

*Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет*

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Тема: Оплата праці в бюджетних установах

*Спеціальність 051 «Економіка»
Освітня програма 6.051.00.06 «Економіка і бізнес»*

Завідувач кафедри: _____ / Мельник Л.Г. /

Керівник роботи: _____ / Карпіщенко О.І. /

*Виконавець: _____ / Доля О.С. /
П.І.Б.*

*Група: _____ Ез-61Р _____
шифр*

Суми 2020

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота містить 43 стор., 12 таблиць, 3 рисунок, 38 джерел літератури.

Мета – вивчити процес тарифікації, нарахування та виплати заробітної плати у бюджетних установах соціального захисту.

Предмет дослідження – оплата праці у бюджетних установах України.

Об'єкт дослідження – оплата праці у Центрі комплексної реабілітації дітей з інвалідністю.

Методи дослідження – абстрактно-логічний, структурний, розрахунковий, аналітичний.

У першому розділі визначено поняття, склад зарплати, засади її державного та договірнього регулювання, сутність тарифної системи, а також форми та системи оплати праці.

У другому розділі проаналізовано тарифну систему у бюджетних закладах та її недоліки та переваги з точки зору впровадження єдиної тарифної сітки оплати праці працівників бюджетних установ.

У третьому розділі зроблена загальна характеристика центру реабілітації, визначені основні засади тарифікації працівників Центру реабілітації. Нарахована заробітна плата працівникам центру, а також розраховано утримання із нарахованої заробітної плати.

ОПЛАТА ПРАЦІ, ТАРИФНА СИСТЕМА, ТАРИФНИЙ РОЗРЯД,
ТАРИФНИЙ КОЕФІЦІЄНТ, ДОПЛАТА, НАДБАВКА, ПЕРСОНАЛ,
ПОДАТОК З ДОХОДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| РЕФЕРАТ..... | 3 |
| ВСТУП..... | 4 |
| 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ..... | 6 |
| 1.1 Заробітної плата і елементи її державного регулювання..... | 6 |
| 1.2 Тарифна система оплати праці..... | 10 |
| 1.3 Форми та системи оплати праці..... | 12 |
| 2 ОСНОВНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ..... | 15 |
| 2.1 Головні етапи формування існуючої системи оплати праці в бюджетних установах..... | 5 |
| 2.2 Аналіз нормативно-правового забезпечення оплати праці працівників бюджетної сфери на основні Єдиної тарифної сітки..... | 17 |
| 2.3 Розміри тарифних ставок і коефіцієнтів з оплати праці працівників центрів соціальної реабілітації..... | 20 |
| 3 ОПЛАТА ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ЦЕНТРУ КОМПЛЕКСНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ ДІТЕЙ (ОСІБ) З ІНВАЛІДНІСТЮ)..... | 24 |
| 3.1 Основні засади функціонування Центру комплексної реабілітації для дітей (осіб) з інвалідністю..... | 24 |
| 3.2 Тарифікація персоналу Центру..... | 26 |
| 3.3 Щомісячне нарахування заробітної плати працівників Центру... | 31 |
| ВИСНОВКИ..... | 40 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 41 |

ВСТУП

Сучасні світові тенденції розвитку економіки пов'язані, перш за все, з необхідністю імплементації цілей сталого розвитку в життя[26,28,31,36,37,38,43,44,61,62,66] та рухом суспільства у напрямку сестейневого розвитку. Саме інноваційні технології, що є більш економічно ефективнішими ніж традиційні, будуть визначати майбутній інноваційний потенціал країни[10,30,32,52,53,54,56,60,63,64,65] та формувати політику регулювання заробітної плати робітників підприємств.

Заробітна плата є точкою перетину інтересів багатьох суб'єктів: держави, бюджетної установи, працівника, податкової, соціальних фондів тощо. У зв'язку з цим важко переоцінити значення роботи, пов'язаної з нарахуванням заробітної плати та обліком витрат на оплату праці. Помилки при нарахуванні заробітної плати автоматично призводять до цілої низки помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками. Є тільки один спосіб уникнути таких помилок - абсолютно точно знати, як провадити будь-які розрахунки, пов'язані із заробітною платою. Тому тему даної роботи можна вважати досить актуальною сьогодні.

Мета – вивчити процес тарифікації, нарахування та виплати заробітної плати у бюджетних установах соціального захисту.

Завдання роботи:

- визначити поняття та склад заробітної плати;
- визначити основи державного та договірнього регулювання заробітної плати;
- охарактеризувати тарифну систему;
- визначити основні форми та системи оплати праці;
- визначити і охарактеризувати основні проблеми у нарахуванні та виплаті заробітної плати у бюджетних установах;
- розглянути основні тарифні розряди, що застосовуються у бюджетних установах соціальної реабілітації;

- охарактеризувати діяльність Центру комплексної реабілітації дітей з інвалідністю;
- провести тарифікацію персоналу центру реабілітації, зробити розрахунки утримань із заробітної плати.

Предмет дослідження – оплата праці у бюджетних установах України.

Об'єкт дослідження – оплата праці у Центрі комплексної реабілітації дітей з інвалідністю.

Методи дослідження – абстрактно-логічний, структурний, розрахунковий, аналітичний.

При виконанні роботи було використано велику кількість законодавчих і нормативних актів з питань оплати праці як в Україні взагалі, так і в бюджетних установах соціальної реабілітації зокрема.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1 Заробітна плати та основні елементи її державного регулювання

В Конституції України право на працю гарантується кожному громадянину, що дає можливість заробляти собі на життя працею, яку є його вільним вибором, або на яку останній вільно погоджується .

Під працею розуміємо процес свідомої доцільної діяльності людини, в якій вона видозмінює зовнішню природу або людину, опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між людьми і водночас змінює власну природу [3,15,16,27,29,35,45,57,59].

На сьогодні відносини в галузі оплати праці в Україні регулюються великою кількістю законодавчих і нормативних актів [17-22]: Кодексом законів про працю України , Законом України (ЗУ) «Про оплату праці» , ЗУ «Про відпустки», щорічними ЗУ «Про Державний бюджет» , Податковим кодексом України (в частині оподаткування заробітної плати податком з доходів фізичних осіб , Постановою Кабінету Міністрів України про «Порядок обчислення середньої заробітної плати» , Постановою Кабінету Міністрів України «Про максимальну величину фактичних витрат на оплату праці найманих працівників ..., з яких справляються страхові внески (збори) до соціальних фондів», Інструкцією зі статистики заробітної плати [25], Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [33] та іншими документами.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – «це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [16].

Структура заробітної плати наведена на рис.1.1.



Рис. 1.1 Складові фонду оплати праці (за ст.2 ЗУ «Про оплату праці»)

I. У фонд основної заробітної плати входять суми нарахованих працівникам винагород за виконану роботу згідно встановлених норм праці (можуть застосовуватися норми часу, виробітку, обслуговування тощо).

Нараховані винагороди можуть бути у різних формах:

1. Винагороди, розраховані за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників або посадовими окладами керівників, технічних службовців, спеціалістів.

2. Суми % або комісійних в залежності від обсягу доходів (виручки), від реалізації продукції (робіт, послуг).

3. Гонорари штатним працівникам засобів масової інформації, видавництв або установ мистецтв.

4. Оплати при переведенні працівників на нижчеоплачувану роботу (відповідно до законодавства).

5. Вартість продукції, що видавалась працівникам при використанні оплати праці в натуральній формі та інші [16].

II. У фонді додаткової зарплати враховують надбавки, доплати, компенсаційні та гарантійні виплати (зазначені у законодавстві), премії за виконання виробничих функцій і завдань. Це можуть бути:

- надбавки і доплати за суміщення професій (або посад); збільшення об'єму робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу у шкідливих умовах праці; роботу у нічний час; високу професійну майстерність; класність водіям транспортних засобів та інші;
- премії та винагороди (систематичного характеру), у т.ч. за вислугу років;
- комісійні винагороди, що виплачуються до тарифної ставки додатково;
- оплата праці у неробочі дні або позаурочний час;
- індексація зарплати;
- вартість безоплатного проїзду певним категоріям працівників;
- оплата різних видів додаткових відпусток;
- та простоїв не з вини працівника [34,51].

III. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат додають одноразові (або раз на рік) премії та винагороди; матеріальну допомогу надану для більшості працівників (наприклад, на оздоровлення), оплату або дотацію на харчування працівників, вартість путівок працівникам та членам їх сімей за рахунок коштів підприємства, вартість проїзних квитків тощо [34].

Основними важелями впливу держави на організацію і рівень оплати праці в Україні є державні соціальні гарантії, які є обов'язковими для підприємств усіх форм власності. До них відносять мінімальну заробітну плату; норми оплати праці; інші гарантії і компенсації.

Мінімальна зарплата встановлюється щорічно ЗУ «Про Державний бюджет». Відповідно до ст. 3 ЗУ «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата – «це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці» [15]. Вона не включає доплати; надбавки; інші виплати.

Згідно ЗУ «Про державний бюджет на 2020 рік» з 01 січня 2020 р. розмір мінімальної заробітної плати, встановленої в Україні складає у місячному розрахунку 4723 грн. (у погодинному розмірі – 28,31 грн.) [16].

Зміст інших норм і гарантій в оплаті праці наведено у ст. 12 ЗУ «Про оплату праці» [18] - це норми, гарантії та компенсації. Норми оплати праці за понаднормовий час; за роботу в святкові, неробочі і вихідні дні; за роботу в нічний час; роботу працівників, менших 18 років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо. Гарантії оплати щорічних відпусток працівникам; за час виконання державних обов'язків; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу та інші.

Гарантії і компенсації працівникам при службових відрядженнях; переїзді в іншу місцину, роботу у польових умовах тощо.

Вказані норми і гарантії в оплаті є мінімальними державними гарантіями у сфері оплати праці [13,40].

Важливим також є договірне регулювання оплати праці працівників. Воно будується на основі системи угод, які укладаються профспілками і роботодавцями на державному рівні (генеральна угода), галузевому рівні (галузева угода), регіональному рівні (регіональна угода) і на рівні виробничого колективу (колективний договір) відповідно до положень ЗУ «Про колективні договори і угоди» [20].

Генеральну угоду підписують КМУ, Конфедерація роботодавців України і профспілкові об'єднання України. Генеральна угода регулює принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин. У ній містяться дії, спрямовані на реалізацію такої політики, і

відповідальність сторін за їх виконання. Положення Генеральної угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, незалежно від форми власності і господарювання (тобто всі підприємства зобов'язані враховувати вимоги Генеральної угоди при складанні колективних договорів) [20,22].

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови введення і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною і галузевими (регіональними) угодами [6].

Окремо з кожним працівником підприємства можуть укладатися трудові договори (контракти) або трудові угоди [58].

1.2 Тарифна система оплати праці в Україні

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Завдяки тарифній системі оплата праці дозволяє розподілити роботи за складністю а працівників за кваліфікацією по розрядах тарифної сітки. Завдяки їй формуються і диференціюються розміри зарплати [4, 5].

При побудові тарифної сітки враховуються:

- тарифна ставка робітника 1-го розряду, встановлена в розмірі мінімальної заробітної плати;
- міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення тарифних ставок (посадових окладів).

Віднесення видів робіт до певних тарифних розрядів здійснюється власником або уповноваженим ним органом за тарифно-кваліфікаційним довідником при узгодженні з профспілками.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) у свою чергу розробляються Мінпраці України або галузевими міністерствами та відомствами.

Власник або уповноважений ним орган встановлює посадові оклади відповідно до посади і кваліфікації працівника. Власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади за результатами атестації у межах затверджених у мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді. Тобто власник або уповноважений ним орган є вільним у визначенні форм, систем оплати праці, а також суми посадових окладів, оскільки державні обмеження не значні і стосуються найчастіше мінімальної оплати праці.

Основні джерела коштів на оплату праці наведені на рис. 1.2



Рисунок 1.2 - Джерела коштів на оплату праці для різних економічних суб'єктів

Існують також і певні відмінності і в організації оплати праці для різних суб'єктів господарювання і за окремими видами робіт, що виконуються [40,41].

Оплата праці працівників комерційних підприємств відбувається на підставі законодавчих та нормативних актів і колективних договорів. Обсяги витрат на оплату праці працівників визначає власник підприємства виходячи з очікуваного доходу і обсягу робіт, який з ним пов'язаний (включаючи роботу адміністративно-управлінського персоналу, кількість працівників, потрібних для виконання зазначених робіт, їх кваліфікації).

Оплата праці працівників бюджетних установ здійснюється також на підставі законодавчих і нормативних актів, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань. Обсяги витрат на оплату праці у бюджетних установах затверджуються одночасно з бюджетом за кодом (2110) [5, 12].

На комерційних підприємствах і в організаціях, що одержують дотації з бюджету, організація оплати праці повинна враховувати дію ст. 16 ЗУ «Про оплату праці», в межах умов надання дотацій, встановлених КМУ [21].

1.3 Форми та системи оплати праці

В теорії виділяють дві основні форми оплати праці:

- 1) почасову;
- 2) відрядну.

Почасова передбачає залежність оплати праці від часу, відпрацьованого працівником, а також встановлених ставок або посадових окладів.

Відрядна форма встановлює залежність розміру оплати від кількості виробленої працівником продукції (робіт, послуг) зазначеної якості

враховуючи складність й умови праці, відрядні розцінки за одиницю продукції (робіт, послуг) [1, 3].

Кожна з форм оплати праці в свою чергу поділяється на системи оплати праці (рис.1. 3)

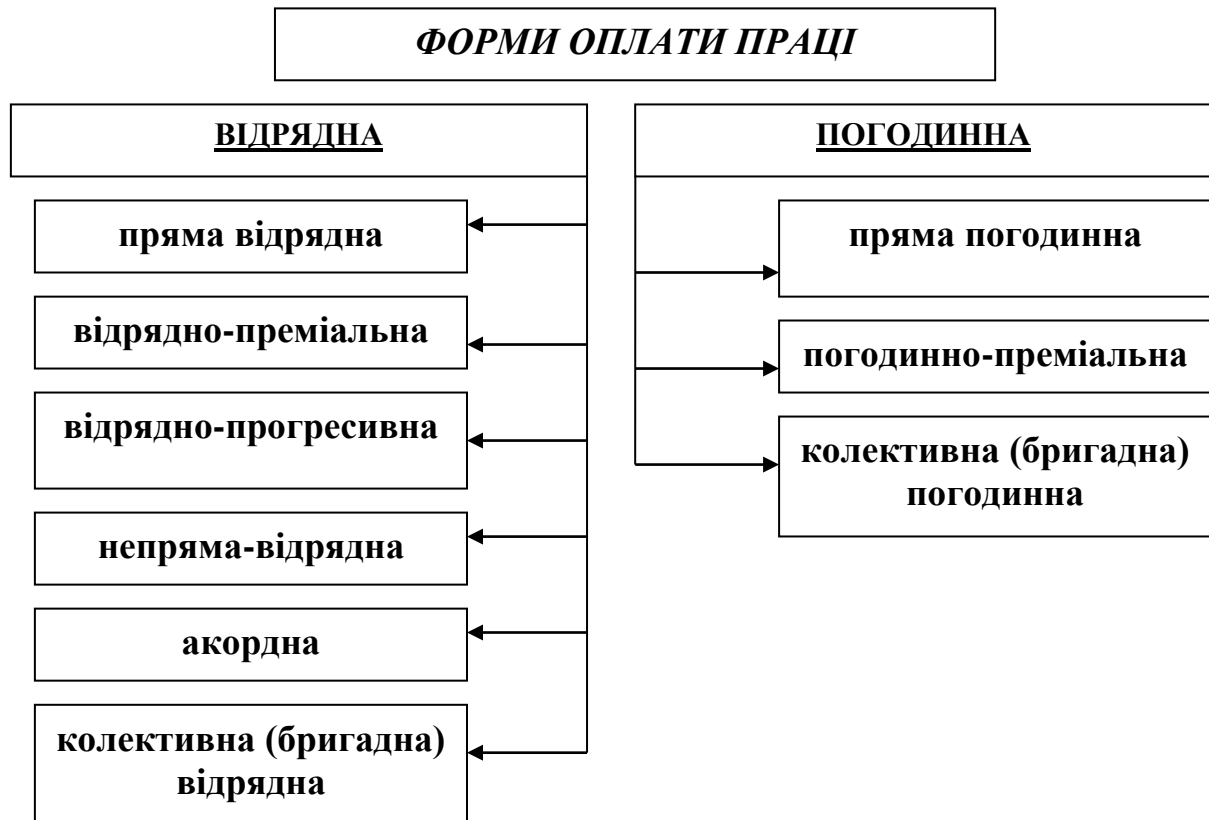


Рис. 1.3 – Форми і системи оплати праці

Почасова оплата праці використовується при визначенні зарплати в залежності від кількості відпрацьованого часу та встановленого посадового окладу (тарифної ставки) [40,42,58].

Пряма відрядна оплата праці передбачає, що зарплата залежить від кількості виготовленої продукції (виробітку), часу, витраченого на її виготовлення, розцінок, норм виробітку і часу.

Відрядно-преміальна оплата праці по суті та ж пряма відрядна оплата праці, але яка передбачає премії працівникам за результати роботи підприємства в розмірах, зазначених у Положенні про преміювання.

Для бригад (колективного виконання робіт) передбачена колективно-відрядна (бригадна) форма оплати праці[58].

При колективно-відрядній формі роботи, виробництво продукції або надання послуг з передбаченими відрядними розцінками, нормами часу та виробітку здійснює колектив (або бригада). Тому заробіток окремо кожного працівника, члена колективу (бригади), залежить від підсумків роботи всього колективу (бригади), а також конкретного особистого внеску працівника в результат спільної роботи. Колективний заробіток найчастіше розподіляється пропорційно відпрацьованому часу, коефіцієнту трудової участі (КТУ), кваліфікації працівників або ін. показникам. Колективний договір. Визначає конкретний порядок розподілу заробітку між членами колективу (бригади).

Непряму відрядну форму застосовують для оплати праці допоміжних робітників (підсобників). Тобто зарплата підсобників прив'язується до результатів роботи основних робітників, яких вони обслуговують [19].

Відрядно-прогресивна форма передбачає зростання відрядних розцінок зі зростанням обсягу виробництва продукції, робіт, послуг протягом зміни.

Акордна система оплати праці використовується при нарахуванні зарплати виконавцю (або виконавцям) за певну виконану роботу (оцінюється виконання всього обсягу робіт та витрачений час) [3,58].

Існуюче законодавство не забороняє розроблення та використання інших систем оплати праці.

На підприємствах можуть застосовувати оплату праці за трудовими угодами, що укладають підприємство і працівник для виконання конкретної роботи на договірних засадах [58].

2 ОСНОВНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

2.1 Головні етапи формування існуючої системи оплати праці в бюджетних установах

Система оплати праці працівників бюджетної сфери (куди входить освіта, наука, охорона здоров'я, культура, соціальний захист, спорт тощо) почала формуватися ще з моменту проголошення незалежності України [27].

Галузеві закони, де визначено умови оплати праці працівників основних галузей бюджетної сфери було прийнято ще у 1991-1992 рр. Тоді ЗУ «Про освіту» [24] визначав розмір середніх посадових окладів. А Основи законодавства України про охорону здоров'я (від 19.11.92 № 2801) [42] передбачали встановлення у державних закладах охорони здоров'я середніх ставок і посадових окладів на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості. Аналогічні норма були в ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» [23], в Основах законодавства України про культуру та інших галузевих нормативних актах.

У 1993 році дія вказаних законодавчих і нормативних актів була спочатку призупинена, а потім і взагалі скасована.

Для впорядкування оплати праці в бюджетній сфері на постійному рівні постановою КМУ від 25.01.93 № 44 була затверджена перша Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетних установ і організацій. Вона складалась з 29 розрядів зі співвідношенням мінімального і максимального - 1:13,80. А з листопада 1994 року почався щомісячний перерахунок ставок заробітної плати працівників освіти, культури, охорони здоров'я, науки за нормами галузевих законів. Це сприяло значному зростанню оплати праці працівників бюджетних установ по відношенню до промисловості.

Але внаслідок нестачі бюджетних коштів та виникнення значної заборгованості по зарплаті з 1996 р. відповідно до ЗУ «Про Державний бюджет України на 1996 рік» здійснення таких перерахунків припинилося. Співвідношення між мінімальним і максимальним окладом у бюджетній сфері становило 1 : 6,06.

Відповідно до постанови КМУ від 29.05.96 № 565 «Про упорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери» країна знову перейшла від тарифної сітки до затвердження схем посадових окладів.

Уряд постійно з 1996 р. до 2000 р. збільшував мінімальну зарплату, а оклади категоріям працівників з окладом вище мінімальної зарплати не підвищувались. І співвідношення між мінімальним і максимальним посадовим окладом становило вже 1:2,54. Зблизилася зарплата некваліфікованих працівників та спеціалістів.

Постанова КМУ від 07.02.2001 № 134 затвердила нові підвищені розміри посадових окладів у бюджетній сфері. Але це відбувалось на тлі заборгованості з виплати заробітної плати і тому відновлення міжпосадових співвідношень відносити не вдалося. Подальше збільшення мінімальної зарплати ще погіршило ситуацію [24].

Указом Президента України від 25.12.2000 № 1375 була затверджена Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні. В ній було здійснено новий поворот до спровадження Єдиної тарифної сітки, щої реалізував КМУ з 1 вересня 2005 року або майже через п'ять років після видання Указу Президента №1375 [13].

Таким чином, до 2005 року Україна двічі переходила до здійснення оплати праці на основ Єдиної тарифної сітки працівників бюджетних установ [27].

2.2 Аналіз нормативно-правового забезпечення оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки

Відповідно до ЗУ «Про оплату праці» розміри посадових окладів працівників бюджетної сфери встановлює Кабінетом Міністрів України.

«Єдина тарифна сітка (ЄТС) розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» затверджена постановою КМУ від 30.08.2002 № 1298, повинна була працювати з 1 січня 2003 року. Діапазон співвідношень між крайніми тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки встановлено 1:4,5 [25].

Але КМУ зміг її запровадити лише з вересня 2005 року.

Запровадження нових тарифних коефіцієнтів відповідно до ЄТС передбачалось в три етапи: 1-й етап – з 01.09.2005, 2-й – з 01.06.2007 (постанова КМУ від 03.05.2007 № 682), третій – з 01.09.2008 (постанова КМУ від 07.05.2008 № 423). Таким чином, введення ЄТС в повному обсязі здійснювалось протягом 5 років від часу її затвердження.

Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери включає 25 тарифних розрядів [27]. Кожному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, який показує, у скільки разів тарифна ставка певного тарифного розряду вище ставки працівника 1-го розряду.

Таким чином, введення ЄТС, в основному, дозволило встановити втрачені раніше міжпосадові і міжгалузеві співвідношення [26].

Відповідно до ст.6 Закону України «Про оплату праці» тарифна ставка робітника 1-го розряду встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати [9]. До 01.04.2007, розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду встановлювався КМУ. А з 01.04.2007 розмір посадового окладу працівника 1-го тарифного розряду встановили на рівні мінімальної заробітної плати, але довгий час в Україні мінімальна зарплата була менше прожиткового

мінімуму. І саме з прийняттям рішення про необхідність зростання мінімальної зарплати вище прожиткового мінімуму Єдина тарифна сітка запрацювала краще.

Але при зростанні мінімальної зарплати уряду стало складніше виконувати оплату праці за тарифною сіткою. Тому було прийнято рішення встановлювати розмір ставки 1-го розряду окремими постановами КМУ, що знову ж таки призвело до зменшення диференціації в оплаті праці кваліфікованого та некваліфікованого персоналу у бюджетній сфері. Таким чином рівень заробітної плати в бюджетній сфері не забезпечує виконання нею відтворювальної функції [6].

На сьогодні розмір оплати праці 1-го розряду Єдиної тарифної сітки дорівнює прожитковому мінімуму доходів громадян для працездатних осіб (таблиця 2.1.). Тобто на початок 2020 року – 2102 грн.

Таблиця 2.1 – Тарифні розряди і посадові оклади Єдиної тарифної сітки у 2019-2020 рр. [27]

| Розряд | Тарифний коефіцієнт | Посадовий оклад (тарифна ставка), грн з округленням | |
|--------|---------------------|---|-----------------------------------|
| | | із 1 січня по 31 грудня 2019 року | із 1 січня по 31 грудня 2020 року |
| 1 | 1,00 | 1921 | 2102 |
| 2 | 1,09 | 2094 | 2291 |
| 3 | 1,18 | 2267 | 2480 |
| 4 | 1,27 | 2440 | 2670 |
| 5 | 1,36 | 2613 | 2859 |
| 6 | 1,45 | 2785 | 3048 |
| 7 | 1,54 | 2958 | 3237 |
| 8 | 1,64 | 3150 | 3447 |
| 9 | 1,73 | 3323 | 3636 |
| 10 | 1,82 | 3496 | 3826 |
| 11 | 1,97 | 3784 | 4141 |
| 12 | 2,12 | 4073 | 4456 |
| 13 | 2,27 | 4361 | 4772 |
| 14 | 2,42 | 4649 | 5087 |
| 15 | 2,58 | 4956 | 5423 |
| 16 | 2,79 | 5360 | 5865 |
| 17 | 3,00 | 5763 | 6306 |
| 18 | 3,21 | 6166 | 6747 |
| 19 | 3,42 | 6570 | 7189 |
| 20 | 3,64 | 6992 | 7651 |
| 21 | 3,85 | 7396 | 8093 |

Продовження табл. 2.1

| | | | |
|---|------|------|-------------|
| 22 | 4,06 | 7799 | 8534 |
| 23 | 4,27 | 8203 | 8976 |
| 24 | 4,36 | 8376 | 9165 |
| 25 | 4,51 | 8664 | 9480 |
| Посадовий оклад (ставка) працівника 1-го тарифного розряду | | 1921 | 2102 |
| Мінімальна заробітна плата | | 4173 | 4723 |

Низький рівень у бюджетній сфері (охороні здоров'я, освіті, культурі, соціальному захисті, спорті) позбавляє працівників можливостей професійного зростання, бо щоб отримати більшу зарплату останні погоджуються на збільшення навантаження за рахунок зростання інтенсивності праці; працюють практично без вихідних днів та відпусток [16].

Саме низька зарплата у вказаних вище галузях є головною причиною різкого зменшення престижу професій медика, педагога, працівника культури; що викликає відтік із цих галузей висококваліфікованих фахівців і, призводить до значного старіння кадрів. За «державні» зарплати допрацьовують в основному особи передпенсійного або пенсійного віку [41]. Молоді лікарі або переходять на роботу представниками фармацевтичних фірм, або у приватні клініки, або виїжджають за кордон (наших лікарів охоче приймає Польща, Чехія, Словаччина). В сільській місцевості на сьогодні багато вакантних посад, бо молодь не бажає їхати у село.

«Старіє» і склад педагогічних працівників. Непогану зарплату у школі сьогодні можуть отримувати лише вчителі пенсійного та перед пенсійного віку, у яких вищий тарифний розряд, вислуга років, є звання вчителя-методиста або заслуженого вчителя. З цього року Міністерство освіти вирішило перевести вчителів пенсійного віку на річні контракти, але якщо вони підуть зі школи на пенсію дуже мало молоді прийде на їх місце. Престиж професії дуже низький. На спеціальність «Фізика» або «Математика» немає бажаючих навіть вступити на бюджетні місця.

Таким чином, не зважаючи на високі темпи зростання зарплати працівників бюджетної сфери, рівень оплати в освіті, охороні здоров'я, соціальній допомозі, культурі, спорті залишається низьким, а у спеціалістів вищої кваліфікації не відповідає гідному рівню оцінки їх досвіду та кваліфікації. На відміну від перелічених вище сфер, що отримують зарплату на основі Єдиної тарифної сітки, в Україні існує багато представників установ, що фінансуються за рахунок бюджетних коштів, які отримують зарплату за іншими законами. Це стосується судів, прокуратури, армії, поліції, органів місцевого самоврядування. Рівень зарплат у цих галузях дещо відрізняється і підтримує престижність праці [5].

2.3 Розміри тарифних ставок і коефіцієнтів з оплати праці працівників центрів соціальної реабілітації

В цьому підрозділі розглянемо тарифні розряди, що використовуються в установах соціальної реабілітації, бо саме розрахунку оплати праці в установі соціальної реабілітації присвячений третій розділ роботи.

Крім працівників центрів соціальної реабілітації, така система тарифних розрядів розповсюджується і на працівників притулків для неповнолітніх, центрів соціально-психологічної допомоги, центрів соціально-психологічної реабілітації дітей, соціальних центрів матері та дитини, центрів для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді тощо.

Схеми тарифних розрядів посад працівників центрів соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями за розрядами Єдиної тарифної сітки встановлені відповідно до таблиць 2.2-2.5 [40].

Таблиця 2.2 - Схема тарифних розрядів посад керівних і педагогічних працівників центрів соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями та інших подібних установ

| Посада | Тарифні розряди |
|---|------------------------|
| Директор, завідувач | 12-13 |
| Вихователь, вихователь-методист, вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами, вчитель-реабілітолог, соціальний педагог, практичний психолог, логопед: вищої категорії | 12 |
| першої категорії | 11 |
| другої категорії | 10 |
| без категорії * | 8-9 |
| Музичний керівник, інструктор з праці: | |
| вищої категорії | 10 |
| першої категорії | 9 |
| другої категорії | 8 |
| без категорії | 7 |
| Черговий з режиму | 7 |

Таблиця 2.3 - Схема тарифних розрядів посад медичних працівників центрів соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями

| Посада | Тарифні розряди |
|---|------------------------|
| Лікар, який має: | |
| вищу кваліфікаційну категорію | 13 |
| першу кваліфікаційну категорію | 12 |
| другу кваліфікаційну категорію | 11 |
| без категорії | 10 |
| Сестра медична, сестра медична з масажу, масажист, яка(її) має: | |
| вищу кваліфікаційну категорію | 9 |
| першу кваліфікаційну категорію | 8 |
| другу кваліфікаційну категорію | 7 |
| без категорії | 6 |

Таблиця 2.4 - Схема тарифних розрядів посад керівників інших структурних підрозділів, фахівців і технічних службовців центрів соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями

| Посада | Тарифні розряди |
|--|-----------------|
| Фахівець із соціальної роботи: провідний | 11 |
| першої категорії | 10 |
| другої категорії | 9 |
| без категорії | 8 |
| Бухгалтер, юрисконсульт, психолог: провідний | 9; 10 |
| першої категорії | 8; 9 |
| другої категорії | 7; 8 |
| без категорії | 6; 7 |
| Завідувач господарства | 7; 8 |
| Касир, секретар, діловод, адміністратор черговий | 4; 5 |

Таблиця 2.5 - Схема тарифних розрядів професій робітників центрів соціально-психологічної реабілітації

| Посада | Тарифні розряди |
|---|-----------------|
| Робітник з комплексного обслуговування і ремонту будинків, споруд і обладнання: при виконанні робіт з 2-5 професій | 6; 7 |
| при виконанні робіт з 6 і більше професій | 8 |
| Помічник вихователя | 5; 6 |
| Робітник котельні, оператор котельні, машиніст (кочегар) котельні | 4; 5 |
| Машиніст із прання та ремонту білизни, оператор пральних машин | 2; 3 |
| Кухар | 5; 6 |
| Кастелянка, комірник, дезінфектор, прачка, прибиральник | 2 |
| Вахтер, двірник, садівник, підсобний робітник, опалювач | 2 |

Крім посадових окладів працівникам передбачені доплати і надбавки. Надбавки передбачаються за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, за складність, напруженість у роботі, за почесні звання, за спортивні звання, за науковий ступінь і вчене звання, за

використання у роботі дезінфікувальних засобів, за прибирання туалетів, водіям за класність тощо [40].

Відповідно до законодавства можуть встановлюватися доплати за ненормований робочий день, а також надаватися матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення, тощо. В межах фонду оплати праці можливе і преміювання працівників.

У наступному розділі роботи ми розглянемо нарахування посадових окладів і заробітної плати по Центру комплексної реабілітації.

3 ОПЛАТА ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ЦЕНТРУ КОМПЛЕКСНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ ДІТЕЙ (ОСІБ) З ІНВАЛІДНІСТЮ)

3.1 Основні засади функціонування Центру комплексної реабілітації для дітей (осіб) з інвалідністю

Центр комплексної реабілітації для дітей (осіб) з інвалідністю входить в систему органів праці та соціального захисту населення. Метою діяльності Центру є проведення заходів з розвитку і коригування порушень дитини з інвалідністю, розвиток здібностей та її навчання соціально-побутовим навичкам, створення передумов для входження у суспільне життя.

Центр є комунальною спеціалізованою установою для перебування дітей з інвалідністю з відповідними медичними показаннями і необхідністю спеціальних умов для отримання соціальної реабілітації.

На 01.01.2019 року на обліку в центру перебувала 58 дітей віком від 3 до 18 років. Тривалість курсу реабілітації у Центрі 6 місяців. За II півріччя 2019 року реабілітаційні послуги отримало 23 дитини (із захворюванням зору – 3 ос., з вадами слуху – 4 ос., з вадами опорно-рухового апарату – 9 ос., з вадами інтелекту – 1 ос., з іншими вадами – 6 чол.

Основними структурними підрозділами центру є:

1. Адміністрація;
2. Відділення соціальної реабілітації дітей з інвалідністю;
3. Відділення психологічної та педагогічної реабілітації та професійної орієнтації;
4. Відділення медичного супроводу та соціального патронату;
5. Методичний відділ;
6. Відділ обслуговування Центру.

Центр очолює директор, який призначається і звільняється відповідним органом місцевого самоврядування. Штатний розпис Центру затверджується

директором Центру в межах штатних нормативів професійного складу, розроблених міністерством праці та соціальної політики. Штатний розпис Центру представлений у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Штатний розпис Центру комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю

| Назва посади | Кількість посад | Кількість ставок за штатом |
|---|-----------------|----------------------------|
| Директор | 1 | 1 |
| Вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами | 1 | 1 |
| Вчитель-реабілітолог | 2 | 2 |
| Соціальний педагог | 1 | 1 |
| Практичний психолог | 1 | 0,5 |
| Логопед | 1 | 0,5 |
| Лікар | 1 | 0,5 |
| Сестра медична з масажу | 1 | 1 |
| Фахівець з соціальної роботи | 1 | 1 |
| Завідувач господарством | 1 | 1 |
| Помічник вихователя | 1 | 1 |
| Прибиральник | 1 | 1 |
| Бухгалтер | 1 | 1 |

Центр є юридичною особою, його фінансово-господарська діяльність здійснюється відповідно до кошторису, штатного розпису, затверджених в установленому порядку.

У відповідності до штатного розпису визначимо тарифні розряди штатних працівників Центру на основі даних таблиць 2.2-2.6.

Таблиця 3.2 – Тарифні розряди працівників Центру

| № з/п | Назва структурного підрозділу та посад | Прізвище, ім'я та по батькові | Кваліфікаційна категорія | Тарифний розряд |
|-------|---|-------------------------------|--------------------------|-----------------|
| 1. | Директор | Іщенко Д.Ф. | I кваліф. категорія | 12 |
| 2. | Вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами | Клюза Т.Д. | II кваліф. категорія | 10 |
| 3. | Вчитель-реабілітолог | Марушко Р.С. | I кваліф. категорія | 11 |
| 4. | | Петренко Т.Л. | вища кваліф. категорія | 12 |
| 5. | Соціальний педагог | Бойко Р.О. | II кваліф. категорія | 10 |
| 6. | Практичний психолог | Грабіка Р.В. | II кваліф. категорія | 10 |
| 7. | Логопед | Павленко А.П. | I кваліф. категорія | 11 |
| 8. | Лікар | Друнін М.О. | вища квал. категорія | 13 |
| 9. | Сестра медична з масажу | Валко А.О. | I кваліф. категорія | 8 |
| 10. | Фахівець з соціальної роботи | Сотнік В.О. | без категорії | 8 |
| 11. | Завідувач господарством | Волгіна Ф.О. | без категорії | 7 |
| 12. | Помічник вихователя | Агейко П.А. | без категорії | 5 |
| 13. | Прибиральник | Цвіркун В.Д. | без категорії | 2 |
| 14. | Бухгалтер | Авдеєва О.В. | без категорії | 9 |

3.2 Тарифікація персоналу Центру

З 1 січня 2020 р. для 1 розряду Єдиної тарифної сітки встановлений розрахунковий оклад 2102 грн. (тільки, якщо мінімальна заробітна плата буде більшою ніж розрахована сума заробітної плати, виплачується заробітна плата у розмірі мінімальної заробітної плати). Помноживши 2102 грн. на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду і округливши його до цілих, визначимо посадовий оклад відповідної особи. На основі сказаного заповнимо таблицю 3.3.

Таблиця 3.3 – Розрахунок посадових окладів працівників Центру з 1 січня 2020 року

| № з/п | Назва структурного підрозділу та посад | Кількість штатних посад | Прізвище, ім'я та по батькові | Кваліфікаційна категорія | Тарифний розряд | Тарифний коефіцієнт | Посадовий оклад, грн. | Посадовий оклад з урахуванням обсягу роботи, грн. |
|-------|---|-------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. | Директор | 1 | Іщенко Д.Ф. | I кваліф. катег. | 12 | 2,12 | 4456 | 4456 |
| 2. | Вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами | 1 | Клюза Т.Д. | II кваліф. категорія | 10 | 1,82 | 3826 | 3826 |
| 3. | Вчитель-реабілітолог | 1 | Марушко Р.С. | I кваліф. катег. | 11 | 1,97 | 4141 | 4141 |
| 4. | Вчитель-реабілітолог | 1 | Петренко Т.Л. | вища кваліф. катег. | 12 | 2,12 | 4456 | 4456 |
| 5. | Соціальний педагог | 1 | Бойко Р.О. | без катег. | 9 | 1,73 | 3636 | 3636 |
| 6. | Практичний психолог | 1 | Грабіка Р.В. | II кваліф. категорія | 10 | 1,82 | 3826 | 3826 |
| 7. | Логопед | 0,5 | Павленко А.П. | I кваліф. катег. | 11 | 1,97 | 4141 | 2070,5 |
| 8. | Лікар | 1 | Друнін М.О. | вища кваліф. катег. | 13 | 2,27 | 4772 | 4772 |
| 9. | Сестра медична з масажу | 1 | Валко А.О. | I кваліф. катег. | 8 | 1,64 | 3447 | 3447 |
| 10. | Фахівець з соціальної роботи | 1 | Сотнік В.О. | без категорії | 8 | 1,64 | 3447 | 3447 |
| 11. | Завідувач господарством | 1 | Волгіна Ф.О. | без категорії | 7 | 1,54 | 3237 | 3237 |
| 12. | Помічник вихователя | 1 | Агейко П.А. | без категорії | 5 | 1,36 | 2859 | 2859 |
| 13. | Прибиральник | 1 | Цвіркун В.Д. | без категорії | 2 | 1,09 | 2291 | 2291 |
| 14. | Бухгалтер | 1 | Авдеева О.В. | без категорії | 9 | 1,73 | 3636 | 3636 |
| | Разом за місяць | | | | | | | 50100,10 |

Розрахуємо заробітну плату кожного з наведених вище працівників центру з урахуванням надбавок і доплат.

Іщенко Д.Ф. є директором центру, має I кваліфікаційну категорію. У відповідності до рішення вищестоящого органу має право на отримання надбавки до окладу у розмірі 50 % за складність і напруженість у роботі.

Посадовий оклад для 12 розряду визначаємо, помноживши мінімальну заробітну плату (з 01.01.2020 р. – 2102 грн.) на тарифний коефіцієнт для 12 розряду:

$$2102 * 2,12 = 4456 \text{ грн.}$$

$$\text{Надбавка: } 4456 * 50\% = 2228 \text{ грн.}$$

$$\text{За стаж (більше 20 років надбавка 30 \%)} 4456 * 30\% = 1336,8 \text{ грн.}$$

$$\text{Разом: } 4456 + 2228 + 1336,8 = 8020,8 \text{ грн.}$$

Так, Клюза Т.Д. є соціальним вихователем по роботі з дітьми-інвалідами другої кваліфікаційної категорії і має стаж педагогічної роботи 4 роки і 4 місяці, буде отримувати таку заробітну плату:

$$2102 * 1,82 = 3826 \text{ грн.}$$

За стаж педагогічної роботи (понад 3 роки) встановлена доплата 10 %:

$$3826 * 10\% = 382,60 \text{ грн.}$$

$$\text{Надбавка «за престижність» } 3826 * 10\% = 382,60 \text{ грн.}$$

$$\text{Нарахована зарплата складає: } 3826 + 382,60 + 382,60 = 4591,2 \text{ грн.}$$

Вчитель-реабілітолог Марушко Р.С має першу кваліфікаційну категорію, її тарифний розряд 11:

$$2102 * 1,97 = 4141 \text{ грн.}$$

Надбавка за стаж педагогічної роботи встановлена 10 % (стаж 8 років 3 місяці): $4141 * 10\% = 414,10 \text{ грн.}$

$$\text{Надбавка «за престижність» } 4141 * 10\% = 414,10 \text{ грн.}$$

$$\text{Нарахована зарплата: } 4141 + 414,10 + 414,10 = 4969,20 \text{ грн.}$$

Вчитель-реабілітолог Петренко Т. має вищу кваліфікаційну категорію і стаж педагогічної роботи 16 років 7 місяців. Згідно з таблицею 3.3 у неї 12 тарифний розряд:

$$2102 * 2,12 = 4456 \text{ грн.}$$

Надбавка за педагогічний стаж:

$4456 * 0,2 = 891,20$ грн.

Надбавка «за престижність» $4456 * 10\% = 445,6$ грн.

Загальна сума нарахованої зарплати: $4456 + 891,20 + 445,6 = 5792,80$ грн.

Бойко Р.О. – соціальний педагог без кваліфікаційної категорії. Її тарифний розряд 9, тому посадовий оклад: $2102 * 1,73 = 3636$ грн.

Надбавка «за престижність» $3636 * 10\% = 363,60$ грн.

Нарахована зарплата: $3636 + 363,6 = 3999,60$ грн.

Практичний психолог Грабіка Р.В. має другу кваліфікаційну категорію, стаж роботи 7 років 3 місяці.

Її тарифний розряд 10: $2102 * 1,82 = 3826$ грн.

За стаж: $3826 * 10\% = 382,60$ грн.

Надбавка «за престижність» $3826 * 10\% = 382,60$ грн.

Нарахована зарплата: $3826 + 382,60 + 382,60 = 4591,20$ грн.

Павленко А.П. – логопед, I кваліфікаційна категорія, її тарифний розряд 11, тому посадовий оклад дорівнює: $2102 * 1,97 = 4141$ грн. Надбавка за стаж педагогічної роботи – 20% (стаж 14 років 6 місяців). Працює на 0,5 ставки.

Оклад за півставки: $4141 * 0,5 = 2070,50$ грн., надбавка: $2070,50 * 20\% = 414,10$ грн. За «престижність» $2070,50 * 10\% = 207,05$ грн. Разом: $2070,50 + 414,10 + 207,05 = 2691,65$ грн.

Друнін М.О. – лікар вищої кваліфікаційної категорії.

Його тарифний розряд 13, тому посадовий оклад: $2102 * 2,27 = 4772$ грн.

Встановлена надбавка за інтенсивність праці 30 %: $4772 * 30\% = 1431,6$ тис.грн.

Аналогічно оплаті праці лікарні йому передбачена доплата за стаж 30 %: $4772 * 30\% = 1431,6$ тис.грн.

Разом: $4772 + 1431,6 + 1431,6 = 7635,20$ грн.

Сестра з медичного масажу Валко А.О. має за тарифної сіткою 8 тарифний розряд (перша кваліфікаційна категорія). Їй встановлено надбавку за складність, напруженість у роботі у розмірі 20 %. За стаж медичної роботи

їй передбачена доплата 20 %. Відповідно її посадовий оклад становить: $2102 * 1,64 = 3447$ грн. Надбавка: $3447 * 20\% = 689,40$ грн. За стаж: $3447 * 20\% = 689,40$ грн. Разом: $3447 + 689,40 + 689,40 = 4825,80$ грн.

Сотник В.О. – фахівець з соціальної роботи без кваліфікаційної категорії (8 тарифний розряд), тому посадовий її оклад дорівнює $2102 * 1,64 = 3447$ грн.

Волгіна Ф.О. – завідувач господарством, на подібних посадах кваліфікаційна категорія не встановлюється. Її тарифний розряд 7, посадовий оклад дорівнює $2102 * 1,54 = 3237$ грн..

Помічник вихователя Агейко П.А. має 5 тарифний розряд: $2102 * 1,36 = 2859$ грн. Встановлено надбавку за прибирання туалетів 10 % $2859 * 10\% = 285,90$ грн. та роботу з дезінфікуючими засобами: $2859 * 10\% = 285,90$ грн. Разом $2859 + 285,90 + 285,90 = 3430,80$ грн.

Прибиральник Цвіркун має 2 тарифний розряд, тобто розрахована сума її заробітної плати повинна дорівнювати $2102 * 1,09 = 2291$ грн., йому теж встановлено 10% доплати - за використання у роботі дезінфікуючих засобів: $2291 * 0,1 = 229,10$ грн. Зарплата $2291 + 229,10 = 2520,10$ грн.

Бухгалтер Авдеєва О.В. має 9 тарифний розряд, тому її заробітна плата становить: $2102 * 1,73 = 3636$ грн. Їй встановлена надбавка «за інтенсивність праці» 30 % посадового окладу: $3636 * 30\% = 1090,80$ грн. Разом: $3636 + 1090,80 = 4726,80$ грн.

За розрахованими даними складемо тарифікаційний список за посадами по Центру (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4 – Тарифікація працівників Центру

| № з/п | Назва структурного підрозділу та посад | Кількість штатних посад | Прізвище, ім'я та по батькові | Кваліфікаційна категорія | Тарифний розряд | Тарифний коефіцієнт | Посадовий оклад, грн. | Посадовий оклад з урахуванням обсягу роботи, грн. | Доплати і надбавки | | Фонд зарплати на місяць, грн. |
|-------|--|-------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|---|--|--------|-------------------------------|
| | | | | | | | | | % | Грн. | |
| 1. | Директор | 1 | Іщенко Д.Ф. | I кваліф. катег. | 12 | 2,12 | 4456 | 4456 | 50% - за складність, напруженість у роботі | 2228 | 8020,80 |
| | | | | | | | | | За стаж 30% | 1336,8 | |

Продовження табл. 3.4

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|-----|---------------|----------------------|----|------|------|--------|--|--------|---------|
| 2. | Вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами | 1 | Клюза Т.Д. | II кваліф. категорія | 10 | 1,82 | 3826 | 3826 | 10% - за стаж педагогічної роботи від 3 до 10 років | 382,60 | 4591,20 |
| | | | | | | | | | За престижність 10% | 382,60 | |
| 3. | Вчитель-реабілітолог | 1 | Марушко Р.С. | I кваліф. катег. | 11 | 1,97 | 4141 | 4141 | 10% - за стаж педагогічної роботи від 3 до 10 років | 414,10 | 4969,20 |
| | | | | | | | | | За престижність 10% | 414,10 | |
| 4. | Вчитель-реабілітолог | 1 | Петренко Т.Л. | вища кваліф. катег. | 12 | 2,12 | 1208 | 1208 | 20% - за стаж педагогічної роботи від 10 до 20 років | 891,20 | 5792,80 |
| | | | | | | | | | За престижність 10% | 445,60 | |
| 5. | Соціальний педагог | 1 | Бойко Р.О. | без катег. | 9 | 1,73 | 3636 | 3636 | За престижність 10% | 363,60 | 3999,60 |
| 6. | Практичний психолог | 1 | Грабіка Р.В. | II кваліф. категорія | 10 | 1,82 | 3826 | 382,60 | За стаж 10% | 382,60 | 4591,20 |
| | | | | | | | | | За престижність 10% | 382,60 | |
| 7. | Логопед | 0,5 | Павленко А.П. | I кваліф. катег. | 11 | 1,97 | 4141 | 2070,5 | 20% - за стаж педагогічної роботи | 414,10 | 2691,65 |
| | | | | | | | | | За престижність 10% | 207,05 | |
| 8. | Лікар | 1 | Друнін М.О. | вища кваліф. катег. | 13 | 2,27 | 4772 | 4772 | За інтенсивність 30 % | 1431,6 | 7635,20 |
| | | | | | | | | | За стаж 30 % | 1431,6 | |
| 9. | Сестра медична з масажу | 1 | Валко А.О. | I кваліф. катег. | 8 | 1,64 | 3447 | 3447 | 20% - за складність, напруженість у роботі | 689,40 | 4825,80 |
| | | | | | | | | | За стаж 20 % | 689,40 | |
| 10 | Фахівець з соціальної роботи | 1 | Сотнік В.О. | без категорії | 8 | 1,64 | 3447 | 3447 | - | - | 3447 |
| 11 | Завідувач господарством | 1 | Волгіна Ф.О. | без категорії | 7 | 1,54 | 3237 | 3237 | - | - | 3237 |
| 12 | Помічник вихователя | 1 | Агейко П.А. | без категорії | 5 | 1,36 | 2859 | 2859 | За дезинф. засоби 10 % | 285,90 | 3430,80 |
| | | | | | | | | | Прибир.ту алетів 10 % | 285,90 | |
| 13 | Прибиральник | 1 | Цвіркун В.Д. | без категорії | 2 | 1,09 | 2291 | 2291 | 10% - за використання у роботі дезинфікуючих засобів | 229,10 | 2520,10 |
| 14 | Бухгалтер | 1 | Авдеева О.В. | без категорії | 9 | 1,73 | 3636 | 3636 | За інтенсивність 30 % | 1090,8 | 4726,80 |

У наступному підрозділі проекту будуть розглянуті утримання із заробітної плати працівників Центру комплексної реабілітації та розрахована виплачувана «на руки» заробітна плата.

3.3 Щомісячне нарахування заробітної плати працівників Центру

Як бачимо з проведеної тарифікації багато працівників Центру мають заробітну плату меншу за мінімальну. Відповідно до законодавства України установа повинна доплачувати їм до мінімальної зарплати. Існує певний перелік доплат, які не враховуються при визначенні доплати до мінімальної зарплати. До них належать: доплати за роботу несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я; за роботу в нічний та надурочний час; відпускні; лікарняні та декретні; оплата простоїв, індексація зарплати; винагорода за ЦПД та інші.

Розрахунок здійснюють у Розрахунковій або Розрахунково-платіжній відомостях. У лівій частині Розрахунково-платіжної відомості записують суми всіх видів нарахованої заробітної плати за її видами (відрядно, погодинно, премії та інші нарахування), а в правій – утримання за її видами і суми видачі [4, 5, 11, 26, 27, 28,]. Розрахунково-платіжні відомості складають щомісячно по кожному підрозділу з групуванням прізвищ працюючих у розрізі категорій.

Нарахування заробітної плати здійснюється на підставі відповідних первинних та групових документів (табеля обліку використання робочого часу ТФ №П-13; списку осіб, які працювали у понаднормований час ТФ № П-15, списку про надання відпустки ТФ №П-7 тощо), який розглядався нами у підрозділі 1.1.

Перейдемо тепер до визначення сутності утримань або відрахувань із нарахованої заробітної плати працівників бюджетної установи, якою є у нашому випадку лікарня.

Для нарахування заробітної плати, яка належить кожному працівникові, розраховують заробіток за місяць від цієї суми здійснюють необхідні відрахування.

Утримання з заробітної плати працівників через бухгалтерію бюджетних установ за переліком і економічним змістом не мають якихось особливостей і здійснюються згідно з чинним законодавством на загальних підставах (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Утримання із заробітної плати працівників

| № | Вид утримання | Характер утримання | Тривалість утримання |
|----|--|------------------------|----------------------|
| 1 | Податок з доходів фізичних осіб (18 %) | Обов'язкове | Щомісячно |
| 2 | Військовий збір (1,5%) | Обов'язкове | Щомісячно |
| 5 | За виконавчими листами (аліменти) | — ” — | Періодично |
| 6 | За виконавчими надписами нотаріальних органів | — ” — | Разова |
| 7 | Профспілкові внески (1 %) | За заявами працівників | Щомісячно |
| 8 | Надлишкові виплачені суми в результаті рахункових перевірок | Обов'язкове | Разова |
| 9 | Неповернуті підзвітні суми | Те саме | Те саме |
| 10 | Грошові нарахування, накладені державними органами контролю | — ” — | Періодично |
| 11 | Штрафи, накладені в адміністративному порядку | — ” — | Разова |
| 12 | За невідпрацьовані дні використаної відпустки | — ” — | Те саме |
| 13 | За товари, продані у кредит | — ” — | Періодично |
| 14 | Безготівкові перерахування на рахунки з вкладів у банках | За заявами працівників | Те саме |
| 15 | Безготівкові перерахування внесків за договорами добровільного страхування | Те саме | — ” — |
| 16 | За отримані в банках позики | — ” — | — ” — |
| 17 | Інші утримання | — ” — | — ” — |

Ставка податку з доходів фізичних осіб складає на сьогодні в Україні 18 %. Передбачена також податкова пільга для тих, у кого нарахована зарплата не перевищує розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи на 01 січня поточного року, помноженого 1,4 та округленого до найближчих 10 грн. (тобто на 2020 р.: $2102 * 1,4 \sim 2940$ грн.).

Податок на доходи фізичних осіб за ставкою 18 % утримується із нарахованої заробітної плати, до якої врахована податкова соціальна пільга, якщо вона застосовується.

Розрахунки з працівниками установи здійснюють у Розрахунковій відомості ТФ №П-50, у Платіжній відомості ТФ №П-53 та Розрахунково-платіжній відомості ТФ №П-51.

Розрахуємо відрахування із заробітної плати працівників вказаних у підрозділі 3.2 та заповнимо Розрахунково-платіжну відомість.

Ищенко Д.Ф. – директор. Розраховуємо податок з доходів фізичних осіб:

$$8020,80 * 0,18 = 1443,74 \text{ грн.}$$

Військовий збір 1,5 %

$$8020,38 * 1,5\% = 120,31 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$8020,80 * 0,01 = 80,21 \text{ грн.}$$

Директор «на руки» отримає:

$8020,80 - 1443,74 - 120,31 = 6456,75$ грн. (без утримання профвнесків). Та $6456,75 - 80,21 = 6376,54$ грн. (зі всіма утриманнями).

Клюза Т.Д. – вихователь соціальний по роботі з дітьми інвалідами. Розраховуємо податок з доходів фізичних осіб, з урахуванням того, що працівниці потрібно доплачувати до мінімальної зарплати. Їй нарахують 4723 грн.

$$4723 * 0,18 = 850,14 \text{ грн.}$$

Військовий збір 1,5 %

$$4723 * 1,5\% = 70,85 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$4723 * 0,01 = 47,23 \text{ грн.}$$

Вихователь отримає:

$$4723 - 850,14 - 70,85 = 3802,01 \text{ грн.}$$

І без профвнесків $3802,01 - 47,23 = 3754,78$ грн.

Марушко Р.С. – вчитель-реабілітолог. Податкову соціальну пільгу не застосовуємо, бо зарплата 4969,20 грн. більше 2940 грн..

$$\text{ПДФО } 4969,20 * 0,18 = 894,46 \text{ грн.}$$

Військовий збір 1,5 %

$$4969,20 * 1,5\% = 74,54 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$4969,20 * 0,01 = 49,69 \text{ грн.}$$

Вчитель-реабілітолог отримає:

$$4969,20 - 894,46 - 74,54 - 49,69 = 3950,51 \text{ грн.}$$

Аналогічним чином розраховуємо зарплату «на руки» всім працівникам.

Вчитель-реабілітолог Петренко Т.Л. загальний дохід 5792,80 грн. більше ніж 2940 грн., тому податкову соціальну пільгу не застосовуємо.

Військовий збір 1,5 %

$$5792,80 * 18\% = 1042,70 \text{ грн.}$$

Розраховуємо податок з доходів фізичних осіб:

$$5792,8 * 1,5\% = 86,89 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$5792,8 * 0,01 = 57,92 \text{ грн.}$$

Працівниця отримає:

$$5792,8 - 1042,70 - 86,89 = 4663,21 \text{ грн.}$$

З урахуванням профвнесків: $4663,21 - 57,92 = 4605,29$ грн.

Бойко Р.О. нараховано 3636 грн. Працівнику потрібно доплачувати до мінімальної зарплати, тому буде нараховано 4723 грн.

Розраховуємо податок з доходів фізичних осіб:

$$4723 * 0,18 = 850,14 \text{ грн.}$$

Військовий збір 1,5 %

$$4723 * 1,5\% = 70,85 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$4723 * 0,01 = 47,23 \text{ грн.}$$

Працівниця отримає:

$$4723 - 850,14 - 70,85 = 3802,01 \text{ грн.}$$

З урахуванням профвнесків: $3802,01 - 47,23 = 3754,78$ грн.

Практичний психолог Грабіка Р.В. загальний дохід 4591,20 грн.

4591,20 грн. менше ніж 4723 грн., тому доплачуємо їй до мінімальної.

$$4723 * 0,18 = 850,14 \text{ грн.}$$

Військовий збір 1,5 %

$$4723 * 1,5\% = 70,85 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$4723 * 0,01 = 47,23 \text{ грн.}$$

Працівниця отримає:

$$4723 - 850,14 - 70,85 = 3802,01 \text{ грн.}$$

З урахуванням профвнесків: $3802,01 - 47,23 = 3754,78 \text{ грн.}$

Логопед Павленко А.П. загальний дохід 2691,65 грн.

2691,65 грн. менше ніж 2940 грн., тому застосовуємо податкову соціальну пільгу в її звичайному на цей рік розмірі 1051 грн. (50 % від прожиткового мінімуму).

Розраховуємо податок з доходів фізичних осіб:

$$(2691,65 - 1051) * 0,18 = 1640,65 * 0,18 = 295,32 \text{ грн.}$$

Військовий збір 1,5 %

$$2691,65 * 1,5\% = 40,37 \text{ грн.}$$

Павленко не є членом профспілки.

Логопед отримає:

$$2691,65 - 295,32 - 40,37 = 2355,96 \text{ грн.}$$

Лікарю Друніну М.О. нарахована зарплата 7635,20 грн.

Військовий збір 1,5 %

$$7635,20 * 1,5\% = 114,53 \text{ грн.}$$

Розраховуємо податок з доходів фізичних осіб:

$$7635,20 * 0,18 = 1374,34$$

Профвнески $7635,20 * 1\% = 76,35 \text{ грн.}$

Лікар отримає: $7635,20 - 1374,34 - 114,53 - 76,35 = 6069,98 \text{ грн.}$

Дохід Валко А.О. 4825,80 грн.

Військовий збір 1,5 %: $4825,80 * 1,5\% = 72,39 \text{ грн.}$

Розраховуємо податок з доходів фізичних осіб:

$$4825,8 * 0,18 = 868,64 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$4825,8 * 0,01 = 48,25 \text{ грн.}$$

Сестра медична з масажу отримає:

$$4825,8 - 868,64 - 72,39 - 48,25 = 3884,77 - 48,25 = 3836,52 \text{ грн.}$$

Сотнік В.О. нарахована зарплата 3447 грн., що менше мінімальної зарплати, тому потрібно їй доплатити до мінімальної зарплати:

$$4723 * 0,18 = 850,14 \text{ грн.}$$

$$\text{Військовий збір } 1,5 \% \ 4723 * 1,5\% = 70,85 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$4723 * 0,01 = 47,23 \text{ грн.}$$

$$\text{Працівниця отримає: } 4723 - 850,14 - 70,85 = 3802,01 \text{ грн.}$$

$$\text{З урахуванням профвнесків: } 3802,01 - 47,23 = 3754,78 \text{ грн.}$$

Волгіній Ф.О. нарахована зарплата 3237 грн. що менше мінімальної зарплати, тому потрібно їй доплатити до мінімальної зарплати:

$$4723 * 0,18 = 850,14 \text{ грн. Військовий збір } 1,5 \%: \ 4723 * 1,5\% = 70,85 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$4723 * 0,01 = 47,23 \text{ грн.}$$

$$\text{Завідувач господарством отримає: } 4723 - 850,14 - 70,85 = 3802,01 \text{ грн.}$$

$$\text{З урахуванням профвнесків: } 3802,01 - 47,23 = 3754,78 \text{ грн.}$$

Агейко П.А. нарахована зарплата 3430,80 грн., що менше мінімальної зарплати, тому потрібно їй доплатити до мінімальної зарплати:

$$4723 * 0,18 = 850,14 \text{ грн.}$$

$$\text{Військовий збір } 1,5 \%: \ 4723 * 1,5\% = 70,85 \text{ грн.}$$

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:

$$4723 * 0,01 = 47,23 \text{ грн.}$$

$$\text{Помічник вихователя отримає: } 4723 - 850,14 - 70,85 = 3802,01 \text{ грн.}$$

$$\text{З урахуванням профвнесків: } 3802,01 - 47,23 = 3754,78 \text{ грн.}$$

Цвіркун В.Д. нарахована зарплата 2520,10 грн., що менше мінімальної зарплати, тому потрібно їй доплатити до мінімальної зарплати:

$$4723 * 0,18 = 850,14 \text{ грн.}$$

Військовий збір 1,5 %: $4723 * 1,5\% = 70,85$ грн.

Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:
 $4723 * 0,01 = 47,23$ грн.

Прибиральниця отримає: $4723 - 850,14 - 70,85 = 3802,01$ грн.

З урахуванням профвнесків: $3802,01 - 47,23 = 3754,78$ грн.

Бухгалтеру Авдєєвій О.В. нарахована зарплата 4726,80 грн.

Військовий збір: $4726,80 * 1,5\% = 70,90$ грн.

Розраховуємо податок з доходів фізичних осіб: $4726,80 * 0,18 = 850,82$ грн. Профспілкові внески 1% від нарахованої заробітної плати:
 $4726,80 * 0,01 = 47,27$ грн.

Працівниця отримає: $4726,80 - 850,82 - 70,90 = 3805,08$ грн. З урахуванням профвнесків: $3805,08 - 47,27 = 3757,81$ грн.

Платіжна відомість з розрахованими показниками матиме вид, представлений у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Платіжна відомість

Підприємство _____

Типова форма №П-53

Цех, відділ _____

До розрахункової відомості №39

В касу до оплати

У сумі __ грн. коп.

Директор _____

Головний бухгалтер _____

ПЛАТІЖНА ВІДОМІСТЬ № _____

за травень 2020 року

| № з/п | Таб.№ | Прізвище, ім'я та по батькові | Сума до видачі | Підпис |
|---------------|-------|-------------------------------|-----------------|--------|
| 1 | | <i>Ищенко Д.Ф.</i> | <i>6376,54</i> | |
| 2 | | <i>Клюза Т.Д.</i> | <i>3754,78</i> | |
| 3 | | <i>Марушко Р.С.</i> | <i>3950,51</i> | |
| 4 | | <i>Петренко Т.Л.</i> | <i>4663,21</i> | |
| 5 | | <i>Бойко Р.О.</i> | <i>3754,78</i> | |
| 6 | | <i>Грабіка Р.В.</i> | <i>3754,78</i> | |
| 7 | | <i>Павленко А.П.</i> | <i>2355,96</i> | |
| 8 | | <i>Друнін М.О.</i> | <i>6069,98</i> | |
| 9 | | <i>Валко А.О.</i> | <i>3836,52</i> | |
| 10 | | <i>Сотнік В.О.</i> | <i>3754,78</i> | |
| 11 | | <i>Волгіна Ф.О.</i> | <i>3754,78</i> | |
| 12 | | <i>Агейко П.А.</i> | <i>3754,78</i> | |
| 13 | | <i>Цвіркун В.Д.</i> | <i>3754,78</i> | |
| 14 | | <i>Авдєєва О.В.</i> | <i>3757,81</i> | |
| Видано | | | 57293,99 | |

А Розрахункова відомість наведена у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 – Розрахункова відомість

Типова форма №П-50

РОЗРАХУНКОВА ВІДОМІСТЬ №__ ВІД ХХ.05.2020 Р. ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
травень 2020 року

| № з / п | Прізвище, ініціали | Таб.№ | Ідент.номер | Відпрацьовано днів | Усього днів | Штатний, сумісник або ГПД | Зарплата, що | | | | | Утримано: | | | | | До видачі на руки | Зняти з р/р | ПДФО до утрим. за травень |
|---------|----------------------|-------|-------------|--------------------|-------------|---------------------------|--------------------|------------------------------------|--------------------------|------------------------------------|------------------|--------------|---------------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------|---------------------------|
| | | | | | | | Нараховано (оклад) | Нараховано за відпрац. час травень | Кориг. індекс за травень | Врах. для утримання внесків усього | Соціальна пільга | Проф. внески | Податок з доходів фізичних осіб | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | 1% | Військовий збір, 1,5 % | Сума ЗП для ПДФО податку | ПДФО . За квітень | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 1 | <i>Ищенко Д.Ф.</i> | | | 22 | 22 | штат | 4456 | 8020,80 | | 8020,80 | | 80,21 | 120,31 | 8020,80 | | 1443,74 | 6376,54 | | 1443,74 |
| 2 | <i>Клюза Т.Д.</i> | | | 22 | 22 | штат | 3826 | 4723,0 | | 4723,0 | | 47,23 | 70,85 | 4723,0 | | 850,14 | 3754,78 | | 850,314 |
| 3 | <i>Марушко Р.С.</i> | | | 22 | 22 | штат | 4141 | 4969,20 | | 4969,20 | | 49,69 | 74,54 | 4969,2 | | 894,46 | 3950,51 | | 894,46 |
| 4 | <i>Петренко Т.Л.</i> | | | 22 | 22 | штат | 4456 | 5792,80 | | 5792,80 | | 57,92 | 86,89 | 5792,8 | | 1042,7 | 4663,21 | | 1042,70 |
| 5 | <i>Бойко Р.О.</i> | | | 22 | 22 | штат | 3636 | 4723,0 | | 4723,0 | | 47,23 | 70,85 | 4723,0 | | 850,14 | 3754,78 | | 850,314 |
| 6 | <i>Грабіка Р.В.</i> | | | 22 | 22 | штат | 3826 | 4723,0 | | 4723,0 | | 47,23 | 70,85 | 4723,0 | | 850,14 | 3754,78 | | 850,314 |
| 7 | <i>Павленко А.П.</i> | | | 22 | 22 | штат | 4141 | 2691,65 | | 2691,65 | 1051 | 0 | 40,37 | 2691,65 | | 295,32 | 2355,96 | | 295,32 |
| 8 | <i>Друнін М.О.</i> | | | 22 | 22 | штат | 4772 | 7635,20 | | 7635,20 | | 76,35 | 114,53 | 7635,20 | | 1374,34 | 6069,98 | | 1374,34 |
| 9 | <i>Валко А.О.</i> | | | 22 | 22 | штат | 3447 | 4825,80 | | 4825,80 | | 48,25 | 72,39 | 4825,80 | | 868,64 | 3836,52 | | 868,64 |
| 10 | <i>Сотнік В.О.</i> | | | 22 | 22 | штат | 3447 | 4723,0 | | 4723,0 | | 47,23 | 70,85 | 4723,0 | | 850,14 | 3754,78 | | 850,314 |
| 11 | <i>Волгіна Ф.О.</i> | | | 22 | 22 | штат | 3237 | 4723,0 | | 4723,0 | | 47,23 | 70,85 | 4723,0 | | 850,14 | 3754,78 | | 850,314 |
| 12 | <i>Агейко П.А.</i> | | | 22 | 22 | штат | 2859 | 4723,0 | | 4723,0 | | 47,23 | 70,85 | 4723,0 | | 850,14 | 3754,78 | | 850,314 |
| 13 | <i>Цвіркун В.Д.</i> | | | 22 | 22 | штат | 2291 | 4723,0 | | 4723,0 | | 47,23 | 70,85 | 4723,0 | | 850,14 | 3754,78 | | 850,314 |
| 14 | <i>Авдєєва О.В.</i> | | | 22 | 22 | штат | 3636 | 4726,80 | | 4726,80 | | 47,27 | 70,90 | 4726,80 | | 850,82 | 3757,81 | | 850,82 |
| | Усього нараховано | x | x | x | x | x | 52171 | 71723,25 | | 71723,25 | 1051 | 690,3 | 1075,88 | 71723,25 | | 12721 | 57293,99 | | 12721 |

Таким чином, нами було розраховано заробітну плату у Центрі комплексної реабілітації дітей з нвалідністю, - як нараховану, так і фактично виплачену працівникам центру. За результатами розрахунків можна зробити висновки про досить низький рівень заробітної плати працівників.

Заробітна плата, що видається «на руки» більшості працівників центру менше мінімальної заробітної плати – 4723 грн. Багатьом співробітникам навіть доплачують до мінімальної зарплати. За умови такого низького рівня оплати праці не можливо розраховувати на якісне надання послуг центром, а мова йде про дітей-інвалідів.

ВИСНОВКИ

Фонд оплати праці включає основну, додаткову заробітні плати, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основними важелями впливу держави на організацію і рівень оплати праці в Україні є державні соціальні гарантії, які є обов'язковими для підприємств усіх форм власності. До них відносять мінімальну заробітну плату; норми оплати праці; інші гарантії і компенсації.

Важливим також є договірне регулювання оплати праці працівників. Воно будується на основі системи угод, які укладаються профспілками і роботодавцями на державному рівні (генеральна угода), галузевому рівні (галузева угода), регіональному рівні (регіональна угода) і на рівні виробничого колективу (колективний договір).

В теорії виділяють дві основні форми оплати праці: почасову; відрядну.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Система оплати праці працівників бюджетної сфери почала формуватися ще з моменту проголошення незалежності України. Відповідно до ЗУ «Про оплату праці» розміри посадових окладів працівників бюджетної сфери встановлює Кабінетом Міністрів України.

Нами було розраховано заробітну плату у Центрі комплексної реабілітації дітей з інвалідністю, - як нараховану, так і фактично виплачену працівникам центру. За результатами розрахунків можна зробити висновки про досить низький рівень заробітної плати працівників.

Заробітна плата, що видається «на руки» більшості працівників центру менше мінімальної заробітної плати – 4723 грн. Багатьом співробітникам навіть доплачують до мінімальної зарплати. За умови такого низького рівня оплати праці не можливо розраховувати на якісне надання послуг центром, а мова йде про дітей-інвалідів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абакумова Н.Н., Подовапова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учеб. пособие. — М., 2004.
2. Агеев Е.Д. Система реабилитации слепых. – М.-ВОС.,1981. – 84 с.
3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.
4. Барышев В. Совершенствование оплаты труда работников бюджетной сферы // Человек и труд. – 2002. - № 12 – С. 73-78.
5. Бюджетна система України: Навч.посібник/ С.І.Юрій, Й.М.Бескид, В.Г.Демянишин та ін. – К.: НІОС, 2010. – 400 с.
6. Василенко В. М. Свічнаренко В. Н. Концепція тарифної системи в сучасних умовах // Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку. – 2005. – С. 38-41.
7. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: Изд. дом «Дашков и К⁰», 2000. – 220 с.
8. Вовканич А.С., Трач В.М., Тупайло Г.В. Програма підготовки спеціалістів-реабітологів. /Інвалід і суспільство: проблеми інтеграції. – К.: А.Л.Д., 1995.- С. 38; 5.
9. Гагаринова В. Ф., Синява А. В. Регулирование уровня оплаты труда работников в условиях рыночной экономики // Экономика и управление. – 2014. - № 4 – С. 4-25.
10. Гармонизация социально-экономического развития как магистральное направление повышения конкурентоспособности современного государства / под.ред. Емельянова С.Г., Минаковой И.В. – Орёл: АПЛИТ, 2011. – 344 с.
11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА—ИНФРА-М., 2002.
12. Головатий М.Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи. – К., 2017. – 286 с.

- 13.Грачев Л.Г. Программы социальной работы с семьями, имеющими детей-инвалидов. – М., 1992. – С. 23
- 14.Дмитренко Г., Кир'ян Т., Махненко М. Реформування зарплати: тактика і стратегія // Україна: аспекти праці. – 2015. - №1/2 – С. 14-16.
- 15.Економіка підприємства: Підручник / За ред. Л.Г. Мельника. – Суми: Університетська книга, 2004. – 630 с.
- 16.Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н.,проф. Л. Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2012. - 864 с.
- 17.Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.96 р. із змінами і доповненнями.
- 18.Закон України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» від 23.11.2018 № 2629-VIII
- 19.Закон України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» від 14.11.2019 № 294-IX
- 20.Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII.
- 21.Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР від 24.03.95 р. зі змінами і доповненнями
- 22.Закон України від 05.10.2000 № 2017-III «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»
- 23.Закон України від 13.12.91 № 1977-XII «Про наукову і науково-технічну діяльність»
- 24.Закон України від 23.05.91 № 1060-XII «Про освіту»
- 25.Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом Державного Комітету статистики України №5 від 13 січня 2004 р. Зареєстрована в Міністерстві Юстиції України від 27 січня 2004 р. за №114/8713.
- 26.Каринцева А.И. Экономические основы планирования процессов экологически устойчивого развития территории. Сумы: СумГУ, 1997
- 27.Каринцева А.И., Старченко Л.В. Финансовый менеджмент. М.:

Економика, 2015

28. Карінцева О.І., Волк О.М. Еколого-економічна ефективність використання інформаційно-комунікаційних технологій в Україні. Механізм регулювання економіки. – 2009. – №2. – С. 24-29.
29. Карінцева О.І., Кубатко О.В., Лавриненко А.С. Інвестиційне забезпечення підприємств сільського господарства в умовах економічних та екологічних флуктуацій. Механізм регулювання економіки. – 2013. – № 1. – С. 143–149
http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/acticles/issue_16/OLEKSANDRA_V_KARINTSEVA_OLEKSANDR_V_KUBATKO_ALINA_S_LAVRYNENKOInvestment_Fostering_in_Agriculture_Considering_Economic_In.pdf
30. Карінцева О.І., Матвєєв П.С. Теоретичні аспекти визначення сутності інноваційного потенціалу. Механізм регулювання економіки. – 2015. – № 2. – С. 23-30.
http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/acticles/issue_25/OLEKSANDRA_I_KARINTSEVA_PAVLO_S_MATVIEIEVTheoretical_Aspects_of_Defining_the_Essence_of_the_Innovative_Potential.pdf
31. Карінцева О.І., Тарасенко С.В. Методичні аспекти аналізу інфраструктури ринку екологічних товарів та послуг (РЕТП) в Україні. Механізм регулювання економіки.-Суми, вид-во СумДУ, 2011.- № 1(51).- С.-267-273.
http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/acticles/issue_12/O_I_Karintseva_S_V_TarasenkoMethodical_aspects_of_the_analyses_infrastructure_of_the_market_ecological_goods_and_services.pdf
32. Карінцева О.І., Харченко М.О., Кальченко С.О. Ефективність використання лізингу в сучасних умовах. Механізм регулювання економіки, №3. 2016. С. 97-106
http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/acticles/issue_30/OLEKSANDRA_I_KARINTSEVA_MYKOLA_O_KHARCHENKO_SVITLANA_O_KALCHENKOEfficiency_of_Leasing_in_Modern_Conditions.pdf

33. Кодекс законів про працю в Україні. – К.: Консул.-2014. -150 с.
34. Колосницька М.Г. Экономика труда: Учеб. пособие для студентов бакалаврата экономических вузов. — М., 1998.
35. Мельник Л.Г., Каринцева А.И. Экономика предприятия. конспект лекций: Учебное пособие. – Университетская книга, 2002. 400 с.
36. Мельник Л.Г., Качур П.С., Балацький О.Ф., Каринцева О.І. та ін. Формування на території Сумської області ЕКОПОЛІСУ – науково-виробничо-освітнього комплексу з виробництва і реалізації товарів екологічного призначення (концептуальні положення). Науково-практичне видання. - Суми: ВТД “Університетська книга”, 2003. ISBN 966-680-088-8
37. Методи оцінки екологічних втрат : монографія / За ред. Л. Г. Мельник, О. І. Каринцева. - Суми, 2004. - 288 с.
38. Мотиваційні механізми дематеріалізаційних та енергоефективних змін національної економіки : монографія / за заг. ред. доктора екон. наук, проф. І. М. Сотник. – Суми : Університетська книга, 2016. – 368 с
39. Наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 13.02.2007 р. №48 «Про затвердження Типового положення про центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів»
40. Наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту №794 від 15.03.2006 року «Про впорядкування умов оплати праці працівників притулків для неповнолітніх служб у справах неповнолітніх, центрів соціально-психологічної допомоги, соціально-психологічної реабілітації дітей, соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями, соціальних гуртожитків, соціальних центрів матері та дитини, центрів для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді»
41. Наказ Мінстату України від 29.12.95 р. №352 "Про затвердження типових форм первинного обліку".
42. Основи законодавства України про охорону здоров'я (від 19.11.92 № 2801)

43. Основи екології. Екологічна економіка та управління природокористуванням: Підручник / за ред. Л.Г. Мельник, М.К. Шапочки. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2005. – 759 с.
44. Основи стійкого розвитку: навч. посіб. / За ред. Л.Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2005. - 654 с.
https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/44620/1/Melnyk_Osn_stiy_rozv.pdf
45. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. І. М. Сотник, д.е.н., проф. Л. М. Таранюка. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2018. – 572 с.
46. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI із змінами і доповненнями.
47. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам". Затверджено Наказом Міністерства фінансів України №601 від 28 жовтня 2003 р.
48. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2008 № 939 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери»
49. Постанова Кабінету Міністрів України від 29.05.96 № 565 «Про упорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери»
50. Постанова Кабінету Міністрів України про «Порядок обчислення середньої заробітної плати» №100 від 08.02.95 р. зі змінами і доповненнями
51. Постанова КМУ «Про єдину тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298
52. Проривні технології в економіці і бізнесі (досвід ЄС та практика України у світлі III, IV і V промислових революцій) [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Л. Г. Мельник, Б. Л. Ковальов, Ю. М. Завдов'єва

- та ін.; за ред. Л. Г. Мельника та Б. Л. Ковальова. – Суми : СумДУ, 2020. – 180с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621>
- 53.Современные тенденции в управлении социально-экономическим развитием территорий: монография / под.ред. Емельянова С.Г., Минаковой И.В. – Орёл: АПЛИТ. – 2010. – 464 с.
- 54.Тарасенко С.В., Карінцева О.І. Механізм впливу інфраструктурних факторів на процеси функціонування ринку екологічних товарів та послуг в Україні. Збірник наукових праць//Економіка: проблеми теорії і практики.-Випуск 262.- Т.8.- Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. -с.-2011-2105.
- 55.Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування та звітність: підручник. – К.: Алеута, 2016. – 1080 с.
- 56.Шапочка Н., Каринцева А., Евдокимов А. Система эколого-экономической информации как средство управления социально-экономическим развитием // Экономика природопользования / Л. Хенс, Л.Г. Мельник, Э. Бун, Й. Кен, Й. Сейак и др. / Под ред. Л. Хенса, Л. Мельника, Э. Буна. - К.: Наукова думка, 1998. - С. 320-325.
- 57.Экономика и бизнес: учебник / под ред. д.э.н., проф. Л. Г. Мельника, д.э.н., доц. А. И. Каринцевой. – Сумы : Университетская книга, 2018. – 608 с.
- 58.Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М., 2005.
- 59.Chygryn O., Karintseva O., Kozlova D., Kovaleva A. HR Management in the Digital Age: the Main Trends Assessment and Stakeholders // Механізм регулювання економіки, 2019, № 2. С. 106-115.
- 60.Hens L., Karintseva O., Kharchenko M., & Matsenko O. The States Structural Policy Innovations Influenced by the Ecological Transformations. Marketing and Management of Innovations, #3, P. 290-301. <http://doi.org/10.21272/mmi.2018.3-26>

61. Karintseva O.I. Economic restructuring in Ukraine in view of destructive effect of enterprises on environment. *International Journal of Ecological Economics & Statistics* #38 (4), 2017. P. 1-11
62. Karintseva O.I., Shkarupa O.V., Shkarupa I.S. Innovation potential of ecological modernization for green growth of economics: a case study. *International Journal of Ecology and Development* 31 (1), 2016. P. 73-82
<http://www.ceser.in/ceserp/index.php/ijed/article/view/4044> (SCOPUS)
63. Li Rui, Sineviciene L., Melnyk L., Kubatko O., Karintseva O., Lyulyov O. Economic and environmental convergence of transformation economy: The case of China // *Problems and Perspectives in Management* Volume 17 2019, Issue #3, pp. 233-241 [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(3\).2019.19](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(3).2019.19)
64. Melnyk L., Dehtyarova I., Kubatko O., Karintseva O., Derykolenko A. (Disruptive technologies for the transition of digital economies towards sustainability. *Economic Annals-XXI*, 2019, 179(9-10), 22-30. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V179-02>
65. Melnyk L., Kubatko O., Dehtiarova I. Sustainable development strategies in conditions of the 4th Industrial revolution: the EU experience // River Publishers, 2019
66. Shkarupa O.V., Karintseva O.I., Zhukova T.A. Ecological modernization of the transport system in Sumy for green growth of economics // *International Journal of Ecology and Development* Volume 32, Issue 3, 2017, Pages 75-85.