

Для всіх розпорядників коштів Державного бюджету є обов'язковим здійснення операцій по видатках через органи Державного казначейства. При казначейській формі виконання Державного бюджету розпорядникам коштів відкриваються реєстраційні рахунки в органах Державного казначейства. Бюджетні кошти, які знаходяться на реєстраційних рахунках використовуються розпорядниками коштів відповідно до затверджених асигнувань у кошторисах доходів та видатків, та лімітів видатків.

Фінансування із бюджету – це перерахування коштів на поточні реєстраційні бюджетні рахунки розпорядників коштів єдиного казначейського рахунка або рахунка місцевого бюджету які відкриті в банківських установах і в органах казначейства.

Отже, фінансування із бюджету здійснюється на основі двох основних принципів: плановості та цільового характеру використання бюджетних коштів. Принцип плановості означає обов'язкову умову законодавчого затвердження даних видатків. Цільовий характер використання бюджетних коштів означає вимогу до розпорядників коштів використовувати виділені кошти за їхнім цільовим призначенням.

#### **Список використаних джерел:**

1. Маляревський Ю.Д. Бюджетний облік і звітність: підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / Ю.Д.Маляревський – Х.: Видавничий дім «ІНЖЕК», 2003 . – 208 с.
2. Мельник Т.Г. Облік та аудит діяльності бюджетних установ / Т.Г.Мельник. – К.: Кондор, 2009.– 411 с.
3. Михайлов М. Г., Телегунь М. І., Славкова О. П. Бухгалтерський облік у бюджетних установах [навчальний посібник]. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 384 с.

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Хаблюк Оксана Андріївна*

*Джугла Володимир,  
студент групи РКм – 51*

## **ПРОБЛЕМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Оплата праці відіграє особливо важливу роль у системі управління персоналом. Тому в сучасній економічній літературі дослідженню сутності цієї економічної категорії приділяють посилену увагу.

Існують різноманітні визначення заробітної плати.

Дячун О.В. трактує заробітну плату як плату за працю, а її величину – як ціну праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії по-

питу на конкретні види праці і її пропозицію [2, С. 145]. Оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, як і всіх інших товарів також регулюється співвідношенням між попитом і пропозицією. Із зниженням попиту або збільшенням пропозиції ціна робочої сили, тобто заробітна плата, зменшуватиметься і навпаки.

Калина А.В. також вважає, що величина заробітної плати повинна визначатись на основі витрат на відтворення робочої сили з врахуванням попиту на неї [5, С. 223].

Вважаємо, що найбільш повне сучасне тлумачення заробітної плати наведено в "Енциклопедії бізнесмена, економіста, менеджера", де зазначено, що заробітна плата – це "форма оплати праці робітників, службовців підприємств, фірм, компаній, установ державної і недержавної форм власності. Це частина національного доходу, що відшкодовує затрати, необхідні для праці, і є головним джерелом матеріальних засобів для відтворення робочої сили. Вона розподіляється в грошовій формі між працівниками відповідно до кількості і якості затраченої праці" [3, С. 216].

У Законі України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95 із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.07 під заробітною платою розуміють винагороду, обчислену, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, надані послуги [1].

Негативно впливає на трудову мотивацію і рівень життя населення затримка із виплатою заробітної плати, оскільки це веде до погіршення матеріального та соціального становища працівника, створює соціальну напругу і знижує мотивацію до високопродуктивної праці. Але ця проблема є значно глибшою і небезпечнішою, тому що допускається та прогнозується можливість значних затримок у виплаті заробітної плати в майбутньому, що суперечить цілям, завданням і перспективам трансформації українського суспільства загалом, роблячи його деструктивним і не прогнозованим [4, с. 49].

В Україні поширена практика виплати заробітної плати працівникам у «конвертах», що суттєво зменшує податкові надходження до бюджетів усіх рівнів і соціальних фондів, та знижує рівень пенсійного забезпечення працівників. За оцінкою українських експертів та експертів Світового банку, розмір прихованої зарплати в Україні становить близько 50% легальної. У багатьох країнах світу порогом граничного рівня «тіньової» економіки визначено 20% [6, С. 4].

Основними причинами виплати заробітної плати в «конвертах» є низька ефективність економіки; непослідовність та незбалансованість соціально-економічних реформ; нерозвиненість ринкового середовища та громадських інституцій; відсутність системної політики оплати праці; заміна державних організаційних функцій та механізмів розподільчими; корупція

на всіх рівнях управління; відсутність дієвих механізмів (зокрема, страхових) захисту найманих працівників; низький рівень правової культури, зокрема законслухняності; несприятливі умови ведення бізнесу, передусім малого та середнього; розповсюдження споживацьких та утриманських настроїв [6].

Крім того, в Україні поширена практика подвійної бухгалтерії у сфері оплати праці, коли працівникам встановлюється офіційна зарплата в межах мінімальної заробітної плати, а фактично вони отримують значно більшу суму. Низький рівень заробітної плати і високий рівень її оподаткування значною мірою провокують «тінізацію». З метою ухилення від сплати податку з доходів та єдиного соціального внеску заробітну плату виплачують під виглядом безпроцентних позик, видачі значних сум під звіт, інших доходів, які не обкладаються податками. «Тіньові» виплати заробітної плати здійснюються в основному в малому та середньому бізнесі [6, С. 4].

Найефективнішим засобом, який би міг мотивувати роботодавців до виплати легальної зарплати, є зниження податкового навантаження. Розвинені західні країни нагромадили чималий досвід створення умов, за яких ухилення від сплати податків, у тому числі через приховування заробітної плати, стає економічно не вигідним: втрати від порушення фінансової та податкової дисципліни перевищують можливий прибуток від таких дій. У цьому напрямку вживають заходи щодо підвищення штрафних санкцій та посилення контролю через інспекцію праці.

З метою формування зацікавленості роботодавців у детінізації зарплати доцільно знизити ставки єдиного соціального внеску з метою зменшення навантаження на фонд оплати праці. Діюча в західних країнах система персоніфікації соціальних відрахувань (до фондів – пенсійного, медичного страхування, страхування на випадок безробіття та ін.) і нагромаджувальна система зацікавлюють платників податків у сплаті цих внесків і тим самим в отриманні офіційної зарплати, оскільки від її розміру залежить майбутній розмір страхових виплат.

Слід зазначити, що державне регулювання оплати праці підприємств, організацій та інших первинних суб'єктів господарювання формується й реалізується в межах чинного законодавства, передусім Закону України «Про оплату праці» [1], та має враховувати стратегічні і тактичні цілі діяльності конкретних суб'єктів господарювання, їх галузеву специфіку, абсолютні розміри, географічне положення, ступінь міжнародної інтеграції, рівень соціального розвитку трудового колективу. У разі найму працівника за контрактом власник або вповноважений ним орган може встановлювати за згодою працівника як передбачені в колективному договорі, так і індивідуальні умови оплати праці.

Контроль з боку держави у сфері регулювання оплати праці здійснюється за трьома напрямками: через законодавство, податкову політику, тарифні угоди. Основним документом є Кодекс законів про працю України, у якому встановлюються основні соціальні гарантії. Також важливою є податкова система державного регулювання заробітної плати, оскільки за її допомогою, з одного боку, здійснюються економічні та фіскальні дії держави, а з іншого - захищаються права платників податків. Законодавча регламентація оподаткування дозволяє централізовано управляти всією податковою системою, що перетворює її на важливий інструмент економічної політики держави.

Посилення матеріальної мотивації найманих працівників та удосконалення організації заробітної плати неможливе без забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати. Одним з напрямків удосконалення державної політики у сфері оплати праці має бути покращення галузевих співвідношень в оплаті праці з метою недопущення відтоку людського капіталу з тих видів економічної діяльності та галузей промисловості, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного зростання та конкурентоспроможності країни. Це стосується таких видів економічної діяльності та галузей, як охорона здоров'я, освіта, наука, сільське господарство, харчова промисловість, виробництво електронного устаткування тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
2. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посіб. / О. В. Дячун. - Л.: Афіша, 2007. - 241 с.
3. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2009. – 654 с.
4. Зайцев Ю. Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України // Економіка України. – 2008. – № 8. – С. 45-50
5. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспекты эффективности) / А.В. Калина: учеб. пособие. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – К.: МАУП, 2009. – 312 с.
6. Куліков Г. Покласти край «тіньовій» зарплаті / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 2011. - 13 квітня. – С. 4 – 5

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Михайлишин Надія Петрівна*