

інтегрованої звітності в традиційних системах фінансового та управлінського обліку. Прихильники другого підходу пропонують створювати цілісну обліково-аналітичну систему підприємства.

Враховуючи те, що у системі інтегрованої звітності ключовими показниками є зміни у капіталах, доречно мати відповідні рубрики у вигляді позабалансових рахунків для кожного виду капіталу. При цьому одним із можливих варіантів може бути інтеграція фінансових і нефінансових показників на позабалансових рахунках. Це дозволить аналізувати зміни у капіталах та вивчати їхній взаємозв'язок з досягнутими результатами.

Література

1. Голов С. Ф. Інформаційне забезпечення інтегрованого звітування / С. Ф. Голов // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «обліково-аналітичне забезпечення системи менеджменту підприємства». – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017. – С. 67-68.

2. Когденко В. Г. Интегрированная отчетность: вопросы формирования и анализа / В. Г. Когденко, М. В. Мельник // Международный бухгалтерский учет. – 2014. – № 10. – С. 2–5.

3. Костирко Р. О. Інтегрована звітність – інструмент соціально відповідального бізнесу / Р. О. Костирко // Часопис економічних реформ. – 2014. – № 1. – С. 49–54.

4. Безверхий К. В. Методичні засади формування інтегрованої звітності підприємства / К. В. Безверхий // Облік і фінанси. – 2014. – № 3(65). – С. 9-14.

5. Куцик П. О. Інтегрована звітність як нова парадигма розвитку бухгалтерської звітності / П. О. Куцик, М. О. Корягін // Бухгалтерський облік і аудит. – 2015. – №5. – С. 5-18.

УДК 657.471.12:331.2

Хорунжак Н.М.,

д.е.н., доцент, професор кафедри обліку
в державному секторі економіки та сфері послуг,
Тернопільський національний економічний університет

ІННОВАЦІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ЕКОНОМІЧНИЙ ТА ОБЛІКОВИЙ ЗМІСТ

Заробітна плата – одна з найважливіших економічних категорій, яка впродовж свого історичного розвитку не втрачала актуальності. Її рівень прямо впливає на особистісні фінансові можливості щодо задоволення життєвих потреб. Опосередковано, заробітна плата визначає фізичне становище кожного

індивіда, яке, в свою чергу позначається на його моральному (у вищій формі духовному) стані. Скептики можуть заперечити (і будуть цілком праві), що є високодуховні люди, які не живуть на заробітну плату. Проте підняття дискусії щодо такого твердження не є метою цієї публікації, а лише служить констатацією авторської позиції, яка стосується не поодиноких винятків, а широкого загалу людей. Більшість населення живе за рахунок плати, отриманої за її працю. І найбільш поширеною формою такої плати є заробітна плата.

Не маючи в нашому історичному проміжку часу інших альтернатив, ця економічна категорія постійно знаходиться в полі зору законодавців. Є щонайменше дві причини такого інтересу: перша – захист працівників в умовах ринку; друга – спроба недопущення соціальної напруги у суспільстві. З економічної точки зору та загальної теорії розмір заробітної плати слід сприймати як компроміс між працедавцем і працівником, адже їхні інтереси кардинально розходяться. В сучасних умовах до вирішення цієї проблеми активно включаються професійні спілки й інші суспільні інституції. У випадку працівників органів місцевого самоврядування, котрі функціонують як суб'єкти державного сектору, компроміс з питань заробітної плати визначається обсягом наявних бюджетних коштів, існуючими міжгалузевими пропорціями, вимогами чинного законодавства щодо розміру мінімальної заробітної плати тощо. З цієї причини Кабінет міністрів України 10.05.2018 р. ухвалив рішення щодо уточнення та внесення зміни до постанови «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 р. № 268. Залежно від посади та виду органів самоврядування посадові оклади збільшено на 27 відсотків і вище. «Так, наприклад посадовий оклад Директора департаменту міської ради заплановано підвищити в середньому на 30 %, начальника самостійного управління/відділу на 27 %, а спеціаліста на 37 %» [1].

Ще одним позитивом є факт повернення працівникам органів місцевого самоврядування та органів прокуратури надбавок за вислугу років. Однак навіть за таких умов структура доходу, який отримується працівником державного сектору не перетворюється на раціональну. У ній значну частку займає не гарантована частка, тобто посадовий оклад з обов'язковими надбавками та виплатами, а варіативні винагороди (за додаткове навантаження, інтенсивність праці, виконання особливо важливої роботи тощо). Дослідники І. Піонтківська та О. Кашко наводять дані, що засвідчують наявність тимчасових надбавок і виплат в обсязі понад 160 відсотків від посадового окладу [2]. З точки зору класичної економічної теорії це нераціональна пропорція, яка призводить до нівелювання мотиваційної функції оплати праці. Також наразі не дотримано взаємозв'язку зростання посадових окладів з прожитковим

мінімумом (він залишився на рівні, затвердженому Законом України «Про державний бюджет на 2018 рік» від 07.12.2017 р. №2246-VIII: загальний показник =1853 грн.). Збережено також норму щодо обов'язковості доведення розміру заробітної плати працівника органу місцевого самоврядування (якщо вона нижча) до рівня мінімальної заробітної плати. При цьому, премія в розмірі посадового окладу може бути джерелом покриття такої різниці. Звідси – така премія хоч і має назву «в розмірі посадового окладу» насправді буде складати лише різницю, котра залишилася після приведення зарплати до рівня мінімальної. Така економічна сторона питання встановлення посадових окладів для працівників органів місцевого самоврядування.

Щодо питання обліку, то по-перше, бухгалтери знову отримали рішення, яке вимагає застосування з дати введення в дію. Тобто це не обов'язково буде перше число оскільки в самій постанові дата набрання чинності не вказана (ймовірно нею буде 10.05.2018 р.). Усі ж інші дати вимагають «рахунку до» та «рахунку після». По-друге, для робітників, зайнятих в органах місцевого самоврядування оклади за вищеназваним нормативним документом не встановлено, а тому слід послуговуватися по обліку Наказом №77 [3]. Однак при цьому в 2018 році для обчислення рівня посадового окладу таких працівників (наприклад, з 01.01.2018 р.) необхідно було застосовувати коефіцієнт 1,10125. Останній використовувався в комплексі з врахуванням окладу працівника 1 тарифного розряду. По-третє, попри традиційність підходів до розрахунку й обліку надбавок (за ранг, вислугу, високі досягнення тощо) певні особливості стосуються врахування використання іноземної мови. Насамперед, існують розбіжності у відсотках (10%, 15 % та 25%, відповідно, якщо використовувалася європейська, східна, в т.ч. угро-фінська, або африканська, або ж використовувалося 2 або більше іноземні мови). Крім того, така надбавка нараховується в період використання, а не щодо всього періоду діяльності працівника.

Література

1. Підвищено посадові оклади працівникам органів місцевого самоврядування [Електронний ресурс] // Платформа LIGA:ZAKON. – Режим доступу: <https://ligazakon.net/lawnews>.

2. Піонтківська І. Що не так з оплатою праці державних службовців і як це змінити / І. Піонтківська, О. Кашко / Українська правда, 7 серпня 2017 року.

3. Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів : Наказ Міністерства праці України від 02.10.1996 р. №77 (зі змінами від 24.03.2017 р. №466).