

Економіка розвитку.

Артеменко Н.В.
*ст. викладач кафедри економічного аналізу та обліку
НТУ «ХПІ»
м. Харків, Україна*

ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Система регулювання заробітної плати в Україні складається з чотирьох підсистем: державного регулювання; договірної регулювання; ринкового регулювання; регулювання зарплат на підприємствах, установах і організаціях. Таке відокремлення цих підсистем мотивується тим, що вони є відносно самостійними.

Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної), а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізації продукції (робіт, послуг).

Принципово важливим є те, що жодна країна в світі не може обходитися без державного регулювання оплати праці, хоча сфера, масштаби, методи і процедури такого впливу різноманітні. Функції держави (законодавчої і виконавчої влади) як суб'єкта організації оплати праці в суспільстві неоднозначні і складні. Це мотивується тим, що держава водночас виступає в різних ролях: власника, законодавця, захисника інтересів найманих працівників підприємств, гаранта дотримання законів про працю та її оплату, власність, податки, ціни, зайнятість населення та інші, які пов'язані із заробітною платою.

Державне регулювання оплати праці ґрунтується на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм, що містяться у Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, Конституції України, Кодексі законів про працю, в законодавчих актах країни.

Передовсім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень, як це передбачено ст. 48 Конституції України [1].

Оплату праці держава регулює прямими і непрямими методами.

Пряме регулювання — це безпосереднє встановлення визначених кількісних параметрів і норм заробітної плати, що є обов'язковими для підприємств незалежно від форм власності й господарювання. Сфера такого регулювання встановлена Законом України «Про оплату праці».

Відповідно до цього закону таке регулювання проводиться за допомогою:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетного сектора економіки, а також керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно із переліком, який визначається Урядом; оподаткування доходів працівників; використання систем індексації трудових доходів; компенсації працюючим втрати частини заробітку через затримання його виплати; забезпечення соціальних гарантій працівникам (пенсії, стипендії, виплати за лікарняними та по безробіттю); фінансування витрат на освіту, науку, культуру та охорону здоров'я [2].

Одним із основних напрямків удосконалення державної оплати праці є обґрунтований розрахунок і періодичний перегляд мінімальної заробітної плати на національному рівні.

Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці.

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язкова на всій території України для підприємств всіх форм власності і господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості, в розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання цін на споживчі товари і тарифи на послуги за згодою сторін колективних переговорів.

Після прийняття Державного бюджету-2017 були отримані основні соціальні показники, на основі яких розраховуються розміри соціальних гарантій (мінімальний розмір оплати праці, прожитковий мінімум та багато інших). З 1 січня 2017 р. в Україні змінилося значення самого терміну «мінімальна зарплата» (статті 1-3 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР із змінами, внесеними законом від № 1774-VIII від 06.12.2016)

Ця державна гарантія для працівників тепер стосується не тільки розміру окладу, а й заробітної плати працівника за місяць в цілому.

Таким чином, роботодавець зобов'язаний буде щомісяця виплачувати працівнику за повний відпрацьований місяць заробітну плату у мінімальному розмірі, яка може складатися з: окладу, премій, надбавок та інших постійних

доплат (окрім доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат).

Виконувати цю норму потрібно як юрособам, так і фізособам — роботодавцям.

Правило нарахування зарплати не нижче мінімальної не працює, коли згідно трудового договору робота проводиться на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником в повному обсязі місячної норми праці.

У цих випадках заробітна плата виплачуватиметься пропорційно виконаній нормі праці.

За порушення в сфері дотримання мінімальних державних гарантій може бути застосовано штраф у 10 мінімальних зарплат, встановлених законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення – (при розмірі мінімальної зарплати 3200 грн – це 32000 грн) — стаття 265 КЗпП.

Мінімальна заробітна плата у 2017 році складає 3200 грн на місяць (або 19,34 грн за годину у погодинному розмірі).

Прожитковий мінімум для працездатних осіб у 2017 році складає 1600 грн.

Заробітна плата на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

Контроль за дотриманням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють: Міністерство праці й соціальної політики; фінансові органи; органи державної податкової інспекції; професійні спілки та інші органи (організації), які представляють інтереси найманих працівників. Найвищий нагляд за дотриманням законодавства про оплату праці здійснює Генеральний прокурор України і підлеглі йому прокурори. Не допускається від зазначених органів укриття будь-якої інформації з питань про оплату праці.

За порушення законодавства про оплату праці винуватці притягуються до дисциплінарної, матеріальної і кримінальної відповідальності згідно з

законодавством.

Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію й динаміку змін заробітної плати. Ці методи реалізуються через визначення загальної економічної стратегії, пріоритетів соціальної політики [3].

Таким чином, держава регулює оплату праці працівників бюджетних установ:

- установленням розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій;

- установленням умов і розмірів оплати праці працівників на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, генеральної, галузевих і регіональних угод, колективних договорів у межах асигнувань за рахунок загального та спеціального фондів;

- оподаткуванням доходів працівників.

Держава регулює ті питання, які без неї не можуть бути вирішені. Всі інші питання оплати праці регулюються на договірній основі. Однак, за умов глибокої економічної кризи, інфляції, нерішучості ринкових перетворень найкращі закони можуть лише проголосити, але не можуть забезпечити вирішення економічних проблем, однією з найважливіших з яких є гідна людини заробітна плата.

Список використаних джерел

1. Конституція України – Київ: 14 липня 1996.
2. «Про оплату праці»: Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР // Основні чинні кодекси і закони України / Уклад. Ю.П. Єлісєвенко. – 2-ге вид. – К.: Махаон, 2003. – 976 с.
3. Джога Р.Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах : підручник / Р. Т. Джога, С. В. Свірка, Л. М. Сідельник ; [за заг. ред. проф. Р. Т. Джоги.] -К. : КНЕУ, 2015. -484 с.