

СЕКЦІЯ 8 БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

УДК 657.47

Агамас П.Й.
*кандидат економічних наук, професор,
професор кафедри міжнародних фінансів, обліку та оподаткування
Університету імені Альфреда Нобеля*

Агамас О.П.
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри
обліку, аналізу та управління фінансово-економічною безпекою
Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету*

Вовк Г.В.
*магістрант
Університету імені Альфреда Нобеля*

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

АНОТАЦІЯ

У статті досліджується питання організації та обліку оплати праці в установах державного сектору. Робиться висновок про неузгодженість темпів підвищення мінімального рівня оплати праці з темпами зростання її продуктивності. Вноситься пропозиція про необхідність коригування тарифних коефіцієнтів оплати праці в бюджетних установах. Пропонується запровадити прогресивні ставки ПДФО залежно від рівня зарплати. Для підвищення інформативності даних бухгалтерського обліку про рівень оплати праці бюджетників рекомендується запровадити аналітичний облік витрат на оплату праці за її складовими.

Ключові слова: зарплата, темпи росту, тарифна сітка, оподаткування, витрати, облік.

АННОТАЦИЯ

В статье исследуется вопрос организации и учета оплаты труда в учреждениях государственного сектора. Делается вывод о несогласованности темпов повышения минимального уровня оплаты труда с темпами повышения его производительности. Вносится предложение о необходимости корректирования тарифных коэффициентов оплаты труда в бюджетных учреждениях. Предлагается внедрить прогрессивные ставки НДФЛ в зависимости от уровня зарплаты. Для повышения информативности данных бухгалтерского учета об уровне оплаты труда бюджетников рекомендуется внедрить аналитический учет затрат на оплату труда по его составляющим.

Ключевые слова: зарплата, темпы роста, тарифная сетка, налогообложение, затраты, учет.

ANNOTATION

The question of organizing and accounting for wages in public sector institutions is explored in the article. The conclusion about the inconsistency of the increase rates of the minimum wage level with the rates of growth of its productivity is made. The suggestion about adjustment tariff coefficients of wages in budgetary institutions is made. The progressive rates of personal income tax, depending on the level of wages, are proposed to introduce. To increase the accounting data in formativeness about wage level of state employees, it is recommended to enter analytical accounting of labor costs for its components.

Key words: wage, growth rate, tariff scale, taxation, expenses, accounting.

Постановка проблеми. Закон України «Про оплату праці» визначив, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошово-

му виразі, яку власник чи уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу [1]. Оплата праці – основна стаття доходів працюючого населення. За 2014 р. у загальній сумі доходів всього населення України на заробітну плату припадали 39,9%, а на соціальні допомоги і трансферти – 37,2% [2]. Основним джерелом надходження коштів на заробітну плату працівникам державного сектору є бюджетні асигнування. Водночас в установах державного сектору процес праці має певні особливості:

– результатом виконуваної роботи є часто не річ (виготовлена продукція, матеріальні вироби), а виконані роботи (надані послуги), тобто певна діяльність;

– у бюджетних установах праця носить переважно інтелектуальний характер, тобто це частіше праця не фізична, а розумова;

– у складі сукупних витрат бюджетних установ на оплату праці припадає досить високий відсоток (від 60% до 85% усіх витрат), тоді як частка матеріальних витрат досить незначна;

– у державному секторі досить високий рівень кваліфікації працівників, а в деяких галузях (освіта, охорона здоров'я, мистецтво) частка спеціалістів вищої кваліфікації сягає більше 50% загальної кількості працюючих; водночас середньорічна заробітна плата одного працюючого в галузі охорони здоров'я на 32,6%, а у галузі освіти на 25,3% нижча, ніж в середньому по Україні.

Держава здійснює регулювання рівня оплати праці працівників державного сектору встановленням розміру мінімальної заробітної плати, введенням єдиної тарифної сітки, регулюванням умов і розмірів оплати праці окремих категорій працюючих та галузей діяльності на основі спеціальних нормативних актів Уряду, прийняттям галузевих і регіональних угод та

колективних договорів, розмірами виділених асигнувань на оплату праці, ставками оподаткування доходів працівників тощо.

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про оплату праці» умови та розміри оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються КМУ. Постановою КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 передбачено впровадження оплати праці за єдиною тарифною сіткою. Така система оплати праці була впроваджена протягом 2005–2008 рр. Сьогодні з урахуванням внесених змін і доповнень ця тарифна сітка складається з 25 розрядів і передбачає диференціацію тарифних коефіцієнтів від 1 до 4,51. Це означає, що рівень оплати праці працівника 25-го розряду має бути у 4,51 рази вищим за рівень оплати праці працівника 1-го тарифного розряду [3].

Згідно з Постановою КМУ від 28 грудня 2016 р. № 1037 з 1 січня 2017 р. всі оклади за ЄТС розраховуються від прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого на 1 січня поточного року, тобто визначаються множенням тарифного коефіцієнта за кожним розрядом на тарифну ставку першого розряду. Всім працівникам, чия зарплата, що розрахована з цих розмірів посадових окладів, була меншою, ніж встановлений розмір мінімальної заробітної плати (на 1 січня 2017 р. – 3200 грн.), необхідно було доплачувати до цієї суми. З цією метою керівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери Урядом доручено забезпечити диференціацію зарплати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної в межах фонду оплати праці, шляхом установлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи, щоб уникнути зрівнялівки в оплаті праці працівників різних розрядів [4]. Така методика встановлення ставок оплати праці працівникам нижніх розрядів зумовила дуже незначну диференціацію рівня оплати цих категорій працюючих, тобто призвела фактично до зрівнялівки, проти якої так сильно виступав Уряд. Аналіз ситуації з рівнем оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери за Єдиною тарифною сіткою (ЄТС) і став темою нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням організації та оплати праці в державному секторі останнім часом приділяється, на нашу думку, недостатньо уваги в наукових дослідженнях і публікаціях. Пояснюється це частково тим, що порядок і рівень оплати праці у цій галузі діяльності постійно змінюються на підставі чисельних урядових рішень, науково обґрунтувати або передбачити яких наслідки майже неможливо. Серед публікацій з цієї про-

блеми доцільно назвати роботи таких авторів, як О.С. Бондаренко, Т.В. Салівон [5], С.О. Клименко, Л.В. Мікрюкова [6], Н.С. Морозюк [7], Н.М. Старченко [8], Т.Ю. Тонконог [9].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Але в публікаціях названих науковців досліджувалися переважно загальнометодологічні питання організації та оплати праці в бюджетних установах і шляхи їх удосконалення, окреслювалися деякі положення системи обліку оплати праці без детального аналізу її проблем з урахуванням вимог НП(С) БОДС та нового Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Отже, завданням нашого дослідження є вивчення змісту нових нормативних документів з оплати праці в бюджетних установах та організації обліку витрат на оплату праці в теперішніх умовах діяльності бюджетних установ, внесення пропозицій для їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Усі підручники з основ економічної теорії та конкретної економіки підкреслюють, що рівень оплати праці має залежати від рівня її продуктивності, а темпи приросту останньої повинні випереджати темпи приросту заробітної плати. Тільки за таких умов можна досягти розширеного відтворення у суспільному виробництві. Звичайно, високий рівень оплати праці – дуже бажаний показник, але він повинен спиратися на не менш високий рівень її продуктивності.

Основним узагальнюючим показником продуктивності суспільної праці всі міжнародні організації визнають рівень валового доходу на душу населення. Згідно з рейтингом Світового банку Україна за цим показником посідає 136 місце з 214 країн світу (3 500 доларів річного доходу на душу населення). Це майже у два рази менше порівняно з докризовим 2008 р. [10], а за прогнозом на 2017–2018 рр. цей показник складе взагалі лише трохи більше 2 000 доларів. Водночас рівень середньорічної заробітної плати складав у 2008 р. 342,9 дол., а у 2015 р. – 176,7 дол., тобто знизився у доларовому еквіваленті на 48,5%, або майже у два рази [2], що відповідає реальному стану нашої економіки, тому економічного підґрунтя для значного підвищення рівня оплати праці нині ще не створено. Все це говорить про те, що проведене у 2017 р. підвищення мінімальної заробітної плати з 1 600 до 3 200 грн. і задеклароване чергове підвищення цього показника у 2018 р. до 3 723 грн. економічно не обґрунтоване і, природно, зумовить значне зростання цін на споживчому ринку та посилення явища інфляції. Підвищувати рівень оплати праці в Україні, звичайно, необхідно, але це підвищення повинне ґрунтуватися на випереджаючому підвищенні рівня її продуктивності.

Більше того, такі економічно не обґрунтовані рішення Уряду про підвищення мінімальної заробітної плати порушують усю тарифну сис-

тему оплати праці, що й зумовило прийняття урядового рішення про розрахунок з 1 січня 2017 р. ставок оплати праці не на основі мінімальної зарплати, а з огляду на прожитковий мінімум для працездатної особи. Нами виконані розрахунки рівня оплати праці за ЄТС для різних базових рівнів оплати першого розряду, а саме прожиткового мінімуму, мінімальної оплати праці на початок 2017 р. та бюджетних передбачень з оплати праці на 2018 р. (табл. 1).

Як видно з наведених у табл. 1 даних, розрахований за тарифними коефіцієнтами на базі прожиткового мінімуму рівень оплати праці у 2017 р. був у два рази меншим за рівень, розрахований на базі мінімальної заробітної плати. У 2018 р. це співвідношення зростає до 2,11, адже за зростання мінімальної заробітної плати на 16,344% проти рівня 2017 р. прожитковий мінімум планується підвищити лише на 10,125%. Крім того, розрахований за тарифними коефіцієнтами на базі прожиткового мінімуму рівень оплати праці для працівників перших 11-ти розрядів ці два роки буде меншим мінімальної заробітної плати і вимагає «ручного» коригування.

Таким чином, єдина тарифна сітка практично втратила своє значення як засіб нормативно-

го регулювання рівня оплати праці працівників установ окремих галузей бюджетної сфери і потребує суттєвого коригування, або розробки нової тарифної сітки, з огляду не на прожитковий рівень для працездатної особи, а на встановлений рівень мінімальної заробітної плати.

Другим задекларованим шляхом регулювання рівня доходів населення у формі заробітної плати є регулювання державою ставок оподаткування отриманих доходів. Чинним Податковим кодексом України передбачена єдина ставка оподаткування працівників усіх галузей економіки, усіх видів діяльності та рівнів оплати. Це пропорційна система оподаткування, за якої сума податку на доходи фізичних осіб, яка утримується із заробітної плати працівника, прямо залежить від суми нарахованої зарплати. На перший погляд це досить справедливо. Можна було б погодитися з цим твердженням, якщо б рівень зарплати у всіх працівників був відносно порівнюваним, наприклад у межах співвідношення, передбаченого ЄТС – 1 : 4,51. В сучасних умовах, коли рівень оплати праці окремих категорій працівників за рішеннями Уряду (або за його згодою) перевищує рівень мінімальної оплати праці у десятки і сотні разів,

Таблиця 1

Рівень оплати працівників бюджетної сфери за тарифними коефіцієнтами за різними базами її розрахунку

Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт	Місячний оклад (грн.), розрахований на базі:			
		мінімальної зарплати 2017 р.	задекларованої мінімальної зарплати на 2018 р.*	прожиткового мінімуму 2017 р.	прожиткового мінімуму на 2018 р.*
1	1	3 200	3 723	1 600	1 762
2	1,09	3 488	4 058	1 744	1 921
3	1,18	3 776	4 393	1 888	2 079
4	1,27	4 064	4 728	2 032	2 238
5	1,36	4 352	5 063	2 176	2 396
6	1,45	4 640	5 398	2 320	2 555
7	1,54	4 928	5 733	2 464	2 713
8	1,64	5 216	6 068	2 608	2 871
9	1,73	5 504	6 403	2 752	3 029
10	1,82	5 792	6 738	2 900	3 187
11	1,91	6 080	7 073	3 048	3 345
12	2,00	6 368	7 408	3 192	3 503
13	2,09	6 656	7 743	3 336	3 661
14	2,18	6 944	8 078	3 480	3 819
15	2,27	7 232	8 413	3 624	3 977
16	2,36	7 520	8 748	3 768	4 135
17	2,45	7 808	9 083	3 912	4 293
18	2,54	8 096	9 418	4 056	4 451
19	2,63	8 384	9 753	4 200	4 609
20	2,72	8 672	10 088	4 344	4 767
21	2,81	8 960	10 423	4 488	4 925
22	2,90	9 248	10 758	4 632	5 083
23	2,99	9 536	11 093	4 776	5 241
24	3,08	9 824	11 428	4 920	5 399
25	3,17	10 112	11 763	5 064	5 557

* показники цієї колонки наведені без копійок

пропорційна система оподаткування доходів фізичних осіб не може вважатися справедливою і себе не виправдовує.

Розглянемо такий умовний приклад: при сумі нарахованої зарплати 4 000 грн. і ставці ПДФО 18% сума заробітної плати до виплати (без урахування інших утримань) становитиме: $4\,000 - (4\,000 \times 18 : 100) = 3\,280$ грн., або 1,025 мінімальної зарплати, встановленої з 1 січня 2017 р. При місячній сумі заробітної плати 150 000 грн. (не кажучи вже про оклади 600, 800 і 2 000 тис. грн.) сума до виплати за тих же умов оподаткування становитиме: $150\,000 - (150\,000 \times 18 : 100) = 123\,000$ грн., або 38,4 мінімальні заробітні плати. Зрозуміло, що це ніяким чином не відповідає принципу соціальної справедливості, адже такі високі ставки оплати праці ніяк не корелюють з її результатами і практично ніякими розрахунками не обґрунтовуються.

У сучасних умовах, на нашу думку, найбільш раціональною буде прогресивна система оподаткування доходів фізичних осіб, але з науково обґрунтованими інтервалами бази оподаткування і ставками ПДФО. Ми вважаємо, що ставки податку на доходи фізичних осіб можуть коливатися в межах від 10–15% до 30–35% бази оподаткування. Інтервали цих показників можуть бути такими:

– при сумі заробітку до 5 мінімальних заробітних плат ставка податку на доходи може складати 15%;

– при заробітку від 5 до 10 мінімальних зарплат – 20%;

– від 10 до 20 мінімальних зарплат – 25%;

– при заробітках понад 20 мінімальних зарплат – 30–35%.

Це було б більш справедливо у соціальному відношенні і значно корисніше для наповнення дохідної частини бюджету.

Потребують удосконалення і деякі питання організації обліку витрат на оплату праці в державному секторі. Новим Планом рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затвердженому Наказом МФУ від 31 грудня 2013 р. № 1203, для обліку витрат розпорядників бюджетних коштів передбачено два синтетичні рахунки: 80 «Витрати на виконання бюджетних програм» та 81 «Витрати на виготовлення продукції, надання послуг, виконання робіт». До кожного з цих рахунків передбачені окремі субрахунки для відображення витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи. Водночас для контролю за рівнем оплати праці та аналізу її структури управлінському персоналу і контролюючим органам необхідно мати інформацію про склад витрат на оплату праці: основна оплата за тарифними ставками, доплати за окремими показниками (зокрема, за понадурочні роботи, за сумісництво та суміщення посад), премії за їх видами, оплата відпусток, допомога з тимчасової непрацездатності за рахунок кошторису установи тощо.

Для регулярного отримання такої інформації та її накопичення необхідно передбачити у системі рахунків бухгалтерського обліку окремий транзитний рахунок «Оплата праці» з поділом на субрахунки за видами оплати або ж рекомендувати бюджетним установам включити до облікової політики положення про ведення аналітичного обліку витрат на оплату праці на субрахунках 8011 і 8111 «Витрати на оплату праці» у розрізі окремих її видів з накопиченням даних протягом бюджетного періоду. Аналогічні показники бажано наводити і в Пояснювальній записці до фінансової звітності.

Висновки. Виконане дослідження темпів зростання мінімальної заробітної плати в Україні порівняно з темпами зростання її продуктивності дає можливість зробити такі висновки:

1) реальні темпи зростання мінімальної і середньої заробітної плати в Україні за останні два роки значно перевищують темпи зростання її продуктивності, що, безсумнівно, позначиться на рівні інфляції;

2) діюча єдина тарифна сітка практично втратила своє значення як засіб нормативного регулювання рівня оплати праці працівників установ окремих галузей бюджетної сфери і потребує суттєвого коригування, яке повинне базуватися на розробленні та затвердженні нових тарифних коефіцієнтів на основі не прожиткового рівня працездатної особи, а прийнятого мінімального рівня оплати праці;

3) не виправдовує себе в сучасних умовах і чинна система пропорційного оподаткування доходів громадян; за такої значної диференціації рівня оплати праці окремих категорій працюючих, яка склалася сьогодні в Україні, більш доцільним є впровадження прогресивної шкали оподаткування доходів фізичних осіб;

4) для інформаційного забезпечення підготовки і прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень з питань оплати праці необхідно впровадити в бюджетних установах аналітичний облік оплати праці за її складом і структурою.

Запропоновані пропозиції заслуговують стати темою подальшого детального вивчення та обговорення в наукових публікаціях.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами і доповненнями).
2. Доходи населення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8.
3. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. № 1298 (зі змінами і доповненнями).

4. Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМУ від 28 грудня 2016 р. № 1037.
5. Бондаренко О.С. Вдосконалення організації обліку заробітної плати в бюджетних установах / О.С. Бондаренко, Т.В. Салівон [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://knutd.edu.ua/publications/pdf/Ukrainian_editions/statja_bondarenko_4.Pdf.
6. Клименко С.О. Організація обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в бюджетних установах / С.О. Клименко, Л.В. Мікрюкова // Науковий вісник МДУ імені В.О. Сухомлинського. – 2014. – № 5.2(101). – С. 37–40.
7. Морозюк Н.С. Актуальні питання заробітної плати в бюджетній сфері / Н.С. Морозюк // Финансы, учет, банки. – 2014. – № 1(20). – С. 203–208. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : jpub.donnu.edu.ua/article/download/1021/1038.
8. Старченко Н.М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах / Н.М. Старченко // Економічні науки. – 2012. – № 9. – С. 178–184.
9. Тонконог Т.Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення / Т.Ю. Тонконог // Вісник НБУ. – 2010. – № 6. – С. 48–56.
10. Україна – 136-та в світі за рівнем доходу на душу населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.unian.ua/society/813105-ukrajina-136-ta-v-sviti-za-rivnem-dohodu-na-dushu-naseleennya.html>.

REFERENCES:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine “About payment of labor”, available at : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (Accessed 22 October 2017).
2. Income of Ukraine, available at : https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%B%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8 (Accessed 29 November 2017).
3. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2002). Resolution of “On the payment of workers on the basis of the Single Tariff Scale and wages coefficients of employees of institutions and organizations of single sector of budget sphere”, available at : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF> (Accessed 26 October 2017).
4. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2016). Resolution of “On the payment of employees of institutions and organizations of single sector of budget sphere”, available at : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1037-2016-%D0%BF> (Accessed 20 October 2017).
5. Bondarenko O.S., Salivon T.V. “Improvement of the organization of the accounting of wages in budgetary institutions”, available at : http://knutd.edu.ua/publications/pdf/Ukrainian_editions/statja_bondarenko_4.Pdf (Accessed 14 October 2017).
6. Klymenko S.O., Mikryukova L.V. (2014), “Organization of accounting and audit of payroll calculations at budgetary institutions”, *Naukovyi visnyk MDU imeni V.O. Sukhomlynskooho*, no. 5.2(101), pp. 37–40 (Accessed 16 October 2017).
7. Moroziuk N.S. (2014), “Current issues of wages in the budget sphere”, *Fynansy, uchet, banky*, no. 1(20), pp. 203–208, available at : jpub.donnu.edu.ua/article/download/1021/1038 (Accessed 22 October 2017).
8. Starchenko N.M. (2012), “Improvement of the methodology of accounting for payments to employees in budgetary institutions”, *Ekonomichni nauky*, no. 9, pp. 178–184 (Accessed 14 October 2017).
9. Tonkonoh T.Iu. (2010), “Features of the system of remuneration of employees of the budget sphere and directions of its improvement”, *Visnyk NBU*, no. 6, pp. 48–56 (Accessed 22 October 2017).
10. Ukraine is the 136th in the world by income per capital. available at : <https://www.unian.ua/society/813105-ukrajina-136-ta-v-sviti-za-rivnem-dohodu-na-dushu-naseleennya.html> (Accessed 6 December 2017).

Atamas P.Y.
*Candidate of Economic Sciences, Professor,
Professor at Department of International Finance, Accounting and Taxation,
Alfred Nobel University*

Atamas O.P.
*Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Accounting, Analysis
and Management of Financial and Economic Security
Dnipropetrovsk State Agrarian and Economic University*

Vovk A.V.
*Graduate Student,
Alfred Nobel University*

PROBLEMS OF IMPROVING THE ORGANIZATION AND ACCOUNTING OF WAGES IN BUDGETARY INSTITUTIONS

Wages are the main income item of the working population. In 2014, wages accounted for 39.9% of the total income of the population of Ukraine. This is more than welfare assistance and transfers (37.2%). The state regulates the wage level of state employees. It determines the minimum wage, introduces a single tariff scale, tax income, etc. But the effectiveness of these measures does not always reach the goal.

When the minimum wage rises in all economic sectors, we can consider it a positive and desirable phenomenon. The dynamics of the indicator of social labour productivity (gross income per capita) in Ukraine keep pace with growth rates of minimum and average wages. It is necessary to conclude that it will cause an increase in inflation. So, to stabilize the economy in the future, it is necessary to coordinate the growth rates of these indicators.

The problems of application of wage single tariff scale of employees of a single sector of the budget sphere in conditions of significant increase of the minimum wage are studied in the article. The conclusion about the necessity for substantial adjustment of the tariff coefficients system to avoid wage-levelling and to depart from the manual regulation methods of tariff rates is made in the article.

One of the ways of regulating the population level of incomes is the correct system of their taxation. The current Tax Code of Ukraine provides a single rate of personal income tax for all wage levels (18%). Such a proportional tax system justifies itself if the maximum and minimum wages are not too different. When this "spread" reaches dozens or hundreds of times, it is expedient to introduce a progressive system with scientifically sound taxation rates for different levels of income.

To increase the accounting data informativeness for the purpose of managing labour costs, it is recommended to introduce in budgetary institutions analytical accounting of labour costs for its types.