

## ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОБ'ЄКТ РЕВІЗІЇ В ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ

*Анотація. Теоретично обґрунтовано визначення поняття оплати праці в державних установах. Систематизовано погляди вчених-економістів на сутність поняття "оплата праці". Розкрито сутність оплати праці як об'єкта в державних установах.*

*Аннотация. Теоретически обосновано определение понятия оплаты труда в государственных учреждениях. Систематизированы взгляды ученых-экономистов на сущность понятия "оплата труда". Раскрыта сущность оплаты труда как объекта в государственных учреждениях.*

*Annotation. The definition of "wages in budget institutions" is theoretically grounded views of economists on the nature of the concept of "wages" are systematized the essence of remuneration as an object in budget institutions is revealed.*

*Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, державні кошти, державне регулювання оплати праці.*

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері оплати праці. На сучасному етапі спостерігається надто низький рівень реальної заробітної плати, наявність заборгованості з її виплати. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу більшості населення, але останнім часом вона не виконує свої функції [1].

Вивченням питань оплати праці займаються безліч вчених і фахівців, таких, як А. Воронін, А. Пастухов, А. Хрустальов, Д. Шамалін і т. д. Дані вчені вважають, що категорія оплати праці є одним з найважливіших мотивів удосконалення суспільства. Як відомо, за все потрібно платити, так і праця цілком може вимірюватися грошовими одиницями. Чим складніша виконувана робота, тим більше повинно бути цих одиниць [2, с. 43]. Як зазначає Н. Воськолович, активніше використання інноваційних процесів у сфері сучасного виробництва неможливе без високого рівня професійної підготовки, досягнення якого вимагає збільшення витрат на навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Наслідком цього є дорожчання живої праці, що об'єктивно примушує працедавця шукати шляхи для підвищення ефективності використання персоналу, перш за все, за рахунок побудови адекватних систем оплати праці [3, с. 32].

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування визначення поняття оплати праці як об'єкта ревізії у державних установах. Відповідно до визначеної мети було поставлено такі завдання: систематизувати погляди вчених-економістів на сутність поняття "оплата праці" та розкрити сутність оплати праці як об'єкта ревізії у державних установах.

У процесі дослідження були використані такі методи: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація.

У економічній науці багато уваги приділяють проблематиці оплати праці та використанні фінансових ресурсів як в державних, так і в інших організаціях. Водночас мало досліджуються проблеми щодо фінансового забезпечення ефективної діяльності державних установ.

Для вирішення даної проблеми, на думку автора, насамперед, необхідно визначити сутність поняття заробітної плати.

Правове визначення заробітної плати надане в ст. 1 Закону України "Про оплату праці". Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності і умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності [4, ст. 94].

Також усі норми з оплати праці в рамках своєї компетенції установ установлюють у колективному договорі.

У колективному договорі, з урахуванням норм і гарантій, передбачених законодавством і угодами, встановлюються такі умови у сфері оплати праці працівникам конкретних установ:

визначають фонди оплати праці;

системи оплати праці;

тарифні сітки;

схеми посадових окладів;

надбавки і доплати, що перевищують розміри, встановлені в законодавстві;

премії, що входять у системи оплати праці;

компенсаційні і гарантійні виплати [5, с. 56].

Система праці розуміється як спосіб начислення розмірів винагороди, що підлягає виплаті працівникам, відповідно до проведених витрат праці, а ряді випадків і з його результатами.

Таким чином, аналіз теорії і практики оплати праці показує, що в будь-якому суб'єкті господарювання збереження балансу інтересів можливе, якщо будуть враховуватися три аспекти мотивації – залучення, утримання,

Таким чином, заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником ефективності функціонування суб'єкта господарювання. Тому питання оплати праці залишається відкритим і може розроблятися й удосконалюватися з впливом часу та розвитком державних установ.

*Наук. керівн. Дікань Л. В.*

---

**Література:** 1. Ведерніков М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики) : монографія / М. Д. Ведерніков. – Хмельницький : Евріка, 2001. – 288 с. 2. Лобенко А. М. Державний фінансовий контроль: ревізія і аудит / А. М. Лобенко // Науковий вісник. – 2009. – № 2. – С. 360–366. 3. Дмитренко Г. В. Фінансовий контроль в Україні: проблеми і шляхи розвитку : монографія / Г. В. Дмитренко. – К. : К.І.С., 2010. – С. 374. 4. Кодекс України "Про працю України" : за станом на 1 грудня 2006 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – Х. : Одиссей, 2006. – С. 204. 5. Хрустальов А. Встановлення мінімальної заробітної плати: зарубіжний досвід / Хрустальов А. // Людина і праця. – 2001. – № 10. – С. 55–59.