

УДК 311:314

Біленко О.В.¹

Клочко В.М.²

¹ канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

² студ. гр. МТУ-215 ЗНТУ

ОПЛАТА ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Регулювання оплати праці працівників бюджетних установ в даний час є сферою прямого і безпосереднього впливу держави, яке здійснюється на всіх рівнях. Працівниками бюджетного сектора вноситься значний внесок у забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності країни, оскільки вони надають населенню соціально значущі послуги в галузі освіти, охорони здоров'я та ін. Тим самим вони вирішальною мірою формують його освітній і трудовий потенціал. Тому завданням, яке вирішується в першу чергу, є забезпечення кожного працівника умовами, які дозволять йому своєю працею підтримувати гідний рівень життя, забезпечити реалізацію всіх функцій оплати праці.

Основними формами оплати праці в бюджетних установах є: погодинна форма оплати праці – залежить від кількості відпрацьованого часу та кваліфікації робітника та відрядна форма оплати праці – залежить від обсягу виконаної роботи та якості її виконання [2].

Найчастіше в бюджетних установах використовують погодинну форму оплати праці, яка в свою чергу поділяється на:

- штатну-окладну (чітко встановлений місячний посадовий оклад (ставка))
- просту погодинну (встановлена тверда година ставка)
- погодинно-преміальна (до місячного посадового окладу додається премія за досягнення).

Відрядну форму оплати праці використовують тоді, коли робота містить:

- кількісні показники виконаних робіт, які показують витрати праці;
- можливості встановлення норм виробітку та обліку їх виконання;

- умови для точного обліку виконаних робіт.

Посадові оклади (тарифні ставки) працівників установ, що фінансуються за рахунок бюджету, формуються на підставі:

- мінімального розміру посадового окладу (ставки), встановленого Урядом;

- міжпосадових (кваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

У свою чергу, мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється в розмірі не менше прожиткового мінімуму, станом на 1 січня 2019 року для працездатних осіб він становить тисяча дев'ятсот одна гривня.

Таблиця 1 – Посадові оклади (тарифні ставки) працівників бюджетної сфери 2019 року

Розряд	Тарифний коефіцієнт	Посадовий оклад, грн.	Розряд	Тарифний коефіцієнт	Посадовий оклад, грн.
1	1,00	1921	14	2,42	4649
2	1,09	2094	15	2,58	4956
3	1,18	2267	16	2,79	5360
4	1,27	2440	17	3,00	5763
5	1,36	2613	18	3,21	6166
6	1,45	2785	19	3,42	6570
7	1,54	2958	20	3,64	6992
8	1,64	3150	21	3,85	7396
9	1,73	3323	22	4,06	7799
10	1,82	3496	23	4,27	8203
11	1,97	3784	24	4,36	8376
12	2,12	4073	25	4,51	8664
13	2,27	4361			

Мінімальна заробітна плата у 2019 році складає 4173 грн. [3]. Проаналізувавши табл. 1, ми бачимо, що посадовий оклад перших дванадцяти розрядів складає суму меншу за мінімальну заробітну плату. Згідно нашого законодавства, якщо нарахована заробітна плата за виконану місячну норму праці становить суму нижчу за розмір мінімальної заробітної плати, тоді працівнику нараховують доплату до рівня мінімальної заробітної плат. Ця доплата є складовою фонду додаткової заробітної плати.

Тобто, можна зробити висновок, що система оплати праці бюджетних установ у нашій державі не є повністю ефективною і потребує вдосконалення, наприклад: створити чітку систему для різних категорій

працівників бюджетних установ; прорахувати оптимальний діапазони єдиної тарифної сітки; удосконалити систему нарахування надбавок до основної заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Покатаєва, О.В.** Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах [Текст] / О.В. Покатаєва // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - №10. - С. 88-94.

2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi> (дата звернення: 13.04.2019)

3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.04.2019)