

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ,
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

УДК 657.1.012

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-264-6(1)-152-158

БОНДАРЕНКО Н. М.,

ОСИПОВА Є. П.

Дніпровський національний університет імені О. Гончара

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ ТА
ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ**

У статті розкрито сутність понять «заробітна плата» та «оплата праці» у нормативних документах. Представлено критичний огляд існуючих підходів до їх визначення у фаховій літературі, що дало можливість уточнити сутність терміну «заробітна плата». Досліджено особливості оплати праці в бюджетній сфері. Висвітлено актуальні проблеми сучасного стану заробітної плати в бюджетній сфері та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, виплати працівникам, бюджетні установи.

BONDARENKO N.,

OSYPOVA Y.

Oles Honchar Dnipro National University

**SALARIES AS ECONOMIC CATEGORY AND ITS PECULIARITIES
IN BUDGETARY INSTITUTIONS**

In this article, we seek to consider a variety of approaches to defining the concepts of "salary" and "labor remuneration" in order to deepen and clarify the understanding of these socio-economic categories, as well as to study the peculiarities of wages in the budget sphere. Summing up the opinions of various scientist, we believe that salary are one of the main indicators and factors of the level of social and economic life of the country, calculated in terms of money, which, according to an employment contract, the employer pays the worker for work that has already been or must be performed. In addition to the term "salary", the term "labor remuneration" is widely used in scientific literature and practice. At the legislative level, the term "labor remuneration" does not exist, so it allows scientist to interpret it differently. Labor remuneration is a wider concept than salary. Labor remuneration is a process that emphasizes the success of an action, and salary are the ultimate result of this action and are a component of labor remuneration. Salaries in budgetary institutions are payments to employees provided for the labor used and is the price of labor. Payments to employees of budgetary institutions play the role of the social protection instrument and compensation provided by the state through public sector entities in exchange for employee services. The system of labor remuneration in the public sector has a number of shortcomings: low tariff rates and salaries, insignificant inter-occupational wage differentiation, inter-industry disproportions in the size of salaries of employees who perform the same complexity and functional characteristics of work, inadequate evaluation of the work of leading specialists, etc. In this regard, the salaries of employees of the budgetary sphere do not fulfill their basic functions - reproductive and motivational. Therefore, one of the priority tasks of the state should be the reformation of the wage policy of the employees of the budget sphere in order to increase the motivation of employees, interest in the results of work, and ensure objective differentiation of wages.

Key words: salary, labor remuneration, payments to employees, budget institutions.

Постановка проблеми. Сучасні ринкові відносини неможливо уявити без існування бюджетних організацій та установ. На сьогодні особливо актуальним та проблемним питанням щодо соціально-економічних відносин даного сектору, на нашу думку, є питання матеріальної мотивації та організації виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери.

Останні дослідження свідчать про те, що в бюджетному секторі України найбільшою проблемою є велика різниця між високою «вартістю життя» та низькими виплатами працівникам, тому Україна відноситься до одних з бідніших країн Європи.

Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів працівників бюджетних установ до рівня розвинених країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності між роботодавцями та державою.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні, методичні і прикладні питання щодо визначення сутності заробітної плати та вивчення її особливостей у різних сферах діяльності розглядали такі відомі українські вчені-економісти, як Атамас П. Й., Білуха М. Т., Грабова Н. М., Колота А. М., Кужельний М. В., Кулаковська Л. П. та ін. Наукова економічна література наводить велику кількість визначень заробітної плати, а її автори постійно намагаються удосконалити визначення сутності заробітної плати та функцій, які вона повинна виконувати в сучасних умовах ринкової економіки.

Проблеми, пов'язані з оплатою праці, зокрема й працівників бюджетного сектору, досліджували та продовжують досліджувати багато науковців, а саме: В.С. Василенко, О.С. Ветлужська, А.О. Гордеюк,

Ю.М. Іванечко, П.М. Матюшко, А.І. Радчук, Т.В. Сизикова, С.В. Цимбалюк та ін. У своїх працях наукові діячі та фахівці-економісти змістовно розглядають найважливіші проблеми оплати праці в умовах вітчизняної економіки, що склалися на сьогодні.

Мета статті. У даній статті прагнемо розглянути різноманітні підходи до визначення понять «заробітна плата» та «оплата праці» з метою поглиблення і уточнення розуміння цих соціально-економічних категорій, а також дослідити особливості оплати праці в бюджетній сфері.

Вклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата як основна форма доходу найманих працівників та основа їх добробуту відіграє провідну роль у матеріальній мотивації і є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору.

Поняття «заробітна плата» є однією з найбільш дискусійних категорій, оскільки не існує єдиного підходу до визначення її сутності. Обґрунтування сутності терміну «Заробітна плата» почалося з XVII ст. Так, В. Петті вважав, що заробітна плата – це ціна праці, величина якої визначається необхідними засобами для існування робітника, тобто їх мінімум. Д. Рікардо був впевнений, що заробітна плата – властивість нової суми життєвих засобів, необхідних для утримання робітників. А К. Маркс зазначав, що заробітна плата – грошовий вираз вартості і ціни робочої сили [1]. З часом цей термін зазнав певних змін і вдосконалень (табл. 1).

Таблиця 1

Трактування терміну «заробітна плата» різними авторами

Автори	Визначення
Кодекс законів про працю України [2]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Податковий кодекс України [3]	Заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом.
Толуб'як В. С. [4]	Заробітна плата – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє.
Н.Б. Болотіна [5]	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
Круш П.В. [6]	Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавця сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.
Лукашевич В.М. [7]	Заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці.
Дружиніна В.В. [8]	Заробітна плата – це основна частина трудового доходу працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.
Шкуліпа Л.В. [9]	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
Покропивний С.Ф. [10]	Заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу доходу.
Мартин О.М. [11]	Заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально - економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість робітнику і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання
Васильчак С.В. [12]	Заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги

Проаналізувавши зазначені визначення, ми дійшли висновку, що жодний з авторів не дає вичерпне визначення сутності заробітної плати, а лише описують певну її сторону.

Вважаємо за доцільне розглядати її з декількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, є мотиваційним чинником), і з позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, ознакою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника.

Звідси можна зробити висновок, що заробітна плата – це один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя країни, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавця сплачує працівникові за роботу, яку вже виконано або має бути виконано.

Крім терміна «заробітна плата», у науковій літературі та практичній діяльності широко використовують поняття «оплата праці». На законодавчому рівні тлумачення терміну «оплата праці» не існує, тому це дає можливість науковцям трактувати його по-різному. У таблиці 2 наведено трактування терміну «оплата праці».

Таблиця 2

Трактування терміну «оплата праці» різними авторами

Автори	Визначення
Шкуліпа Л.В. [9]	Оплата праці – система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення і здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, іншими нормативними правовими актами, колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами та трудовими договорами.
Покропивний С.Ф. [10]	Оплата праці – це винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, якості та умов виконуваної роботи, а також компенсаційні виплати (доплати і надбавки компенсаційного характеру, в тому числі за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних і стимулюючих виплати).
Черкашина Т.В. [13]	Оплата праці – це будь-який зарібок, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.
Гришанова О.А. [14]	Система оплати праці — це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили.
Потриваєва Н.В. [15]	Оплата праці – це витрати роботодавця за фактично виконану роботу та шанс працівника отримати плату за працю за певних умов

Отже, підсумовуючи вищезазначене, можна сказати, що ототожнення понять «заробітна плата» і «оплата праці» не є вірним та обґрунтованим, тому що ці терміни відповідають різним явищам.

Оплата праці є ширшим поняттям, ніж заробітна плата. Оплата праці – процес, який підкреслює успішне виконання дії, а заробітна плата є кінцевим результатом цієї дії і є складовою оплати праці.

Заробітна плата в бюджетних установах є виплатами працівникам, що надаються за використану працю та є ціною витраченої праці. Виплати працівникам бюджетних установ відіграють роль інструменту соціального захисту та компенсацій, які надаються державою через суб'єктів господарювання державного сектора в обмін на послуги працівників [16].

Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам», встановлено методичний фундамент для створення в бухгалтерському обліку інформації щодо виплат працівникам, та її розкриття у фінансовій звітності. Відповідно до НП(с)БО 132, виплати працівникам діляться на три групи:

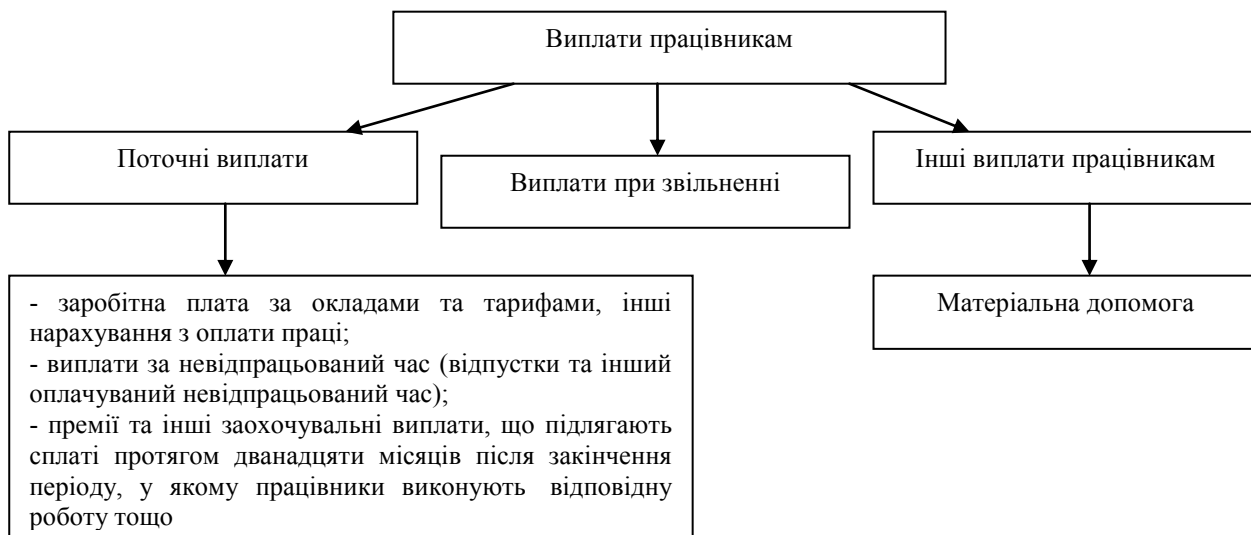


Рис. 1. Групи виплат працівникам державного сектору [17]

Проте, у нормативних документах України, у тому числі з питань бухгалтерського обліку, дефініція «виплати працівникам» відсутня.

Доцільно зазначити, що визначення поняття «виплати працівникам» наведено в Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку у державному секторі 25 «Виплати працівникам»: це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [18]. Однак вимоги МСБОДС 25 не є обов'язковими, оскільки Стандарт містить лише рекомендації для запровадження, а чинні класифікаційні ознаки, які застосовуються для структури виплат працівникам бюджетних установ України, відрізняються від класифікаційних ознак МСБОДС 25.

Оплата праці працівників бюджетної сфери має істотні особливості порівняно з оплатою праці осіб, зайнятих у недержавному секторі економіки: її організацією займається насамперед держава, регулювання якої по відношенню до бюджетних установ та організацій носить прямий характер. Саме держава, виступаючи власником майна бюджетних організацій і підприємств, визначає масштаби та структуру виробництва їх послуг, ціну реалізації вироблених продуктів, їх фінансові витрати, кількість персоналу, величину фонду заробітної плати. Недостатнє фінансування з боку державних органів, досить часто призводить до зниження ефективності діяльності бюджетних установ та викликає низьку оплату праці їх персоналу.

Загалом система оплати праці в організаціях, які знаходяться на бюджетному фінансуванні, регулюється тими ж законами і принципами, що і оплата праці у не бюджетній сфері. У той же час вона має свої специфічні особливості:

- результатом виконуваної роботи в основному є не річ, а послуги;
- праця носить переважно розумовий характер;
- у складі сукупних витрат бюджетних установ на оплату праці припадає 60–80 % усіх витрат;
- в бюджетній сфері досить високий рівень кваліфікації працюючих;
- фінансування витрат на оплату праці здійснюється у межах асигнувань, передбачених кошторисом доходів та витрат;
- в бюджетних установах для визначення рівня оплати праці застосовуються тарифні ставки заробітної плати – посадові оклади [19].

Важливим показником соціально-економічного розвитку держави є середня заробітна плата. Динаміку рівня середньої заробітної плати за різними галузями наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2013–2017 роках [20]

Вид діяльності	Середня заробітна плата, грн.				
	2013	2014	2015	2016	2017
Сільське господарство	2269	2476	3140	3916	5761
Промисловість	3774	3988	4789	5902	7631
Будівництво	2727	2860	3551	4731	6251
Оптова та роздрібна торгівля	3049	3439	4692	5808	7631
Транспорт	3582	3768	4653	5810	7688
Інформація та телекомунікації	4659	5176	7111	9530	12018
Професійна, наукова та технічна діяльність	4505	5290	6736	8060	10039
Обов'язкове соціальне страхування	3719	3817	4381	5953	9372
Освіта	2696	2745	3132	3769	5857
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2351	2441	2829	3400	4977

Як ми бачимо з поданої вище таблиці, протягом п'яти років спостерігалось постійне підвищення заробітної плати в усіх сферах діяльності. У 2013 р. найменшу зарплату отримували працівники сільського господарства – 2269 грн, а в 2017 р. – робітники, що працюють у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (4977 грн). Але не дивлячись на зростання, заробітна плата в державному секторі залишається найнижчою в порівнянні з іншими галузями (виключення становить лише сільське господарство).

Низький рівень заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери негативно позначається на мотивації працівників, негативно впливає на престиж професії викладача, педагога, медика, соціального працівника, державного службовця, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук вторинної й третинної зайнятості або ж пошук роботи на підприємствах інших видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів. Відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного зростання країни, її конкурентоспроможності, безумовно, є негативним явищем.

Матеріальне становище найманих працівників бюджетної сфери погіршується у зв'язку з постійними інфляційними процесами (що не завжди відбивається на індексах інфляції, які оприлюднює Держкомстат України, але вагомо впливають на добробут населення) та недосконалістю процедури індексації заробітної плати, яка не виконує свого основного призначення – відшкодування працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

Також досить актуальною проблемою оплати праці в державному секторі є необґрунтовано низький рівень мінімальної заробітної плати. Законом України «Про Державний бюджет» визначено розмір мінімальної заробітної плати на 2018 р. – 3723 грн. На жаль, показник мінімальної заробітної плати в Україні є найнижчим в Європі (рис. 2).

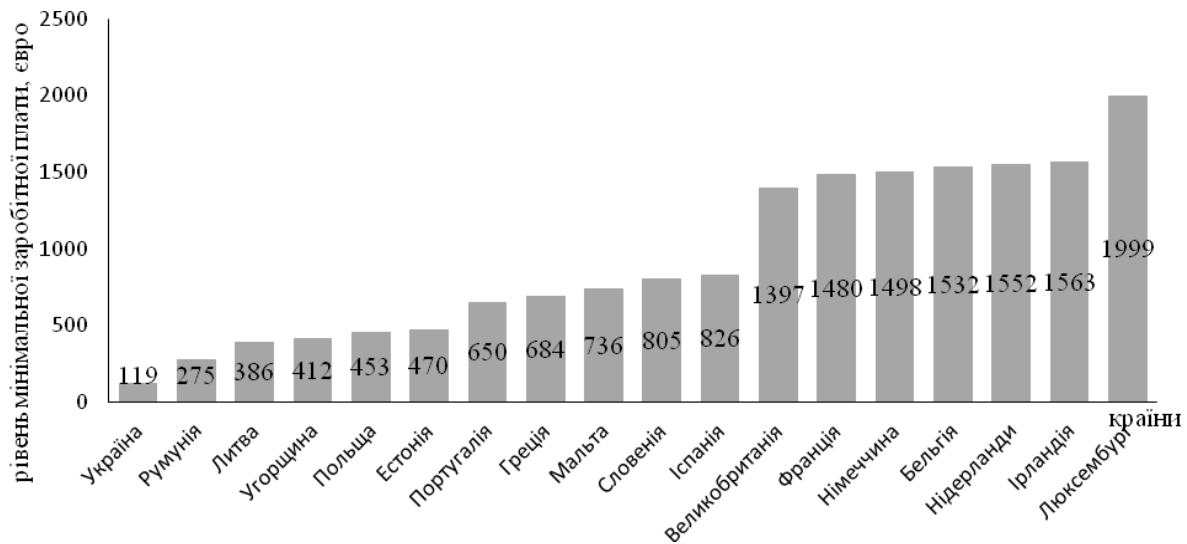


Рис. 2. Мінімальна заробітна плата країн Європи у 2018 р. [20]

Аналізуючи наведену статистику, ми бачимо, що мінімальна заробітна плата в Україні набагато менша, ніж в інших країнах Європи. Одним з шляхів вирішення даної проблеми є узгодження мінімальної зарплати з прожитковим мінімумом та приведення їх до конкурентоспроможного рівня.

Результати проведеного дослідження засвідчили, що економічну ситуацію ускладнює також і затримка виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ (рис. 3).

На наданому вище рисунку спостерігається збільшення заборгованості в секторі соціального страхування: за останні три роки він збільшився майже у два рази (2575 тис. грн проти 4854 тис. грн). Заборгованість у сфері охорони здоров'я значно зменшилася: у 2017 р. вона склала 14738 тис. грн, в той час як у 2016 р. вона складала 33013 грн). Заборгованість у сфері освіти теж має тенденцію до зменшення (7389 тис. грн у 2016 р. проти 4464 тис. грн у 2017 р.). Зменшення заборгованості за видами економічної діяльності, звичайно, є позитивним явищем, але її наявність свідчить про невиконання центральними органами виконавчої влади графіків погашення заборгованості із заробітної плати.

Однією з головних причин зростання заборгованості з виплат заробітної плати є відсутність ефективної системи управління установами та контролю з боку відповідних органів державного управління.

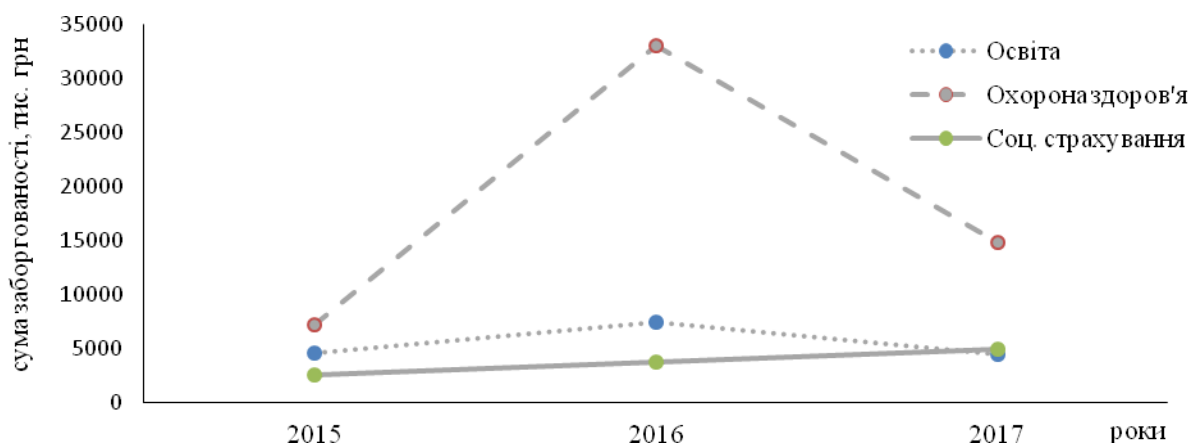


Рис. 3. Динаміка заборгованості з виплат заробітної плати в бюджетній сфері за 2015–2017 рр. [21]

Проблема несвоєчасного погашення заборгованості із виплати заробітної плати може бути вирішена через раціональне використання бюджетів шляхом режиму економії та посилення контролю за сплатою податків та зборів, внесення інших платежів та цільове бюджетних коштів.

Головними недоліками оплати праці у державному секторі є низькі тарифні ставки та оклади, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, неадекватна оцінка праці провідних спеціалістів.

На сьогодні в Україні оплата праці в бюджетній сфері здійснюється за двома системами. Перша з них ґрунтується на використанні Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», що затверджена відповідною

постановою КМУ [22]. Інша базується на основі схем посадових окладів, що регулюється спеціальними нормативно-правовими актами (оплата праці державних службовців, працівників правоохоронних органів, суддів, органів прокуратури тощо). Паралельне існування двох систем є негативним явищем, оскільки не забезпечує уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх працівників [23, с. 12].

Отже, враховуючи все вищесказане, можна зробити висновок, що діюча державна політика нездатна забезпечити громадян гідною та своєчасною платою за працю. Тому формування ефективної політики у сфері оплати праці є дуже важливим аспектом сьогодення, адже роль держави у визначенні такої політики була і залишається вирішальною.

Висновки. Отже, заробітна плата як соціально-економічна категорія належить до найскладніших категорій економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. Аналіз літературних джерел свідчить про неоднозначність підходу вчених до визначення категорії «заробітна плата», що обумовлено специфікою соціально-трудових і соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства.

Узагальнюючи думки різних науковців, ми вважаємо, що заробітна плата – це один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя країни, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку вже виконано або має бути виконано.

Система оплати праці у державному секторі має низку недоліків: низькі тарифні ставки та оклади, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції у розмірах посадових окладів працівників, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу, неадекватна оцінка праці провідних спеціалістів тощо. У зв'язку з цим заробітна плата працівників бюджетної сфери не виконує своїх основних функцій – відтворювальної та мотиваційної.

Це виступає демотиваційним чинником для працівників, негативно впливає на статус більшості професій бюджетного сектору економіки, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук роботи на підприємствах інших видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів тощо.

Тому сьогодні одним із пріоритетних завдань держави має бути реформування політики оплати праці працівників бюджетної сфери з метою посилення мотивації працівників, зацікавленості в результатах праці, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати.

Література

1. Економічна теорія [Електронний ресурс] / під ред. Предборського В.А. – К. : Кондор, 2003. – 492 с. – Режим доступу : http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/KONDOR/EKONOM_TEORIA_2003.pdf
2. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI, зі змінами та доп. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
4. Толуб'як В.С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення / В.С. Толуб'як // Теорія та практика державного управління. – 2010. – Вип.2. – С. 242–249.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підруч. / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2010. – 564 с.
6. Круш П.В. Макроекономіка : [навч. посіб.] / П.В. Круш, С.О. Тульчинська. – [2-е вид., перероб. та доп.]. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 328 с.
7. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В.М. Лукашевич. – Львів : Новий світ, 2014. – 248 с.
8. Дружиніна В.В. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах / В.В. Дружиніна // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 9. – С. 112–117.
9. Шкуліпа Л.В. Вплив макроекономічних чинників на заробітну плату працівників / Л.В. Шкуліпа // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 41. – С. 267–274.
10. Економіка підприємства : [підручник / за заг. ред. С.Ф. Покропівного]. – Вид. 2-е, перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2001. – 528 с.
11. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти / О. М. Мартин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.7. – С. 233–239.
12. Васильчак С.В. Планування, облік, звітність, контроль у бюджетних установах : навчальний посібник / Васильчак С.В. – К. : АВТ, 2004. – 424 с.
13. Черкашина Т.В. Облік у бюджетних установах : навчальний посібник / Черкашина Т.В. – Одеса : ОНЕУ, ротاپринт, 2013. – 264 с.
14. Грішанова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / Грішанова О.А. – 5-е вид. – К. : Центр учбової літератури, 2016. – 390 с.
15. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва // Економічний форум : науковий журнал Луцького національного економічного університету. – 2014. – № 1 – С. 243–248.
16. Бондаренко О.С. Вдосконалення організації обліку заробітної плати в бюджетних установах [Електронний ресурс] / О.С. Бондаренко, Т.В. Салівон // Ефективна економіка. – 2013. – № 1. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2359>
17. Виплати працівникам [Електронний ресурс] : національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12>
18. Виплати працівникам [Електронний ресурс] : міжнародний стандарт бухгалтерського обліку у державному секторі 25. – Режим доступу : [file:///C:/Users/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B5%D0%B9/Downloads/25_final%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B5%D0%B9/Downloads/25_final%20(1).pdf)
19. Матвеева В. Все про облік і оподаткування бюджетних організацій : підручник / В. Матвеева, С. Замазій. – Х. : Фактор, 2008. – 1024 с.
20. Мінімальна заробітна плата у країнах Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ru.tsn.ua/groshi/ne-3200-grm-eurostat-nazval-minimalnye-zarplaty-v-evrope-803234.html>

21. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ukrstat.org/uk>
22. 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 30.08.2002 № 1298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>
23. Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 3. – С. 10–15.

References

1. Economic Theory / Edited by Predborsky V.A. – K.: Condor, 2003. – 492 p. [Electronic resource] – Material access mode: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/KONDOR/EKONOM_TEORIA_2003.pdf
2. Labor Code [Electronic resource] – Access mode: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Tax Code of Ukraine dated 02.12.2010 № 2755-VI, with amendments and additions [Electronic resource]. – Mode of access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
4. Tolubjak V.S. Wages and its impact on the formation of financial resources of the pension system / V.S. Tolubjak // Theory and practice of public administration. – 2010. – iss.2 – P.242-249.
5. Bolotina N.B. Labor law of Ukraine: under the leadership. / N.B. Bolotina, G.I. Chanysheva – K.: Knowledge, KOO, 2010. – 564 p.
6. Krush P.V. Macroeconomics: Teaching. manual / P.V. Krush, S.O. Tulchinskaya – [2nd form, processing. and additional]. – K.: Center for Educational Literature, 2008. – 328 p.
7. Lukashevich V.M. Economics of Labor and Social-Labor Relations: Teachers. manual / V.M. Lukashevich – Lviv: New World. – 2014 – 248 p.
8. Druzhinina V.V. Optimization of the wage fund at enterprises / V.V. Druzhinina // Current problems of the economy. – 2011. – № 9. – P.112-117.
9. Shkulipa L.V. Influence of Macroeconomic Factors on Employees' Wages / Shkulipa L.V. // Bulletin of the Economy of Transport and Industry. 2013. – № 41. – P. 267-274.
10. Economy of the enterprise: Textbook / For Ed. SF Trowel. – Kind. 2nd, processing. and additional. – K.: KNEU, 2001. – 528 p.
11. Martin O. M. Wages as an Economic Category: Socio-Economic Aspects / O. M. Martin // Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine. – 2012. – Exp. 22.7. – P. 233–239.
12. Vasilchak S.V. Planning, Accounting, Reporting, Control at Budgetary Institutions: A Training Manual. - K.: AVT, 2004. - 424 p.
13. Cherkashina T.V. Accounting at budgetary institutions: Textbook. – Odessa: ONEU, rotary print, 2013 – 264 p.
14. Grishanova O.A. Economics of Labor and Social-Labor Relations: Textbook. – 5th kind. – K.: Center for Educational Literature, 2016. – 390 p.
15. Potrevayeva N.V. The state and prospect of accounting for payroll calculations: the theoretical aspect / N.V. Potrevayeva // Scientific Journal of the Lutsk National Economic University «Economic Forum». – 2014. – № 1 – P. 243-248.
16. Bondarenko O.S. Improving the organization of wage accounting in budgetary institutions [Electronic resource] / O.S. Bondarenko, T.V. Salivon // Effective economy. – 2013. – № 1. – Access mode: <http://www.economy.nayka.com.ua/?Op=1&z=2359>
17. National Accounting Standards (Standard) in the budget sector 132 "Employee Benefits" [Electronic Resource] – Access Mode: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12>
18. International Public Sector Accounting Standard 25 "Employee Benefits" [Electronic Resource]. – Access mode: file:///C:/Users/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B5%D0%B9/Downloads/25_final%20(1).pdf
19. Matveeva V. All about Accounting and Taxation of Budget Organizations: Textbook / V. Matveev, S. Zamazyi. – X.: Factor, 2008. – 1024 p.
20. Minimal wage in Europe [Electronic resource] – Mode of access to the material: <https://ru.tsn.ua/groshi/ne-3200-grn-eurostat-nazval-minimalnye-zarplaty-v-evrope-803234.html>
21. State Statistics Service of Ukraine [Electronic resource]. – Access mode: <https://ukrstat.org/uk>
22. On the payment of employees on the basis of the Uniform Tariff Grid and coefficients for remuneration of employees of institutions, institutions and organizations of certain branches of the budget sphere: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated August 30, 2002, No. 1298 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>
23. Tsimbaliuk S. Paying Labor to Employees in the Budget Sphere: Problems and Prospects for Improvement / S. Tsimbaliuk // Ukraine: Aspects of Labor. – 2012. – № 3. – P. 10–15.

Рецензія / Peer review : 31.10.2018 Надрукована / Printed : 06.12.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Єлісєєва О. К.