



ОПЛАТА ПРАЦІ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ: СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМ І СИСТЕМ

Захарчук О. Г.
ст. гр. ПТОДСзм – 21

Економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників регламентуються Законом України «Про оплату праці» від 24.03.95р. Згідно з ним 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 бюджетної установи.

Форми, системи та розмір оплати праці працівників, а також інші види їх прибутків встановлюються бюджетною установою самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством. Ця законодавча норма надає бюджетним установам значну свободу дій, але й покладає на них велику відповідальність, адже ефективність праці цілком визначається, наскільки правильно і ефективно організують стимулювання діяльності установи.

В основі розрахунку оплати праці бюджетної установи є тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Система оплати праці включає два напрямки: організацію праці та нарахування заробітної плати. Перше пов'язане з обліком відпрацьованого часу, а друге – з кількістю виконаної роботи. За тарифної системи діють дві форми оплати праці працівників – почасова і відрядна, які включають ряд систем для різних організаційно-технічних умов праці. Оплата за кількість відпрацьованого часу з урахуванням кваліфікації працівника називається почасовою формою оплати. Відрядна форма оплати праці – це оплата за кількість і якість виробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг за встановленими розцінками.

Основною формою оплати праці в бюджетних установах є почасова, яка має два різновиди: штатно-окладну і погодинну системи оплати. Штатно-окладна система оплати праці передбачає

встановлення кожному працівникові місячного окладу (ставки) відповідно до посади, яку він обіймає, та інших факторів. Для деяких бюджетних установ (охорони здоров'я, вищих навчальних закладів) у централізованому порядку встановлюється строго фіксований посадовий оклад. При цьому перевиконання працівником обов'язкової норми трудового навантаження не веде до підвищення заробітної плати.

В інших установах, наприклад, загальноосвітніх школах, середніх спеціальних навчальних закладах, оплата праці здійснюється за місячними ставками заробітної плати з встановленням державою обов'язкової норми трудового навантаження (урочних годин). Цей різновид штатно-окладної системи оплати праці допускає перевиконання норми трудового навантаження і збільшення розміру заробітної плати пропорційно фактично виконаному обсягу роботи.

На основі постанови Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016р. №288 «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» розробляються галузеві схеми посадових окладів, які враховують специфіку і конкретні умови кожної галузі бюджетної сфери.

Важливе значення в організації оплати праці має застосування такої системи, яка найбільше відповідатиме організаційно-технічним умовам бюджетної установи і тим самим сприятиме поліпшенню результатів трудової діяльності. За допомогою методу форм і систем оплати праці суспільство здійснює диференціацію рівня заробітної плати, визначає певні конкретні співвідношення в рівнях оплати праці різної кількості та якості.

При плануванні та обліку заробітної плати необхідно розрізнити плановий і фактичний фонд заробітної плати:

- плановий фонд – це суми асигнувань, передбачені кошторисом бюджетних установ;
- фактичний фонд – це нарахована плата працівникам за розрахунково-платіжними відомостями.

Фондом оплати праці бюджетних установ є обсяг коштів, отриманих як у вигляді фінансування із бюджету, так і від надання платних послуг, що запланований відповідно до кошторису доходів і видатків для використання при розрахунках по заробітній платі з працівниками.



Питання відображення в обліку нарахування і виплати заробітної плати, а також інших виплат, передбачених трудовим законодавством, займають одне з головних місць в системі бюджетного бухгалтерського обліку.

З заробітної плати працюючих та підлеглих можуть відраховувати тільки дозволені законом утримання та нарахування: нарахування по лікарському листу, нарахування у пенсійний фонд, утримання ПДФЗ, утримання військового збору, утримання за виконавчими листами, утримання боргів по заробітній платі та інші утримання та нарахування. Загальна сума утримань не повинна перевищувати певного % суми заробітку працівника.

Таким чином, оплата праці є найбільш суперечливою категорією в системі економічних показників, так як вона віддзеркалює різноманітні інтереси сторін суспільно-трудова відносин. Механізм оплати праці в ринкових умовах суттєво трансформується. Його основна мета – стимулювання продуктивності праці відповідно до трудового внеску працівників у суспільне виробництво. Великий обсяг первинних і зведених документів з оплати праці в роботі бухгалтера та часта зміна нормативно-правової бази потребує їх перегляду та удосконалення з приведенням у відповідність до вимог часу.

Література:

1. Бенько І. Основи пенсійного забезпечення громадян України: проблеми та перспективи розвитку [Електронний ресурс]. – режим доступу: Режим доступу: http://www.library.tane.edu.ua/images/nauk_vydannya/5YVaPD.Pdf
2. Зорій, Н.М.; Мельник, Н.Г. Контроль в бюджетній сфері: навч. посіб. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 160 с.
3. Хорунжак, Н.М. Специфіка та проблеми застосування методу обліку витрат за центрами виникнення в бюджетних установах // Вісник Львівської комерційної академії. – 2014. – Випуск 44. – С. 71-75