

Бумбар Г.

## СУЧАСНІ ЕКОНОМІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНІЙ ОСВІТІ ТА ЗАВДАННЯ ОБЛІКУ

*Проаналізовано сучасний стан функціонування та особливості оплати праці у професійно-технічній освіті, обґрунтовано необхідність забезпечення її стимулюючої ролі й подолання диспропорції між рівнями номінальної й реальної заробітної плати. Запропоновано шляхи використання позитивного зарубіжного досвіду для вирішення вказаних проблем.*

**Ключові слова:** *система профтехосвіти, оплата праці, облік, тарифна система, прожитковий мінімум, зарубіжний досвід.*

Недоліки вітчизняної системи профтехосвіти істотно впливають на заповнення ринку праці кадрами без належної кваліфікації та мотивації. Головною причиною такого стану експерти вважають економічну кризу 1990-х років. Скорочення виробництва та поведінка значної частини працедавців сформували тоді стереотип неодмінного отримання диплома про вищу освіту для працевлаштування. Цей стереотип приживсь у суспільстві завдяки великій кількості комерційних ВНЗ, які масово приймали на навчання майже всіх бажаючих, даючи змогу їм отримувати на контрактній основі дипломи юристів, економістів, бухгалтерів. Саме тоді створено проблему, що дається взнаки й сьогодні: 80% випускників шкіл збираються вступати до ВНЗ, але лише 15% їх після здобуття вищої освіти

працюють за фахом [8]. Тим часом попит на висококваліфікованих робітників, яких навчають у професійно-технічних училищах (ПТУ), зростає.

Минулого року вперше за весь час незалежності держава виділила 10 млн грн. на закупівлю нового обладнання та створення майстерень при ПТУ. Проте в департаменті професійно-технічної освіти Міністерства освіти та науки України (МОН) стверджують, що цих коштів вистачить лише на три училища, а їх в країні – 927, не рахуючи 40 профтехзакладів при ВНЗ та 71 – у місцях позбавлення волі. В департаменті сподіваються, що нинішнього року на оновлення матеріально-технічної бази з держбюджету спрямують близько 50 млн грн., а до 2012 р. ця сума сягне 1 млрд грн. На зарплати викладачам майже тисячі ПТУ, держава щороку витрачає 400 млн грн., а на стипендію близько 300 тис. учнів – 500 млн грн. [8].

Отже, певні кроки для розв'язання проблем професійно-технічної освіти держава робить. Проте, на нашу думку, не варто все вирішувати лише через збільшення фінансового забезпечення. Низку проблем можна розв'язати на місцях шляхом поліпшення системи обліку й контролю, що дасть змогу ефективніше використовувати ресурсне забезпечення.

В умовах ринкових відносин підвищення ефективності використання трудових ресурсів – це завдання, яке потребує особливої уваги і не може бути вирішене без удосконалення системи оплати праці. Тобто ефективне використання трудових ресурсів безпосередньо пов'язане з вдосконаленням та розвитком бухгалтерського обліку й контролю розрахунків заробітної плати. На жаль, нині цей напрямок має чимало проблем. Насамперед це стосується забезпечення зростання стимулюючої ролі заробітної плати, підвищення її ефективності шляхом раціональної організації обліку та контролю.

Проблеми організації обліку досліджували такі науковці, як Ф. Бутинець, П. Ворончук, П. Германчук, Л. Гуцайлюк, Є. Дедков, Р. Джога, Т. Конєва, С. Свірко, Л. Сінельник та ін. Систему й методика контролю висвітлено в працях М. Лучка, Н. Зорій, Н. Мельник. Проте, незважаючи на значний інтерес до зазначених напрямів досліджень, досі невирішена низка проблем. Зокрема, потребують удосконалення пропорції між розмірами заробітних плат різних категорій працівників (у т. ч. з урахуванням рівня освіти) та забезпечення на цій основі зростання стимулюючої ролі оплати праці, організація обліку і контролю тощо.

Актуальність вказаного напряму наукових досліджень посилюється і тим, що частка працівників, зайнятих у бюджетній сфері становить близько 10% усього населення. А система оплати праці в цій галузі за період незалежності України неодноразово зазнавала змін. Зокрема, в 1993 р. перейшли від оплати праці за встановленими в абсолютних сумах посадови-

ми окладами до оплати на базі Єдиної тарифної сітки (ЄТС). Проте, перший досвід був невдалим. Він призвів до зрівняння зарплат некваліфікованих працівників бюджетної сфери і спеціалістів, порушення міжпосадового співвідношення, втрати стимулюючої ролі оплати праці.

Подальше реформування організації оплати праці продовжили після того, як у 2000 р. Президент України видав Указ «Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні». Згідно документа, вдосконалення бюджетної сфери мали здійснювати шляхом запровадження ЄТС, оптимальної диференціації ставок і посадових окладів з урахуванням складності та результативності праці.

У 2002 р. використання Єдиної тарифної сітки розширили. Перевагою такого підходу стало врегулювання міжпосадових співвідношень, проте внаслідок поетапного запровадження ЄТС впродовж 2,5 років кожен працівник бюджетної сфери щомісяця недоотримував за цей період, без урахування зростання розміру мінімальної заробітної плати, близько 20% зарплати.

Відсутність системності та суб'єктивний підхід з боку Кабінету Міністрів України при визначенні розмірів оплати праці окремих категорій службовців шляхом унесення змін до встановлених ЄТС співвідношень призвели до руйнування основ запровадженої в цій сфері тарифної системи. Внесення Урядом упродовж 2005–2007 рр. змін до Єдиної тарифної сітки не дало змоги підтримувати на постійному рівні оптимальні міжгалузеві та міжпосадові співвідношення в оплаті праці [1].

Середня заробітна плата в галузі освіти в січні – вересні 2008 р. становила лише 1393 грн., тоді як у промисловості – 2011, а загалом в економіці – в середньому 1773 грн. [1]. Аналогічна ситуація простежується й у 2009–2010 рр.

Основними нормативно-правовими актами, які регулюють організацію оплати праці в бюджетних установах, а саме професійно-технічних навчальних закладах, є закони «Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії» [3], «Про оплату праці» [2], «Про професійно-технічну освіту» [5], «Про державний бюджет» та ін. Проте, попри досить високе регуляторне забезпечення, проблемність полягає в тому, що багато норм законодавства не виконуються. Саме запровадження тарифної системи оплати праці відбулося за відсутності затверджених кваліфікаційних характеристик професій (посад) в окремих бюджетних сферах. Це призводить до суттєвого заниження розмірів зарплати працівникам та інших негативних наслідків.

Із часу введення в дію ЄТС розміри посадових окладів працівників бюджетних установ збільшилися в 1,9–3 рази, однак цей рівень не відповідає гарантіям, визначеним законом «Про освіту». У результаті підви-

щення номінального рівня оплати праці зменшилася кількість бюджетників, яким зарплату нараховано в межах законодавчо встановлених державних соціальних стандартів (мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму). Водночас у вересні 2008 р. заробітну плату, нижчу за середню в економіці (1916 грн.), нараховано 73% працівників освіти [1]. У 2009 р. цей показник перевищив 80%.

Окрім цього, існують значні розбіжності між рівнями номінальної та реальної заробітної плати, мінімальної заробітної плати та прожитковим мінімумом. У результаті значно знизився добробут працівників бюджетної сфери (як і всього населення України загалом) та їх купівельна спроможність.

Відповідно до ст. 45 Закону України «Про професійно-технічну освіту» [5], педагогічною діяльністю у професійно-технічних навчальних закладах та установах професійно-технічної освіти можуть займатися особи, які мають відповідну професійну освіту та професійно-технічну підготовку. Проте рівень оплати праці вказаних працівників не відповідає їхньому рівню освіти та досвіду. Так, із запровадженням ЄТС у повному обсязі заробітна плата вчителя вищої категорії, який працює на ставку і має стаж педагогічної роботи понад 20 років, становила (розрахунково) 1925 грн. [1].

Окремо слід звернути увагу на особливості оплати праці бухгалтерських працівників, відповідальність і напруженість праці яких також не співмірна з розміром оплати праці.

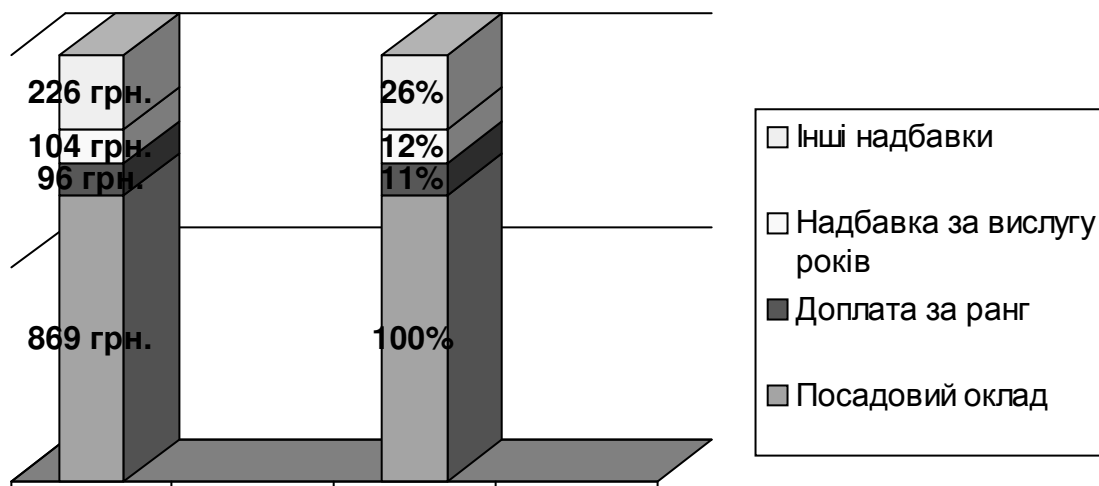
Особливістю оплати праці в бюджетних організаціях є те, що там дуже рідко використовують відрядну форму оплати праці. У закладах професійно-технічної освіти переважає погодинна оплата праці. Однак її характерна риса полягає в тому, що працівники крім посадового окладу отримують низку доплат, наприклад, за ранг, за вислугу років тощо. Так, бухгалтер 2-ї категорії має 12% надбавки за вислугу років та 26% інших доплат (рис. 1).

Враховуючи зарубіжний досвід, при нарахуванні заробітної плати доцільно використовувати наступне співвідношення: 85% – основна заробітна плата, 15% – додаткова (надбавки і доплати). Така пропорція, на нашу думку, має достатньо обґрунтовану стимулюючу сутність. Як видно з рис. 1, вказане співвідношення не дотримано.

У зв'язку з цим вважаємо, що завдання обліку праці і заробітної плати, як і системи її контролю має полягати у наступному:

- ✓ забезпеченні організації контролю за якістю і кількістю затраченої праці, за виконанням завдань зростання продуктивності праці, за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства;

- ✓ своєчасному і правильному перенесенні сум нарахованої заробітної плати і відрахувань органам соціального страхування на собівартість продукції, виконання робіт, послуг, а також на інші витрати;
- ✓ своєчасному розрахунку з персоналом по заробітній платі та інших виплатах;
- ✓ зборі інформації та групуванні показників з оплати праці, необхідних для поточного і наступного планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, для складання фінансової і статистичної звітності;
- ✓ забезпеченні науково-обґрунтованих пропорцій між основною та додатковою заробітною платою.



**Рис. 1. Структура заробітної плати бухгалтера професійно-технічного навчального закладу.**

Як свідчать проведені нами дослідження, проблема раціональної організації оплати праці та її обліку й контролю залишається актуальною. Реформування, задеклароване Стратегією модернізації обліку в бюджетній сфері, вимагає розв'язання проблем із питань оплати праці працівників установ, фінансованих із бюджету, зокрема ПТУ. Тому вказаний напрям досліджень вважаємо перспективним.

Підсумовуючи зазначимо, що в галузі професійно-технічної освіти існує чимало проблем, серед яких належний набір вступників, покращення матеріальної бази, оптимізація оплати праці працівників. Певні недоліки організації оплати праці можна пояснити як недосконалістю законодавства, так і прорахунками самого професійно-технічного закладу. Зокрема, йдеться про вдосконалення організації обліку та контролю праці і заробітної плати, підвищення стимулюючої складової в процесі забезпечення

управління діяльністю суб'єктів галузі освіти тощо. Важливими напрямками розвитку досліджень оплати праці мають стати використання зарубіжного досвіду, автоматизація обліково-аналітичних і контрольних процедур та ін.

*The modern state of functioning and feature of payment of labour in industry of profesiyno-tekhnichnoy education is analysed in the article, investigational domestic experience of improvement of payment of labour and grounded problem of providing of it stimulant role and necessity of overcoming of divergences and disproportions between the levels of nominal and real ettlings, the ways of the use of positive foreign experience are offered from the indicated problems.*

**Keywords:** *payment of labour, account, tariff system, minimum wage, stimulation, foreign experience.*

*Проанализировано современное состояние функционирования и особенности оплаты труда в профессионально-техническом образовании, обоснована необходимость обеспечения ее стимулирующей роли и преодоления диспропорции между уровнями номинальной и реальной заработной платы. Предложены пути использования положительного зарубежного опыта для решения указанных проблем.*

**Ключевые слова:** *оплата труда, учет, тарифная система, минимальная заработная плата, стимулирование, зарубежный опыт.*

## Література

1. Оклад – неклад. РП виявила диспропорцію в рівнях оплати праці бюджетників закон і бізнес // Закон і бізнес. – 2010 // <http://www.zib.com.ua/article/1229978090584/>
2. Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17.
3. Закон України «Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії» // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 48.
4. Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 37.
5. Закон України «Про професійно-технічну освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32.
6. Мойсеєнко Т. Оплата праці: показники – 2010 // Дебет-кредит. – 2010. – № 2.
7. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2010. – № 4.
8. Бердичевська М. Українська технічна освіта: криза профорієнтації // <http://www.eu.edu.org/news/info/177>.