат визначаються бюджетними установами в межах колективного договору з обов'язковим дотриманням вимог законодавства, положень генеральної та галузевих (регіональних) угод [1].

В основу нарахування заробітної плати працівників бюджетних установ покладена так звана Єдина тарифна сітка (далі - ЄТС). В Україні існує суттєва проблема в системі оплати праці в бюджетних установах, яка пов'язана з ЄТС. Саме ЄТС, на наш погляд, має забезпечувати справедливий розподіл розміру заробітної плати між працівниками бюджетних установ. Так, посадовий оклад за 1-м тарифним розрядом станом на 1 січня 2025, який залишився незмінним порівняно з 2024 роком, становить 3195 гривень. Цей показник є меншим, ніж мінімальна заробітна плати в Україні (8000 грн. станом на 1 січня 2025), і існує як самостійний показник [2]. Важливим також постає питання розрахунку заробітної плати працівникам бюджетних установ, що займають посади, які

відповідають з першого по дванадцятий тарифні розряди в ЄТС, з урахуванням тарифних коефіцієнтів. Посадові оклади таких працівників становлять суми, які є меншими, ніж показник мінімальної заробітної плати і тому для таких працівників нараховується доплата до розміру мінімальної заробітної плати. В результаті виникає феномен, що нівелює відмінності у кваліфікації, складності та відповідальності праці в бюджетній сфері, коли, наприклад, прибиральниця й бухгалтер, викладач і водій можуть отримувати однакову заробітну плату. Такий підхід суттєво демотивує фахівців, знижує престиж роботи в державному секторі та призводить до відтоку кваліфікованих кадрів із бюджетної сфери.

Отже, для подолання проблеми фактичного нівелювання заробітних плат працівників бюджетних установ у межах ЄТС вважаємо за доцільне запропонувати комплекс таких заходів:

- встановлення 1-го тарифного розряду на рівні мінімальної заробітної плати. Це забезпечить логічну та справедливую шкалу окладів, у якій вищі розряди відображатимуть кваліфікаційні й професійні відмінності;

- актуалізація тарифних коефіцієнтів між розрядами, аби уникнути надмірного згладжування. Це дозволить краще диференціювати розміри заробітної плати у державному секторі залежно від складності та відповідальності посад;

- уніфікація правил нарахування премій, надбавок та доплат, зокрема – обов'язкове закріплення механізму їх фінансування навіть за умови відсутності спеціального фонду або економії фонду заробітної плати.

Таким чином, проблема нівелювання заробітних плат в системі ЄТС є актуальним і серйозним викликом для державної політики в галузі оплати праці. Зниження окладів за нижчими тарифними розрядами до рівня, меншого за показник мінімальної заробітної плати, призводить до втрати мотивації у кваліфікованих працівників та порушує принципи соціальної справедливості. Усунення проблеми потребує системного перегляду основ ЄТС, зокрема – оновлення тарифних коефіцієнтів, прив'язки 1-го тарифного розряду до мінімальної заробітної плати, а також забезпечення гнучких і справедливих механізмів стимулювання працівників. У поєднанні з підвищенням прозорості та автономії бюджетних установ це дозволить створити ефективну модель оплати праці, яка буде справедливою, конкурентоспроможною та такою, що стимулює професійний розвиток.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.04.2025).
2. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-n#n78> (дата звернення: 22.04.2025).