



**Лучко М.Р.**

доктор економічних наук, професор

**Крещин Ю.М.**

здобувач другого (магістерського) рівня

Тернопільський національний економічний університет

м. Тернопіль, Україна

## **АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ**

Сьогодні суб'єкти господарювання функціонують і розвиваються в умовах ресурсних обмежень які можуть бути викликаними внутрішніми та зовнішніми факторами. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх ефективне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють зростанню обсягів виробництва продукції, раціональному використанню обладнання, зниженню собівартості і збільшенню прибутку. Робоча сила має вартісну оцінку, є конкурентною на рику праці. Це розширює межі аналітичних досліджень, критеріями оптимізації трудових відносин стають не лише економічні, а й соціальні параметри. Економічні та соціальні гарантії праці з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності з іншого, формують сферу глибоких аналітичних досліджень кадрового потенціалу підприємства [6, с. 92].

Аналіз використання персоналу, рівня продуктивності праці необхідно проводити в тісному зв'язку з аналізом витрат на оплату праці. Зростання продуктивності праці створює передумови для підвищення рівня її оплати. Аналіз використання коштів на оплату праці в кожній організації має суттєве значення. У процесі його проведення необхідно виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості робіт послуг.

Аналізуючи використання фонду оплати праці, потрібно взяти до уваги те, що форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та обсяги надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галузевими (регіональними) угодами [3, с.134].

Система організація праці, її оплата, мотивація повинна бути спрямована на підвищення ефективності праці. Доцільно використовувати різні підходи, інструменти матеріального та морального стимулювання, організаційні заходи: підвищення заробітку, справедливості в оплаті праці, добра організація праці, поліпшення організації виробництва.

Підвищення ефективності оплати праці напряму залежить від ефективної роботи працівників. Таку роботу можна досягти завдяки таким показникам, як виплати у формі доплат і надбавок, що поділяються на компенсаційні та стимулюючі. Компенсаційні виплати повинні забезпечити відшкодування потенційних втрат (працездатності, продуктивного використання робочого часу, повноцінного використання професійно-кваліфікаційного потенціалу) працівників із незалежних від них причин. Стимулюючі виплати мають на меті формувати спонукальні мотиви до праці, а також до вищої результативності праці. Надбавки повинні служити компенсацією або стимулом у зв'язку з відносно чинниками праці і виробництва, що постійно діють, відносно стійкими характеристиками професійно-кваліфікаційного рівня і ділових якостей працівників

Згідно із Законом України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання через установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці



працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників.

У 2018 році спостерігалась позитивна динаміка щодо зростання заробітної плати. Середньомісячна заробітна плата у 2018 році порівняно з 2017 роком зросла на 24,8 % і становила 8 865 грн., реальна заробітна плата зросла на 12,5 %.

Найвищий рівень заробітної плати у 2018 році спостерігався у м. Києві (13 542 грн.) та в Донецькій області (9 686 грн.).

Найнижчий – у Тернопільській області (6 969 грн.).



**Рис.1. Середньомісячна заробітна плата у 2016-2018 роках, грн. [8]**

Розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду єдиної тарифної сітки з 01.01. 2018 року зріс на 10,1 % і склав 1 762 гривні. Відповідно до цього зросли розміри посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери за всіма тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки.

З метою удосконалення умов оплати праці працівників бюджетних установ прийнято низку рішень Уряду, відповідно до яких, зокрема забезпечено:

- підвищення з січня 2018 року на 10 % посадових окладів педагогічних працівників (постанова Кабінету Міністрів України від 11. 01. 2018 № 22);
- зростання граничного розміру надбавки «за престижність праці» педагогічним працівникам з 20 до 30 % (постанова Кабінету Міністрів України від 11. 01. 2018 № 23);
- упорядкування умов оплати праці працівників державних органів, посадові оклади державним службовцям (постанова Кабінету Міністрів України від 25. 01. 2018 № 24);
- підвищення на 50 % заробітної плати працівників за час перебування в зоні проведення антитерористичної операції (постанова Кабінету Міністрів України від 05. 09. 2018 № 708);
- підвищення на 10% (з 01. 09. 2018) посадових окладів педагогічних працівників спеціалізованих мистецьких шкіл (постанова Кабінету Міністрів України від 07. 11. 2018 № 1100).

Станом на 01.01.2019 заборгованість із виплати заробітної плати по Україні у порівнянні до 01.01.2018 збільшилась на 276,7 млн. грн. (на 11,7 %) і склала 2645,1 млн. грн. на



підприємствах - боржниках, з них на економічно активні підприємства припадає 1 455,7 млн. грн. (55 %).

Із загальної суми заборгованості на 439 економічно активних підприємств припадає 1 млн. 455 млн. 723 тис. грн. (55%); 237 підприємств банкрутів 795 млн. 549 тис. грн. (30%); 91 економічно неактивне підприємство 393 млн. 849 тис. гривень. (15%).

Борги працівникам економічно активних підприємств у порівнянні до 01.01.2018 зросли на 183 млн. 335 тис. грн. або на 14,4% (на 01.01.2018 1 млрд. 272 млн. 388 тис. гривень) [8].

Впродовж 2018 року інспекторами праці проведено інспекційні відвідування 1 тис. 15 підприємств-боржників, які мали заборгованість із виплати заробітної плати у сумі 5 млрд. 393 млн. грн. перед 254 тис. 754 працівниками.

Над методами і моделями стимулювання праці працює велика кількість фахівців, підприємств та наукових установ. Так, у більшості західних компаній поширені три моделі стимулювання праці:

- ✓ перша модель – безпреміальна, за якою функцію стимулювання праці виконує заробітна плата;
- ✓ друга модель – преміальна, яка передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу чи прибутку підприємства;
- ✓ третя модель – преміальна, в якій розміри премій устанавлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [4].

Досвід багатьох вітчизняних підприємств засвідчує: заробітна плата все ще залишається одним з визначальних інструментів мотивації персоналу і за інших рівних умов - обумовлює його прагнення працювати ефективніше. Пояснення не виглядає занадто складним, саме цей різновид особистих доходів є основним для більшості українців, покращення результатів їх власної роботи, діяльності підприємства в цілому.

#### Список використаних джерел:

1. Adamyk B., Skirka A., Snihur K. and Adamyk O. (2019) *Analysis of Trust in Ukrainian bank based on Machine Learning Algorithms. 2019 9th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, Ceske Budejovice, Czech Republic, 2019, pp. 234-239.
2. Adamyk O. *Audit of Accounting Staff in Computer-Based Environment. Economic and social development of Ukraine in XXI century: national vision and globalization challenges: Collection of scientific articles* / – Draft 2 Digital Publishing House, 2017. – 185 p. ISBN 978-0-692-87589-6. – P. 152-153.
3. Лучко М.Р. Бухгалтерський облік в умовах інфляції. Бухгалтерський облік і аудит, № 1, 1994р.
4. Гриневич С.С., Кузьменко Н.В. Державне регулювання заробітної плати / С.С. Гриневич, Н.В. Кузьменко. *Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісо-виробничому комплексі*. 2016. № 16.3 с. 286.
5. Кутинська І.О., Литвин З.Б. Деякі аспекти аналізу використання фонду оплати праці. *Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції. «Економічні та інноваційні процеси: стан, перспективи та розвиток»* м. Ужгород. 2016. С.134-135.
6. Кутинська І.О., Литвин З.Б. Оцінка трудового потенціалу підприємства. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції: «Становлення та особливості регулювання міжнародних економічних відносин»*. м. Дніпро. 2016. С.92-96.
7. Литвин З.Б. Теорія економічного аналізу: Методичні поради і завдання з дисципліни, для студентів напрямку підготовки «Менеджмент» 6.030601 усіх форм навчання. Тернопіль: Економічна думка, 2010. 224 с.
8. Соціальний звіт за 2018 рік. Міністерство соціальної політики України. URL: [mlsp.kmu.gov.ua](http://mlsp.kmu.gov.ua) (дата звернення: 12. 09. 2019).