

підприємствах можна оформляти типовими первинними документами для обліку наявності і руху основних засобів.

*Список використаних джерел*

1. Жук В. М. Обліково-аналітичне забезпечення земельних відносин. Агроінком. 2011. № 7-9. С. 116-121.
2. Земельний кодекс України від 25.10.2001 №2768-14 (зі змінами і доповненнями від 11.02.2015) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2768-14>
3. Земельний фонд України станом на 1 січня 2015 р. / Державне агентство земельних ресурсів України [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http://www.dazru.gov.ua/terra/control/uk/publish/article?art\\_id=134612&](http://www.dazru.gov.ua/terra/control/uk/publish/article?art_id=134612&).
4. Ільчак О. В. Бухгалтерський облік сільськогосподарських земель: вимоги міжнародних стандартів. Режим доступу : <http://konf.amsfo.com.ua/buhgalterskij-oblik-silskogospodarskix-zemel-vimogi-mizhnarodnix-standartiv>.
5. Колодій П. П. Проблеми сучасного використання та стан земельних ресурсів. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/archive/7-2015/126.pdf>.
6. Моніторинг земельних відносин в Україні 2014-2015 / Статистичний щорічник // [http://land.gov.ua/wp-content/uploads/\\_1.pdf](http://land.gov.ua/wp-content/uploads/_1.pdf)
7. Суліменко Л.А., Нечипорук О. В. Особливості бухгалтерського обліку земельних ділянок у фермерських господарствах. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. 2012. № 2 (18). С. 264-270.

**Віталій Шапка**

аспірант

Тернопільський національний економічний університет

**ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ  
У ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Сьогодні в Україні галузі економіки, які фінансуються за рахунок державних коштів, а саме: сфера охорони здоров'я, освіти і науки, спорту та інші, переживають складний період, оскільки в Україні спостерігається спад виробництва, нарощення обсягу державного боргу, настання часу виплати коштів по взятим на себе борговим зобов'язанням, існує недостатність бюджетних коштів для фінансування державних програм. Цей період характеризується великою кількістю проблем, які потребують вирішення як на державному рівні, так і на рівні безпосередніх галузей економіки. Особливо це - проблеми оплати праці працівників бюджетної сфери. Дані твердження є основоположними для удосконалення нинішньої системи стимулювання працівників бюджетних установ, а саме - їх заробітної плати.

Основним стимулом для будь-якого працівника ефективно виконувати ним роботу є заробітна плата. Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [4].

В бюджетних установах фінансування виплат по заробітній платі здійснюється за окремим кодом економічної класифікації видатків, який є захищеним, оскільки Бюджетний кодекс України визначає у ст. 55: «Захищеними видатками бюджету визнаються видатки загального фонду бюджету, обсяг яких не може змінюватися при здійсненні скорочення затверджених бюджетних призначень», до яких включаються, зокрема, і виплати по заробітній платі працівникам бюджетних установ [1].

Це означає, що виплати по заробітній платі здійснюються першочергово разом з перерахуванням до єдиного соціального фонду. Проте в законодавстві нема чіткого визначення критерію «бюджетний працівник». Виходячи з власних міркувань, можна

сказати, що бюджетним працівником є людина, яка працює в бюджетній установі і отримує заробітну плату з відповідного державного чи місцевого бюджету. Але хочеться зазначити, що існує два види бюджетних працівників:

- 1) працівники, що отримують заробітну плату на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС);
- 2) працівники, що отримують заробітну плату без врахування ЄТС [11].

В першому випадку заробітна плата визначається за методологією ЄТС, а в другому – спеціальними нормативно-правовими актами, які відносяться до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників, до яких відносяться судді, державні службовці, прокурорські працівники тощо.

Згідно зі ст. 2 Закону «Про оплату праці» фонд оплати праці складається з трьох частин:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати;
- фонд інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

З метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінет Міністрів України затвердив Постанову від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». Цей документ затвердив схеми посадових окладів (ставок) керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, фахівців, службовців, інших працівників установ окремих галузей бюджетної сфери та інші умови оплати праці (розміри доплат, надбавок, порядок надання матеріальної допомоги тощо).

Власні надходження бюджетних установ отримуються додатково до коштів загального фонду бюджету і включаються до спеціального фонду бюджету. Вони поділяються на такі групи:

1) надходження від плати за послуги (включаючи плату за надання адміністративних послуг), що надаються бюджетними установами згідно із законодавством. До цієї групи відносяться плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з їх основною діяльністю, надходження бюджетних установ від додаткової (господарської) діяльності, плата за оренду майна бюджетних установ, надходження бюджетних установ від реалізації в установленому порядку майна (крім нерухомого майна).

2) інші джерела власних надходжень бюджетних установ, до яких відносяться:

- благодійні внески, гранти та дарунки;
- кошти, що отримують бюджетні установи від підприємств, організацій, фізичних осіб та від інших бюджетних установ для виконання цільових заходів, у тому числі заходів з відчуження для суспільних потреб земельних ділянок та розміщених на них інших об'єктів нерухомого майна, що перебувають у приватній власності фізичних або юридичних осіб;
- кошти, що отримують вищі та професійно-технічні навчальні заклади від розміщення на депозитах тимчасово вільних бюджетних коштів, отриманих за надання платних послуг, якщо таким закладам законом надано відповідне право.

Низький рівень оплати праці в бюджетній сфері може бути пояснений наступними чинниками:

- спад національного виробництва;
- прояви інфляційних коливань;
- недосконала система індексації заробітної плати;
- недосконала система обчислення прожиткового мінімуму громадян;
- недостатність надходження коштів до Державного бюджету.

Працівники бюджетних установ, що сформувалися як клас «нових» бідних, життєвий рівень яких має від'ємну динаміку щодо мінімальних державних соціальних стандартів. І це незважаючи на те, що з моменту проголошення незалежності України система оплати праці

працівників бюджетної сфери практично постійно знаходиться у стані реформування. За цей період було двічі здійснено перехід від оплати праці за встановленими в абсолютних сумах посадовими окладами до оплати праці на базі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів.

Хоча реформування оплати праці в бюджетній сфері триває вже багато років до сьогодні ситуація із зарплатами працівників організацій охорони здоров'я, культури, мистецтва, освіти, науки тощо залишається критичною. Головними недоліками тут є низькі ставки й оклади, незначна міжпосадова диференціація зарплати, невідповідна оцінка праці спеціалістів. У зв'язку з цим чітко простежується тенденція значного відставання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери від позабюджетного сектору економіки, що негативно впливає на престиж професії медика, соціального працівника, педагога, держслужбовця та призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності й старіння кадрів.

Досвід країн із розвинутою економікою свідчить про активне використання тарифної системи як ефективного інструмента диференціації оплати праці. І хоча в усьому світі державна служба виокремлюється як особливий вид трудової діяльності, регулювання якої здійснюється на підставі спеціальних нормативних актів, для всіх зарубіжних країн не характерна диференціація заробітної плати державних службовців та інших працівників бюджетної сфери, як це на сьогодні існує в Україні.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що на даний час жодна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною. Тобто існує об'єктивна необхідність удосконалення системи заробітної плати працівників даної категорії.

По-перше, необхідно законодавчо закріпити поняття працівників бюджетної сфери, у якому визначальним критерієм буде джерело фінансування засобів на виплату заробітної плати даної категорії працівників, адже у питаннях заробітної плати працівники, чия праця оплачується на основі ЄТС, мають багато спільного із працівниками організацій, на яких ЄТС не поширюється, але чия заробітна плата фінансується з бюджетних джерел.

По-друге, особливу увагу необхідно приділити проблемі встановлення оптимального діапазону тарифної сітки, оскільки для побудови системи оплати праці працівників бюджетної сфери залежно від їх кваліфікації діапазон тарифної сітки має виключно важливе значення.

По-третє, потребує подальшого удосконалення система нарахування надтарифних елементів заробітної плати працівників бюджетної сфери (надбавок, доплат та премій стимулюючого характеру) в напрямку розробки прогресивних мотиваційних систем з конкретними і зрозумілими показниками і методикою їх розрахунку та нарахування, які не будуть залежати від мінливого настрою керівництва.

Таким чином, фінансове забезпечення оплати праці в бюджетних установах має низку недоліків, які потребують подальшого вдосконалення, в основі якого має бути встановлено відповідну нормативно-правову базу для поліпшення ситуації в бюджетній сфері, в країні має відбуватися виважена соціально-економічна політика, яка підніме повагу та зацікавленість до професій державного значення, зокрема і до соціально значущих професій.

#### *Список використаних джерел*

1. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
3. Про Державний бюджет України на 2013 рік: Закон України від 06.12.2012 № 5515-VI://www.zakon.rada.gov.ua .
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР[із змінами та доповненнями]://www.zakon.rada.gov.ua .
5. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. № 1298 із змінами та доповненнями]://www.zakon.rada.gov.ua.

6. Про схвалення Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери: Розпорядження КМУ від 19 січня 2011 р. N 29-р://www.zakon.rada.gov.ua.
7. Морева О. Оплата праці працівників бюджетної сфери у 2012 році//Зароботная плата-2012р.-№3-с. 14-17.
8. Паламарчук М. Дискримінація в оплаті праці бюджетників. Спецвипуск Профспілкові вісті. 2012. № 12. с. 18-19.
9. Пігуль Н. Г., Люта О.В. Особливості реалізації фінансового механізму бюджетних установ//Вісник Академії митної служби України. Серія «Економіка». 2010. № 2 (44). с. 94–101.
10. Тонконог Т.Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення. Вісник НБУ. №6. 2010р. С. 48-56.
11. Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення. Україна: аспекти праці. 2012. №3. с.10-15.
12. Щербина І.Ф., Рудник А.Ю., Зубенко В.В. Бюджетний моніторинг: Аналіз виконання бюджету за січень-вересень 2012 року. ІБСЕД. 2012. с.16-44.
13. Брич В. Я. Шушпанов П. Г. Шляхи вдосконалення регулювання зовнішньої трудової міграції населення. Україна: аспекти праці. 2010. № 4. С. 28-30.
14. Брич В., Нагара М. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні. Україна: аспекти праці. 2009. № 6. С. 18-23.
15. Брич В.Я., Корман М. М. Психологія управління: навч. посіб. К. : Кондор, 2013. 379 с.
16. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібн. / В. Я. Брич, за ред. Є. П. Качана. Тернопіль : Економічна думка, 2006. 373 с.
17. Язлюк Б. Бутов А., Костецький В. Теоретичні основи сутності та змісту інновацій та інноваційної діяльності. Галицький економічний вісник. 2012. № 6 (39). С. 52-65.
18. Язлюк Б. Управління диверсифікацією в контексті реалізації інвестиційно-інноваційної стратегії розвитку підприємств. Галицький економічний вісник. 2010. № 4. С. 86-91.

**Микола Шульський**

д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту  
Львівський національний університет ветеринарної медицини  
та біотехнологій імені С.З. Гжицького

## **ГОСПОДАРСТВА НАСЕЛЕННЯ: СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ВИРОБНИЦТВА АГРАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ**

Виробництво аграрної продукції в системі АПК забезпечується діяльністю різних організаційно-господарських структур у сільському господарстві, важливе місце серед яких займають господарства населення. Ці господарства органами статистики трактуються, як «домогосподарства, що здійснюють сільськогосподарську діяльність як з метою самозабезпечення продуктами харчування, так із метою виробництва сільськогосподарської продукції. Ця категорія включає домогосподарства у сільській місцевості, міських населених пунктах (включаючи колективні сади та городи), а також фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, які проводять свою діяльність у галузі сільського господарства без створення юридичної особи» [4, с. 184]. Таке просторове тлумачення вказує на широкий спектр їх розповсюдження, з одного боку, та зайняття різнобічною діяльністю в сільському господарстві, з іншого. Ці характерні ознаки приваблюють і спонукають науковців до дослідження результатів їх діяльності.

Враховуючи саме ці аспекти функціонування цих господарств у системі ведення сільськогосподарського виробництва, нами обрана тема для даної публікації. Безумовно, науковцями ця форма господарювання досліджена глибоко і всебічно. Однак слід врахувати ті обставини, наявність яких обумовлена дією законів діалектичного розвитку, що ніяке явище не є застиглою формою, а воно постійно і динамічно розвивається під впливом чинників зовнішнього і внутрішнього середовища. Господарства населення у цих аспектах не