

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра обліку та оподаткування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему: Обліково-аналітичне забезпечення та напрями удосконалення
оплати праці в ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій
Запорізького національного університету»

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0712-оа-1
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
освітньої програми «Облік і аудит»

Є.М. Химич

Керівник к.е.н., доцент Сьомченко В.В.

Рецензент к.е.н., доцент Саєнко О.Р.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет економічний
Кафедра обліку та оподаткування
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Освітня програма «Облік і аудит»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Зав. кафедрою _____ Н.М. Проскуріна
«__» _____ 2023р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ

Химичу Євгену Миколайовичу

- 1 Тема роботи: Обліково-аналітичне забезпечення та напрями удосконалення оплати праці в ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій Запорізького національного університету» керівник роботи Сьомченко Вікторія Вікторівна, к.е.н., доцент, затверджені наказом ЗНУ від 01.05.2023 р., № 650-с., 18.09.2023 р. № 1446-с.
- 2 Строк подання студентом роботи 01 грудня 2023р.
- 3 Вихідні дані до роботи: спеціальна література, законодавчі та нормативні акти, статистичні дані, дані фінансової звітності підприємства.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): дослідити теоретичні основи організації обліку та аналізу формування витрат на оплату праці; вивчити особливості обліку оплати праці в ВСП ФКБХТ ЗНУ, проаналізувати стан розрахунків оплати праці в ВСП ФКБХТ ЗНУ та визначити напрями ефективного використання коштів на оплату праці в бюджетній установі.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): 12 рис., 12 табл., 4 формули.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	к.е.н., доцент Сьомченко В.В.	19.08.2023	19.08.2023
2	к.е.н., доцент Сьомченко В.В.	16.09.2023	16.09.2023
3	к.е.н., доцент Сьомченко В.В.	07.10.2023	07.10.2023

7. Дата видачі завдання: 01.06.2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, підбір літератури	липень 2023	виконано
2.	Написання вступу	липень 2023	виконано
3.	Виконання першого розділу	серпень 2023	виконано
4.	Виконання другого розділу	вересень 2023	виконано
5.	Виконання третього розділу	жовтень 2023	виконано
6.	Написання висновків	листопад 2023	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	листопад 2023	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	грудень 2023	виконано

Студент _____
(підпис)Є.М. ХимичКерівник роботи _____
(підпис)В.В. Сьомченко**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер _____

В.В. Сьомченко

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 110 с., 12 рис., 12 табл., 75 літературних джерел.

ОПЛАТА ПРАЦІ, КЗпП, РОЗРАХУНКИ, ЄСВ, ПОДАТОК НА ДОХОДИ ФІЗИЧНИХ ОСІБ, ВІЙСЬКОВИЙ ЗБІР, ЛІКАРНЯНІ, ВІДПУСТКА, НАДБАВКА, ДОПЛАТА, ПОДАТКОВА СОЦІАЛЬНА ПІЛЬГА, ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ, МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Об'єктом дослідження є процес обліку та аналізу оплати праці в умовах ринкових відносин з урахуванням специфіки ВСП «Фахового коледжу бізнесу та харчових технологій Запорізького Національного Університету».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.

Мета роботи – дослідити особливості визначення теоретичних і практичних аспектів обліку та аналізу оплати праці, ефективності використання трудових ресурсів та оплати праці в навчальних закладах, закріплення і поглиблення знань, отриманих в процесі навчання, вирішення поставлених задач та логічне їх обґрунтування на прикладі діяльності ВСП «Фахового коледжу бізнесу та харчових технологій Запорізького національного університету».

Методи дослідження – теоретичні узагальнення, групування і порівняння, спостереження, табличні, розрахунково-аналітичні, факторний аналіз, абстрактно-логічний.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних, методичних та організаційних положень і розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку і аналізу оплати праці в бюджетних установах. Основні результати, що відображають наукову

новизну й особистий внесок автора, полягають у такому:

удосконалено:

– трактування поняття «заробітна плата» як соціально-економічної категорії, як кошти отримані кожним працюючим громадянином за надання певних послуг, або виконану роботу, в заміну на що вони можуть отримати ті ж послуги оплативши їх, яка на відміну від існуючих дає більш точну характеристику досліджуваної категорії;

– напрями комп'ютерної обробки інформації щодо оплати праці, оскільки на даний час в коледжі облік заробітної плати автоматизовано частково;

– налагодження електронного зв'язку між установою та Державною казначейською службою України, який знаходиться на досить низькому рівні, або хоча б вести єдину програму якою користувалися б усі установи, що надало б змогу уникнути розбіжностей між касовими та фактичними видатками;

– запропоновано в бухгалтерський облік субрахунки для покращення ведення обліку заробітної плати, що призведе до швидкого складання звітності та чіткого бачення сум по певним нарахуванням та які витрати понесені на заробітну плату, що засть змогу розрахунку наступних періодів.

SUMMARY

Qualifying work contains: 110 pp, 12 fig., 12 tab., 75 references.

PAYMENT OF LABOR, KZpP, CALCULATIONS, EUV, PERSONAL INCOME TAX, MILITARY COLLECTION, HOSPITAL, LEAVE, ALLOWANCE, SURPRISE, TAX SOCIAL BENEFIT, LIVING MINIMUM, MINIMUM WAGE

The object of the study is the process of accounting and analysis of wages in the conditions of market relations, taking into account the specifics in Vocational College of Business and Food Technology of Zaporizhzhia National University SSS.

The subject of the study is a set of theoretical, methodical and practical aspects of accounting and analysis of payroll calculations.

The purpose of the work is to investigate the specifics of determining the theoretical and practical aspects of accounting and analysis of labor remuneration, the efficiency of the use of labor resources and labor remuneration in educational institutions, consolidation and deepening of knowledge obtained in the process of education, solving the set tasks and their logical justification on the example of the activity in Vocational College of Business and Food Technology of Zaporizhzhia National University SSS.

Research methods – theoretical generalizations, grouping and comparison, observation, tabular, calculation-analytical, factor analysis, abstract-logical.

The scientific novelty of the obtained results lies in the substantiation of theoretical, methodological and organizational provisions and the development of practical recommendations for improving the accounting and analysis of wages in budget institutions. The main results, which reflect the scientific novelty and personal contribution of the author, are as follows:

improved:

– the interpretation of the concept of «wages» as a socio-economic category, as funds received by each working citizen for the provision of certain services or work performed, in exchange for which they can receive the same services by paying for them, which, unlike the existing ones, gives a more accurate description researched category;

– areas of computer processing of information on salary, since currently the college has partially automated salary accounting;

– establishment of electronic communication between the institution and the State Treasury Service of Ukraine, which is at a rather low level, or at least running a single program that would be used by all institutions, which would make it possible to avoid discrepancies between cash and actual expenses;

– sub-accounts are proposed in accounting to improve the accounting of wages, which will lead to quick preparation of reports and a clear vision of the amounts for certain accruals and what expenses are incurred for wages, which will enable the calculation of subsequent periods.

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ	
РЕФЕРАТ	
SUMMARY	
ВСТУП.....	10
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ	
1.1 Сутність оплати праці як економічної категорії.....	10
1.2 Форми та системи оплати праці в бюджетних установах.....	23
1.3 Нормативно-правове забезпечення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.....	33
1.4 Дослідження проблем оплати праці в навчальних закладах.....	42
РОЗДІЛ 2 ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ВСП «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ БІЗНЕСУ ТА ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»	
2.1 Організаційно-економічна характеристика навчального закладу.....	51
2.2 Облік і аналіз чисельності та складу працівників і використання робочого часу.....	59
2.3 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці у навчальному закладі	67
2.4 Вдосконалення обліку і звітності розрахунків з оплати праці.....	74
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ВСП «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ БІЗНЕСУ ТА ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»	
3.1 Аналіз формування фонду заробітної плати в навчальному закладі....	80
3.2 Основні методи економічного аналізу в заробітній платі бюджетної установи.....	85
3.3 Напрями ефективного використання коштів на оплату праці	94

	9
ВИСНОВКИ.....	99
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	103

ВСТУП

Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі соціально-трудових відносин. Поряд з такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним із головних елементів суспільного організму. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства і залежить, передусім, від продуктивності праці. Виходячи з цього, цілком очевидно є потреба у своєчасній, об'єктивній та достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця і найманого працівника.

Увагу економістів здавна привертала проблема з'ясування суті винагороди за працю, її джерел, а також функції, які вона виконує за умов різних економічних систем. На поверхні економічних явищ заробітна плата виступає як винагорода за працю. Таке уявлення про заробітну плату склалося давно й існує дотепер.

У таких умовах особливої актуальності набуває дослідження теоретичних та прикладних аспектів бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці.

Крім того, дієвий аналіз за використанням трудових ресурсів і коштів на оплату праці, зміцнення трудової дисципліни і раціональним застосуванням діючих положень про оплату праці та преміювання, дає можливість здійснювати ефективно управління бюджетною установою, організацією

Теоретичні, методичні і прикладні питання розрахунків з персоналом по оплаті праці завжди були предметом наукових досліджень, зокрема, таких відомих українських вчених-економістів, як: Атамаса П. Й., Білухи М. Т., Бутинця Ф. Ф., Грабова Н. М., Колота А. М., Кужельного М. В., Кулаковської Л. П., та ін. Проте низка теоретичних, методичних,

організаційних, практичних, нормативно–правових та інших аспектів з обліку, аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці в сучасних умовах в контексті стандартизації та гармонізації з міжнародними вимогами вивчені недостатньо. Зокрема, це стосується питань узгодження методики бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом з оплати праці відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та вдосконалення методики контролю розрахунків з оплати праці. Недостатній рівень дослідження цих питань, необхідність їх ефективного розв’язання зумовлює актуальність вибраної теми кваліфікаційної роботи.

Метою даної роботи є дослідити особливості визначення теоретичних і практичних аспектів обліку оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, закріплення і поглиблення знань, отриманих в процесі навчання, вирішення поставлених задач та логічне їх обґрунтування на прикладі діяльності ВСП «Фахового коледжу бізнесу та харчових технологій Запорізького національного університету».

Проблема організації оплати праці на підприємстві є однією з найбільш гострих, оскільки в умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплати. Саме тому актуальною є проблема удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці.

Для досягнення поставленої мети в процесі проведення дослідження були поставлені наступні завдання:

- здійснити огляд нормативно-правових документів щодо обліку розрахунків з оплати праці;
- узагальнити теоретичні аспекти організації обліку розрахунків з оплати праці: сутність, види, форми та системи оплати праці;
- надати організаційно-економічну характеристику досліджуваної установи;
- дослідити організацію первинного обліку розрахунків з оплати праці в установі;

- висвітлити стан організації аналітичного та синтетичного обліку заробітної плати в установі;
- розглянути методику обліку розрахунків з оплати праці в установі;
- запропонувати напрями вдосконалення організації, звітності та аналізу розрахунків з оплати праці в установі.

Об'єктом дослідження є процес обліку та аналізу оплати праці в умовах ринкових відносин з урахуванням специфіки ВСП «Фахового коледжу бізнесу та харчових технологій Запорізького національного університету».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.

Основою проведення досліджень стало застосування загальноновизнаних наукових методів фундаментальної, загальнонаукової методології пізнання досліджуваних явищ і процесів. Зокрема, досліджувалися теоретико–методичні засади обліку розрахунків з персоналом з оплати праці із застосуванням діалектичного і системного методів з метою аналізу трудових процесів. Для дослідження проблем оплати праці, її обліку та аналізу застосовувалися історичні та логічні методи. У вивченні питань методики та організації обліку і аналізу в установі широко використовувалися методи: вибіркового спостереження, табличний, графічний, порівняння. Для розробки процедур розрахунків з персоналом з оплати праці застосовувався метод конкретизації. Аналіз наявності, використання кадрів та фонду оплати праці установи, а також факторів, що впливають на них, здійснений за допомогою таких статистичних методів: порівняння, групування.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних, методичних та організаційних положень і розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку і аналізу оплати праці в бюджетних установах. Основні результати, що відображають наукову новизну й особистий внесок автора, полягають у такому:

удосконалено:

- трактування поняття «заробітна плата» як соціально-економічної

категорії, як кошти отримані кожним працюючим громадянином за надання певних послуг, або виконану роботу, в замість на що вони можуть отримати тіж послуги оплативши їх, яка на відміну від існуючих дає більш точну характеристику досліджуваної категорії;

- напрями комп'ютерної обробки інформації щодо оплати праці, оскільки на даний час в коледжі облік заробітної плати автоматизовано частково;

- налагодження електронного зв'язку між установою та Державною казначейською службою України, який знаходиться на досить низькому рівні, або хоча б вести єдину програму якою користувалися б усі установи, що надало б змогу уникнути розбіжностей між касовими та фактичними видатками;

- запропоновано в бухгалтерський облік субрахунки для покращення ведення обліку заробітної плати, що призведе до швидкого складання звітності та чіткого бачення сум по певним нарахуванням та які витрати понесені на заробітну плату, що засть змогу розрахунку наступних періодів.

Інформаційною базою дослідження є матеріали установи: дані первинного, аналітичного і синтетичного обліку, звітні показники та установчі документи. Теоретичним і методологічним підґрунтям роботи є також наукові праці вчених з обліку та аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці, матеріали науково-практичних конференцій, статистична інформація, періодичні видання, законодавчі й нормативні акти України, а також дані мережі Інтернет.

Отримані результати дозволять забезпечити адекватне відображення операцій з обліку розрахунків з оплати праці, своєчасне одержання та аналіз необхідної інформації керівництвом.

Основні результати дослідження, що викладені в кваліфікаційній роботі, пройшли апробацію шляхом обговорення та отримали позитивну оцінку науковців на конференціях з темами доповідей «Заробітна плата як категорія соціально-трудових відносин» та «Стан і перспективи розвитку

обліку в державному секторі» та у кафедральному збірнику статей молодих вчених. Випуск 8 «Обліково-аналітичне забезпечення управління розвитком підприємства» тема статті «Аналіз нормативно-правової бази обліку та аналізу розрахунків з оплати праці»

Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, переліку посилань і додатків. Основний зміст викладено на 110 сторінках друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

1.1 Сутність оплати праці як економічної категорії

«Заробітна плата – є однією з найскладніших економічних категорій та одним з найважливіших соціально-економічних явищ. Така багатогранність пояснюється тим, що заробітна плата є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Відповідно питання організації заробітної плати та формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу» [1].

«Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальновизнане визначення, що найточніше відповідає терміну «заробітна плата».

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці» [18].

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення (рис. 1.1).

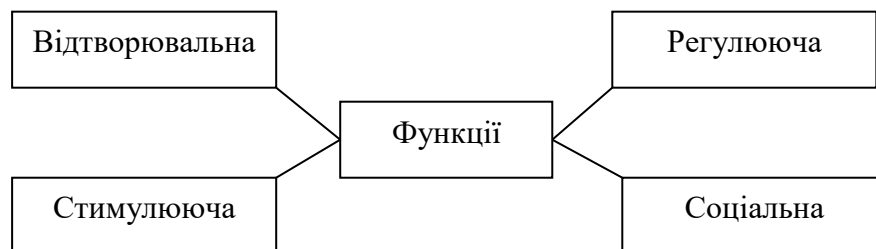


Рисунок 1.1 – Функції заробітної плати

«Виходячи з комплексного розуміння сутності заробітної плати, з'ясуємо значення притаманних їй функцій. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати багато функцій (серед вчених-економістів немає єдиної думки щодо їх кількості). Можна виділити найважливіші з них:

– відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили,

відтворення поколінь. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили;

– стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці;

– регулююча функція заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Формування ефективно функціонуючого ринку праці передбачає свободу кожного найманого працівника вільно обирати місце прикладання своєї праці, а його прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює професійні переміщення у пошуках такої роботи, яка б максимально задовольняла зростаючі потреби. Іншими словами, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць;

– соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході у відповідності з його трудовим внеском. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їхнього трудового внеску;

– функція формування платоспроможного попиту населення. Її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким

розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією з двох основних факторів – потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом» [2].

В сучасних умовах заробітна плата в Україні повною мірою не виконує жодну із зазначених функцій. Впродовж багатьох років (навіть десятиріч) заробітна плата в Україні підтримувалася на соціально низькому рівні. Нині для більшості найманих працівників вона перетворилася на невелику (та ще й негарантовану) соціальну виплату, що дозволяє пережити, перебути важкі часи, але ніяк не досягти добробуту. Штучне стримування заробітної плати призвело до того, що нині витрати на заробітну плату в Україні в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвоє нижчі ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. Разом з тим трудомісткість виготовлення продукції перевищує досягнуту в зазначених країнах нерідко в 3-4 рази [55].

Заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу, тобто вона виражає ринкову вартість використання робочої сили. Вона поділяється, за рівнем цін та за принципом організації - це можна побачити на (рис. 1.2).

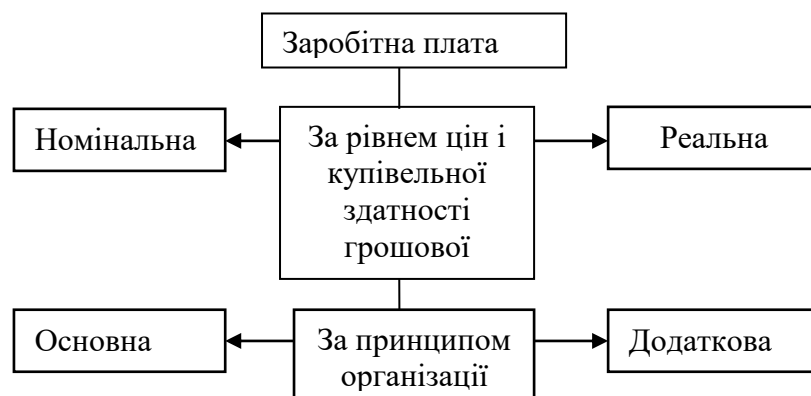


Рисунок 1.2 – Розподіл заробітної плати

«Розрізняють два види заробітної плати: номінальну і реальну.

Номінальна заробітна плата – це грошовий вираз тієї заробітної плати, яку працівник одержує за свою працю у відповідності з її кількістю і якістю.

Реальна заробітна плата – це сукупність матеріальних і духовних благ, які можна реалізувати за номінальну заробітну плату.

Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на товари і послуги.

Можна побачити в таблиці 1.1 темп зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати в 2021 році

Таблиця 1.1 – Темп зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати у 2022 році

Місяць п/п	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	Попередній рік	Попередній місяць	Попередній рік	Попередній місяць
Січень	125,7	81,6	86,0	78,7
Лютий	126,4	105,6	88,8	105,8
Березень	126,6	105,8	92,3	99,6
Квітень	125,4	99,3	95,6	107,1
Травень	124,7	102,1	102,9	101,8
Червень	124,1	107,1	104,6	106,8
Липень	123,6	100,9	105,7	101,2
Серпень	123,4	97,6	106,5	98,1
Вересень	123,1	104,6	107,3	102,6

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців[30].

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці» та Інструкцією зі статистики заробітної плати, яка затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5» [3].

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати надбавки гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені

чинним законодавством, премії пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Поняття «заробітна плата» трактується науковцями і практиками по-різному.

«Класики економічної теорії А.Сміт та Д.Рікардо у своїх наукових дослідженнях пропонують своє визначення поняття «заробітна плата».

Так, А.Сміт зазначає, що «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», а Д.Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування»» [4].

«Вітчизняні економісти досліджуючи поняття «заробітна плата», також пропонують свої визначення. Зокрема, С.Ф. Покропивний вважає, що «заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості.

Якщо для перших заробітна плата є основною формою доходу, то для інших елементом витрат на виробництво, чинником конкурентоспроможності продукції, складовою доходу підприємства» [5].

«Ще одне визначення поняття «заробітна плата» запропоноване М.Д. Ведерниковим. З його точки зору, заробітна плата є первинним доходом домашніх господарств, який передбачає винагороду в грошовій або натуральній формі, що має бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді» [6].

«З нашої точки зору заробітна плата – це кошти отримані кожним працюючим громадянином за надання певних послуг, або виконану роботу, в замін на що вони можуть отримати тіж послуги оплативши їх» [35].

«Проте найбільш повне визначення даного поняття пропонує О.А. Грішнова, яка розглядає поняття «заробітна плата» з кількох позицій:

- з позицій економічної теорії;
- з позицій ринкової економіки;
- з позицій економіки праці;

– з позицій найманого працівника» [9].

«Прийняття Закону України «Про внесення змін у деякі законодавчі акти України», який вступив у силу з 1 січня 2006 року був спрямований саме на впорядкування заробітної плати і приведення її у відповідність із загальним змістом суті заробітної плати, визначеної КЗпП, Законом України «Про оплату праці» та міжнародними нормами» [3].

«До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік премії за спеціальними системами і положеннями компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми» [3] (рис. 1.3).

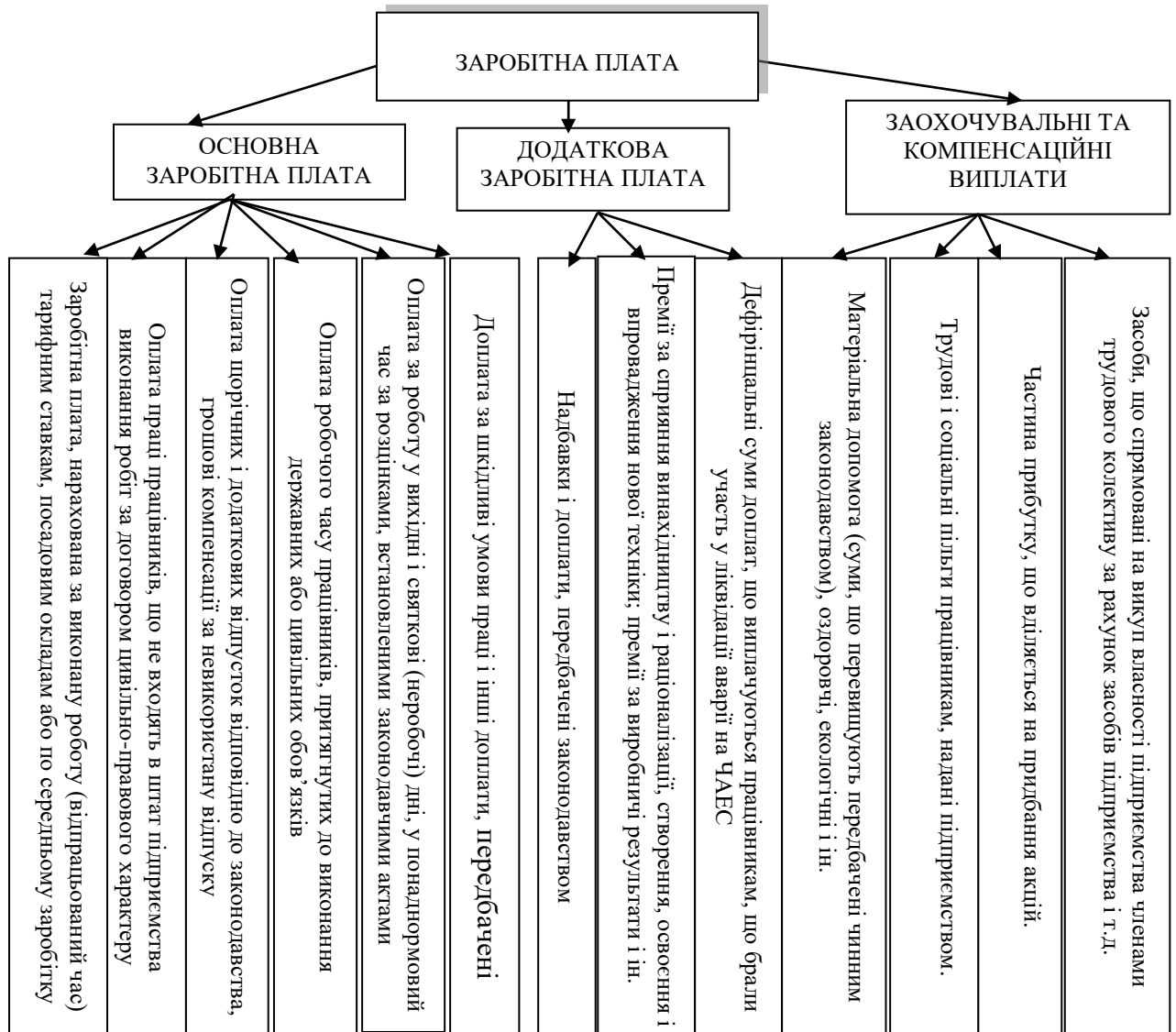


Рисунок 1.3 – Класифікація заробітної плати за видами

Таким чином заробітна плата з однієї сторони –це витрати підприємства, а з іншої це джерело поповнення бюджетних доходів, що направляються на соціальний захист населення і база для нарахувань і утримань внесків для всіх видів соціального страхування. Саме аспекти організаційної роботи з систематизації інформації щодо поняття економічної системи з обліку, аналізу розрахунків з оплати праці (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Огляд спеціальної літератури з питань організації, обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

Джерело	Короткий зміст	Використання для удосконалення обліково-аналітичного процесу
1	2	3
Бутинець Ф.Ф. Олійник О.В.	Методологічні та практичні аспекти організації обліку розрахунків з оплати праці	Розробка документообігу, планування перспективного розвитку організації бухгалтерського обліку
Веріга Ю.А.	Висвітлено законодавче та нормативно-правове забезпечення звітності, її мета, інформаційні потреби	Складання та подання фінансової звітності
Завгородній А.Г., Партич Г.О.	Систематизація, організація та методологія бухгалтерського фінансового обліку на основі узагальнення роботи підприємств.	Відображення на рахунках бухгалтерського обліку відрахувань та нарахувань за податками, зборами та обов'язковими платежами
Кулаковська Л.П. Піча Ю.В.	Відображення нових законодавчих та нормативних актів з аудиту	Складання робочої аудиторської документації та звітів аудитора
Лень В.С.	Організація бухгалтерського обліку на підприємствах всіх форм власності	Удосконалення організації бухгалтерського обліку при плануванні перспективного розвитку підприємства
Лень В.С. Гливенко В.В.	Методика і техніка ведення аналітичного та синтетичного обліку	Характеристика синтетичних рахунків з оплати праці, розробка робочого плану рахунків

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
Кулаковська Л.П. Піча Ю.В.	Методологічні аспекти організації і проведення аудиту	Методика і організація проведення аудиту розрахунків з оплати праці
Прокопенко І.Ф. Ганін В.І.	Теоретичні положення автоматизації економічного аналізу та практичні рекомендації щодо аналізу системи господарювання з використанням сучасних за-собів обчислювальної техніки	Аналіз витрат на оплату праці, аналіз використання робочого часу, аналіз формування та використання фонду заробітної плати
Пушкар М.С.	Методологія відображення в системі рахунків і реєстрів бухгалтерського обліку з урахуванням вимог Національних стандартів бухгалтерського обліку	Оформлення господарських операцій та методика їх відображення в системі рахунків і реєстрів
Сопко В.В. Шило В.П.	Практичні та методологічні аспекти проведення аудиту, згідно міжнародних стандартів аудиту	Проведення аудиторської перевірки згідно міжнародних стандартів аудиту. Методика аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві
Тарасенко Н.В.	Теоретичні основи економічного аналізу, технічні прийоми і методи аналітичних досліджень.	Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективність їх використання

1.2 Форми та системи оплати праці в бюджетних установах

«Заробітна плата в умовах ринкової економіки – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію [40].

Заробітна плата є одним із важливих елементів організації і виробництва, і виражає головний і безпосередній інтерес найманих працівників, роботодавців і держави. Пошук взаємовигідного механізму реалізації та збереження інтересів вказаного тристороннього партнерства є

однією із основних умов розвитку економіки і є предметом функції управління працею та оплатою, узгодження номінальної заробітної плати з реальною» [4].

«На сьогодні Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95р. №108 найбільш повно визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі судового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм масності та господарювання, з окремими громадянами. Крім того, Закон визначає засади оплати праці на підставі сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати» [3].

«Основним документом, який визначає застосування на підприємстві оплати праці, розміри основної, додаткової заробітної плати, преміювання працівників тощо, є Положення про оплату праці на підприємстві, в якому відображаються загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників, штатний розклад працівників підприємства, методика нарахування основної (тарифної) оплати праці за посадами і професіями, тарифними ставками і окладами» [48].

«В основі побудови бухгалтерського обліку заробітної плати лежать система показників, розрахунків та документація.

Основними показниками обліку праці та її оплати є:

- чисельність працюючих різних професій;
- їх кваліфікація;
- витрати робочого часу у години-днях;
- кількість виробітку або обсяг виконаних робіт;
- розмір фонду оплати праці різним категоріям робітників за видами нараховань;
- преміальні виплати;
- розмір сум нарахованих і використаних на оплату відпусток;

- виплати на соціальне страхування працюючих;
- розмір відрахувань за їх видами» [5].

«Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання» [49].

«Перебудова організації заробітної плати на підприємстві відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення трьох головних завдань:

- підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні і використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених коштів;

- усунення випадків урівнення в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;

- оптимізацію співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможності продукції [46].

Згідно із Законом України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; трудових договорів; колективних договорів» [3].

Отже, «заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розміру доходу» [5].

«Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу» [6].

«Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо охоплюють загальні

інтереси всіх учасників трудового процесу. Адже будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Для найманого працівника заробітна плата є доходом, який він отримує в результаті реалізації своїх здібностей до праці, а для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, послуг і водночас є головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів у праці» [53].

«Рівень заробітної плати залежить не тільки від розвитку суспільного виробництва, а й від ефективності праці окремих працівників.

Тому поряд із нормуванням праці і тарифікацією робіт важливе значення має впровадження в економічні розрахунки раціональних систем і форм нарахування заробітної плати, які реально відбивають міру праці й міру її оплати.

Організація заробітної плати на підприємствах повинна ґрунтуватись на таких принципах як забезпечення раціонального співвідношення в оплаті складної і простої, розумової і фізичної праці, матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці, вибір раціональної системи оплати для окремих працівників, забезпеченні соціального захисту працівників підприємства на основі державних і внутрішньо організаційних гарантій» [51].

В сукупності принципи і підходи до організації праці створюють певну систему. Під системою оплати праці розуміють спосіб розрахунків оплати, розміру винагороди відповідно до затрат і результатів. Її вибір залежить від можливостей організації, технологічного процесу, форм організації праці, вимог щодо якості продукції або роботи, стану нормування праці і облік її затрат.

На сьогоднішній день існує декілька систем оплати праці» [6] (рис. 1.4).

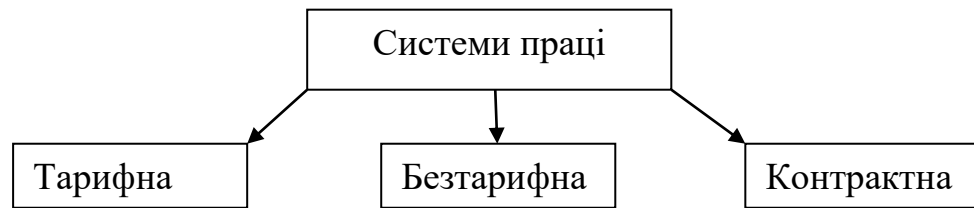


Рисунок 1.4 – Системи оплати праці

«Тарифна система оплати праці характеризується по елементним підходом до оцінки трудового вкладу працівника, для чого встановлюються як сукупність норм праці (виробіток, кількості обслуговування, якість), так і сукупності норм оплати (погодинні, денні тарифні ставки, схеми посадових складів або штатний розклад, розцінки, шкала заохочування, доплати, гарантійні компенсаційні виплати)» [37].

«За цією системою працівникам окремо оплачується за перевиконання норм праці та кваліфікацію. Тарифна система також передбачає залежність зарплати від умов праці (нормальні, шкідливі, важкі й особливо шкідливі), її інтенсивності, природно–кліматичних умов.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Основними її елементами є тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники» [43].

«Тарифна сітка – сукупність тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, які застосовують для диференціації постійної частини оплати праці працівника залежно від складності виконуваної роботи. Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника, тобто показника складності роботи, що необхідний для виконання цієї роботи. Величина тарифного коефіцієнта показує у скільки разів рівень оплати праці (робітників) даного розряду перевищує рівень оплати праці (робітників) віднесених до першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду

дорівнює одиниці.

Тарифні ставки визначають вихідні розміри винагороди працівника за виконану роботу з врахуванням кількості й якості затраченої праці, її значимості, міри складності та інтенсивності, і зростає по мірі підвищення розряду, що характеризує складність робіт і рівень кваліфікації працівника. Тарифні ставки встановлюються за результатами атестації і тарифікації кожного працівника відповідно до присвоєного розряду за тарифною сіткою. Розряди, присвоєні працівникам, а також конкретні посадові оклади відображаються в контрактах, договорах і наказах організації» [7].

«Схеми посадових окладів передбачають групування посад керівників, спеціалістів і інших службовців за рівнем оплати, виходячи із складності виконуваної роботи, її обсягу і умов праці. Вони складаються з переліку посад і розмірів місячних окладів з кожної посади.

У межах тарифної системи оплати праці, залежно від того, який основний показник застосовується для визначення міри праці, всі системи заробітної плати поділяють на дві великі групи, що називаються формами заробітної плати» [32].

«При використанні кількості відпрацьованого робочого часу як міри праці має місце погодинна форма заробітної плати. Погодинна форма має два види оплати праці:

- погодинна проста – оплата праці, яка залежить від кількості відпрацьованих годин і тарифної ставки (окладу) за одну годину;
- погодинно-преміальна – різновид погодинної оплати праці, при якій крім заробітної плати, належної за фактично відпрацьований час, сплачується преміальна винагорода за досягнення високих кількісних і якісних показників.

Економічна доцільність форм і систем оплати праці визначається їх стимулюючою роллю в підвищенні ефективності діяльності кожної ділянки і підприємства в цілому» [44].

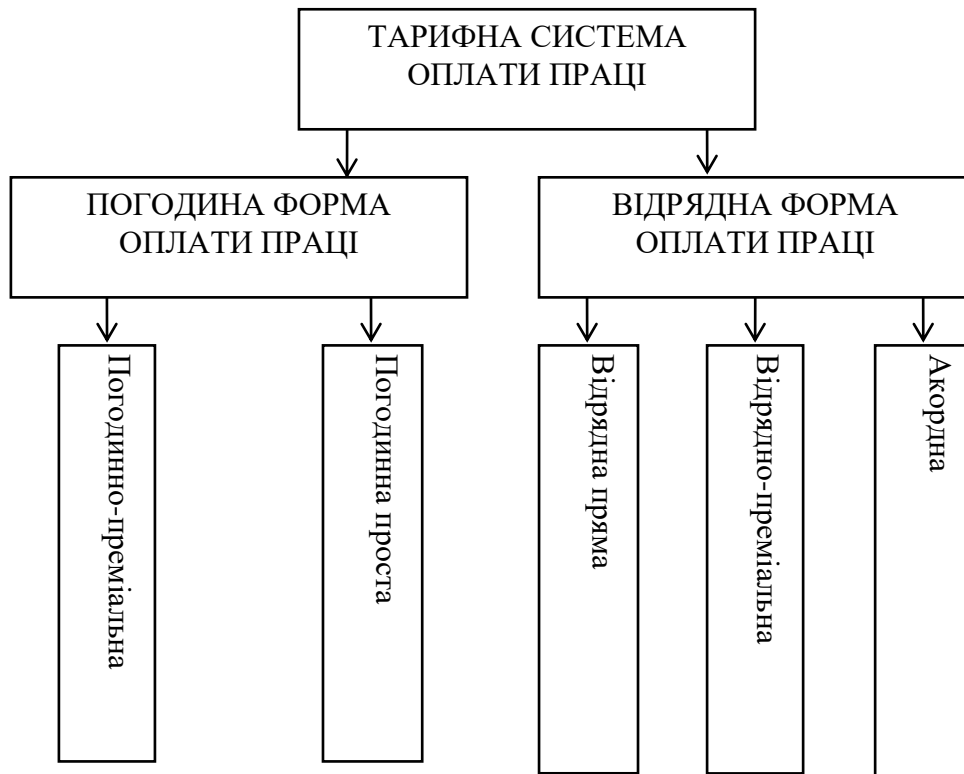


Рисунок 1.5 – Форми та види оплати праці

«Якщо за міру використовується кількість виготовленої продукції (наданих послуг), то йдеться про відрядну форму заробітної плати.

За економічної сутності та елементів побудови відрядна і погодинна форми заробітної плати суттєвих відмінностей не мають. Як перша, так і друга ґрунтуються на встановленій законодавством тривалості робочого часу та визначеній ринком ціні послуг робочої сили. Виокремленні форми заробітної плати враховують як результат праці, так і необхідний для його отримання робочий час» [8].

«Використання тієї чи іншої форми, чи системи оплати залежить від сфери діяльності працівників, характеру трудових операцій, технологічних процесів. Вибір форми заробітної плати потребує дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним. Умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці, є такі, як необхідність стимулювання до збільшення виробітку продукції і скорочення чисельності

працівників за рахунок інтенсифікації їхньої праці, а також відсутність негативного впливу цієї форми оплати на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання матеріальних ресурсів» [64].

«У відрядній формі оплати праці розмір заробітної плати залежить від обсягу виконаної роботи та встановленої розцінки за одиницю. Нарахування заробітної плати здійснюється за відрядними розцінками.

Пряма відрядна – оплата за кожну вироблену продукцію за незмінними розцінками. Для того щоб встановити відрядну розцінку, необхідно добову тарифну ставку працівника поділити на норму виробітку за зміну. Такий вид оплати праці застосовується: для оплати праці робітників дрібно-роздрібною торгівлі (за фактичний товарообіг); для заготівельників (за одиницю закупленої продукції).

Відрядно-преміальна – передбачає, крім заробітної плати, нарахованої за відрядними розцінками, виплату премій за досягнення високих результатів у роботі. Її застосовують для оплати праці продавців і виробничих працівників.

Акордна – вид, що передбачає нарахування заробітної плати за наперед визначену роботу, виконану в обумовлений час. За скорочення робочого часу і виконання якісної роботи може бути додатково нарахована премія» [24].

«Форми та види оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами.

Суть безтарифної системи оплати праці полягає в тому, що фактична заробітна плата кожного працівника підприємства є часткою у фонді оплати праці всього колективу або колективу окремого підрозділу і залежить від кваліфікаційного рівня працівника, коефіцієнта трудової участі і фактично відпрацьованого часу. В умовах становлення ринкових відносин на багатьох підприємствах почала використовуватись саме безтарифна система оплати праці» [66].

«Безтарифна система включає такі форми:

– колективна оплата праці – за кінцевими результатами, при якій заробіток працівника залежить від результатів праці колективу;

– комісійна оплата – за кінцеві результати у відсотках від одержаного доходу (прибутку). Має широке застосування у зв'язку з появою таких професій, як брокери, дилери, торгові агенти, посередники. Вона стимулює ріст продуктивності, знижує кількість звільнень у період спаду, зближує інтереси працівників і роботодавців» [73].

«На даний час застосовується також оплата праці за контрактом.

Контрактна система оплати праці ґрунтується на укладанні угоди між роботодавцем і виконавцем, в якому обумовлюються режим та умови праці, права і обов'язки сторін, рівень оплати праці та інше. За контрактом працівник обов'язується виконати роботу визначену цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства, організації або вповноважений ним орган зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. У контракті можуть також визначатися умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат: надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік» [17].

«Отже, під системою оплати праці слід розуміти «чинний на підприємстві організаційно – економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) й міру його оплати відповідно до практично досягнутих результатів праці (відносно норми), тарифних умов оплати праці та погодженою між робітником і роботодавцем ціною послуг робочої сили. Система оплати праці, що використовується на підприємстві, є, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з іншого засобом для досягнення певних якісних і кількісних показників. Цей елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом встановлення залежності заробітної плати від

кількості, якості праці та її результатів» [9].

«Визначальну роль в організації заробітної плати на підприємствах України відіграє тарифна система оплати праці. Тарифна система дозволяє враховувати складність і умови праці, фактори підвищення її інтенсивності і виконання роботи в умовах, що не відповідають нормальним, з допомогою доплат до тарифних ставок і окладів» [69].

«Досвід західних країн свідчить що оплата праці почасово вигідна як найманим працівникам так роботодавцям. Заробітна платня розраховується виходячи з почасової ставки або відрядної, а для службовців встановлюються помісячні оклади або оклади на рік до цих категорій відноситься і управлінський апарат. При організації робочого часу необхідний компроміс між інтересами підприємства та інтересами працівника. Дослідження показали, що при скороченні тривалості робочого часу відбувається спад продуктивності праці. Існують розрахунки, згідно яких збільшення робочого часу протягом тижня на 12% приведе до росту продуктивності праці тільки на 3-4%. По словам американських дослідників: «Працювати 7 днів за тиждень – означає оплачувати робітнику 8 днів, за продуктивність 6 днів». Завдяки цьому відбулося зменшення продовження робочого тижня до 40-38 годин» [10].

«Таким чином система оплати праці включає три види оплати: тарифну, безтарифну та контрактну. Тарифну систему необхідно застосовувати там, де існують нормативи, безтарифну для зацікавленості працівника в отриманні кінцевих результатів, контрактна система використовується при укладанні угоди, в якій обумовлюються обов'язки сторін, необхідні для виконання робіт» [75].

Тарифна система оплати праці характеризується поелементним підходом до оцінки трудового вкладу працівника, для чого встановлюються як сукупність норм праці, так і сукупність норм оплати (погодинні, денні тарифні ставки, схеми посадових окладів або штатний розклад).

1.3 Нормативно-правове забезпечення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

«Трудові відносини в Україні регулюються численними законодавчими та нормативними актами. Основним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю» [52].

«Облік розрахунків з оплати праці є досить складною ділянкою бухгалтерського обліку, яка вимагає досить ретельного організаційного забезпечення.

Економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці визначені Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР» [13].

«Перелік виплат працівникам, що включаються до конкретних видів заробітної плати наведений в Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженій наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. №5» [3].

«Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників» [50].

Питання розрахунків з оплати праці регулюються досить широким колом нормативно – правових документів, за допомогою яких ведеться облік та розрахунки оплати праці, основні з яких наведені в (табл. 1.3).

Таблиця 1.3 – Характеристика діючої нормативно-правової бази з обліку і аналізу заробітної плати

Нормативний документ	Короткий зміст	Використання в обліково-аналітичному процесі
1	2	3
1 Конституція України від 28.06.1996 р.	Регулює основні права та обов'язки громадян України	Визначає право громадянина на працю та її оплату
2 Господарський Кодекс України №436-IV від 16.01.2003 р.	Визначає види підприємств в залежності від засновників та інших факторів	Визначає форми організації бухгалтерського обліку в залежності від підприємства
3 Цивільний Кодекс України №435-IV від 16.01.2003 р.	Визначає основні аспекти юридичних стосунків підприємств	Регулює правові взаємовідносини між підприємствами та працівниками
4 Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 р. зі змінами та доповненнями	Визначає порядок оподаткування всіх видів доходів фізичних осіб	Розмір податкової соціальної пільги, розрахунок податку з доходів працівників, складання звітності по податку з доходів працівників
5 Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР зі змінами та доповненнями	Визначає сутність та принципи оплати праці в Україні	Регулює економічні, правові, організаційні основи оплати праці працівників, які знаходяться в трудових відносинах на основі трудового договору з підприємствами всіх форм власності і господарювання, а також окремими громадянами, та сфери державного і договірного регулювання оплати праці
6 Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» №996-XIV від 16.07.1999 р. зі змінами та доповненнями	Визначає порядок організації бухгалтерського обліку на підприємствах різних галузей в Україні	Регулює організацію бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні
7 Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI	Визначає платників, порядок стягнення та використання єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	Застосовується для правильного розрахунку розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Продовження таблиці 1.3

1	2	3
8 Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. №1533-III зі змінами та доповненнями	Визначає платників, правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття	Застосовується для правильного розрахунку розміру внесків до фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття
9 Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18.01.2001 р. №2240 зі змінами та доповненнями	Визначає правові, організаційні та фінансові основи загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян на випадок тимчасової втрати працездатності, у зв'язку з вагітністю та пологами, народженням дитини та необхідністю догляду за нею, у разі смерті, а також надання послуг із санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованим особам та членам їх сімей	Застосовується для правильного розрахунку розміру внесків до фонду державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, зумовленими народженням та похованням
10 Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 22.02.2001 р. №2272-III зі змінами та доповненнями	Визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності"	Застосовується для правильного розрахунку розміру внесків до фонду державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності
11 Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. №1058-IV зі змінами та доповненнями	Визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій	Застосовується для правильного розрахунку розміру внесків до Пенсійного фонду України
12. Наказ від 26.09.2015 №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»	Визначає розміри розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці	Застосовується для єдиного визначення розрядів

«Вказаною нормативною базою, яка регулює розрахунки та їх відображення у обліку та звітності має бути забезпечено кожне робоче місце бухгалтера, відповідального за певну ділянку обліку розрахунків. Нормативна база на робочому місці може бути представлена як у документальному, так і в електронному вигляді. Наявність такої бази у документальному вигляді є обов'язковою, що полегшує роботу працівників бухгалтерії по розрахункам з оплати праці» [60].

«На всіх інших підприємствах форми та розміри заробітної плати установлює власник або уповноважений ним орган. Вони погоджуються з трудовим колективом шляхом укладання колективного договору (ст. 97 КЗпП)» [11].

«Вивчивши та проаналізувавши нормативне регулювання та використання фонду оплати праці на підприємстві, можна зробити наступні висновки:

– економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці визначені Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. Закон спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати;

– питання заробітної плати регулюються досить широким колом нормативних документів, якими має бути забезпечено кожне робоче місце бухгалтера, відповідального за певну ділянку обліку розрахунків. Нормативна база на робочому місці може бути представлена як у документальному, так і в електронному вигляді. Наявність такої бази у документальному вигляді є обов'язковою, що полегшує роботу працівників бухгалтерії по розрахункам з оплати праці;

– порядок нарахування та виплати заробітної плати на підприємствах всіх форм власності передбачається колективним договором. Заробіток

працівників залежить від складності та умов виконання роботи, якості її виконання працівником, результатів господарської діяльності підприємства та обраних власниками принципів матеріального заохочення» [3].

«Відпустка – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати.

Закон України «Про відпустки» встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи» [57].

«Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи» [12].

«Згідно зі ст. 4 Закону «Про відпустки» встановлено такі види відпусток:

а) щорічні відпустки:

- 1) основна відпустка;
- 2) додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- 3) додаткова відпустка за особливий характер праці;
- 4) інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

б) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

в) творча відпустка;

г) соціальні відпустки:

д) відпустки без збереження заробітної плати. Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Залежно від тривалості основної відпустки щорічна відпустка може бути мінімальною та подовженою.

У сучасних умовах 24–денна календарна щорічна відпустка є мінімальною для всіх осіб, які працюють за трудовим договором. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачено іншу тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою ніж 24 календарних дні. Святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України) при визначенні тривалості відпусток не враховуються.

Основну відпустку більшої тривалості називають подовженою. Право на подовжену відпустку має значна кількість працюючих.

Мета такої відпустки – гарантувати працівникам більш тривалий відпочинок із урахуванням характеру та специфіки їх трудової діяльності, умов праці, стану здоров'я, віку та інших обставин.

Так, інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів. Крім того, особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Якщо ж такій особі виповнилося 18 років у період роботи, то відпустка її розраховується таким чином: до дня народження – із розрахунку 31 календарний день, після – 24 календарних дні.

Подовженими відпустками користуються також керівні, педагогічні, науково-педагогічні працівники освіти та наукові працівники, яким надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 "Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам» [12].

«На сьогоднішній день розрахунок лікарняних виплат регламентуються кількома законодавчими актами:

– порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця, затверджений Постановою КМУ від 26.06.2015р. № 440» [13].

– порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений 26.09.2001р. №1266, та змінений Постановою КМУ від 26.06.2015р. № 439» [14].

– Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999р. № 1105-XIV.

«Оплата лікарняних поділяється на дві складові: оплата перших п'яти днів лікарняного та оплата всіх інших днів лікарняного (виплата проводиться роботодавцем, проте потім фонд соціального страхування компенсує ці витрати шляхом перерахування відповідних сум на поточний рахунок або шляхом зменшення суми зобов'язань роботодавця до фонду)» [54].

«Слід зазначити, що оплаті підлягають робочі дні, що припадають на період тимчасової непрацездатності працівника. В підтвердження цього звертаємося до постанови від 8 лютого 1995 року №100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»» [14].

«Оплата днів тимчасової непрацездатності застрахованій особі провадиться за основним місцем роботи у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати за робочі дні (години) згідно з графіком роботи, що припадають на дні тимчасової непрацездатності» [34].

«Для розрахунку виплат за страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, добровільно застрахованим особам, які у розрахунковому періоді відпрацювали із сплатою єдиного внеску та/або страхових внесків менше 180 календарних днів, середній дохід визначається виходячи з розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день настання права на страхову виплату» [42].

«Для розрахунку виплат за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності добровільно застрахованим особам, які протягом дванадцяти місяців перед настанням страхового випадку за даними

Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців, середній дохід обчислюється:

– для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності - виходячи з розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом у місяці настання страхового випадку;

– для розрахунку допомоги по вагітності та пологах – виходячи з розміру доходу, на який нарахований єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, але не вище двократного розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом у місяці настання страхового випадку» [13].

«Єдиний соціальний внесок – обов'язковий платіж до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, що справляється в Україні з метою забезпечення страхових виплат за поточними видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

З 1 січня 2015 року набрав чинності Закон України від 28 грудня 2014 року № 77–VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», яким внесено зміни до Закону України від 08 липня 2010 року № 2464 «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [15].

«ЄСВ включає в себе повний соціальний пакет, який складається з пенсійного страхування (виплата пенсії), страхування на випадок тимчасової втрати працездатності (оплата лікарняних, догляд за дитиною тощо), страхування, пов'язане з виникненням нещасних випадків на виробництві (компенсація повної або часткової втрати працездатності). Його величина залежить від класу професійного ризику, яких передбачено 67 класів, де кожному з класів відповідає певна ставка податку у відсотках» [63].

«Суттєвою зміною є той факт, що при нарахуванні зарплати та грошового забезпечення з єдиний внесок нараховується для кожної

застрахованої особи. Крім того, якщо база нарахування єдиного внеску (крім винагороди за цивільно – правовими договорами) не перевищує розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, на ставку єдиного внеску, встановлену для відповідної категорії платника.

Тобто сплатити меншу суму єдиного внеску, ніж обчислену від бази у розмірі мінімальної зарплати, буде неможливо. Але вимога щодо нарахування ЄСВ з мінімальної зарплати не стосується сум утримання ЄСВ. Тобто, як і раніше, утримувати ЄСВ необхідно з фактично нарахованої працівнику заробітної плати (доходу). Ставку соціального внеску може бути зменшено із застосуванням коефіцієнта 0,4 тобто підприємство зможе знизити його ставку до 16,4% при нарахуванні зарплати або винагороду за цивільно-правовими договорами» [29].

«Єдиний внесок (Ст. 3 ЗУ Про ЄСВ від 08.07.2010 № 2464-VI) на загальнообов’язкове державне соціальне страхування – консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов’язкового державного соціального страхування в обов’язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат за діючими видами загальнообов’язкового державного соціального страхування:

- загальна ставка нарахування ЄСВ змінена до 22%,
- немає 3,6% відрахувань із зарплати працівників,

Збір та ведення обліку єдиного внеску здійснюються за принципами:

- законодавчого визначення умов і порядку його сплати;
- обов’язковості сплати;
- законодавчого визначення розміру єдиного внеску та пропорції його розподілу за видами загальнообов’язкового державного соціального страхування;

- прозорості та публічності діяльності органу, що здійснює збір та веде облік єдиного внеску;
- захисту прав та законних інтересів застрахованих осіб;
- державного нагляду за збором та веденням обліку єдиного внеску;
- відповідальності платників єдиного внеску та органу, що здійснює збір та веде облік єдиного внеску, за порушення норм цього Закону, а також за невиконання або неналежне виконання покладених на них обов'язків.

Об'єктом оподаткування збором є доходи у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами; виграшу в державну та недержавну грошову лотерею, виграш гравця (учасника), отриманий від організатора азартної гри. Ставка збору становить 1,5% від об'єкта оподаткування» [39].

Нарахування, утримання та сплата (перерахування) збору до бюджету здійснюється у порядку, встановленому статтею 168 ПКУ. Відповідальними за утримання (нарахування) та сплату (перерахування) збору до бюджету є особи, визначені у статті 171 ПКУ.

Платники збору зобов'язані забезпечувати виконання податкових зобов'язань у формі та спосіб, визначені статтею 176 цього ПКУ [15].

1.4 Дослідження проблем оплати праці в навчальних закладах

«Розрахунок заробітної плати викладачів проводиться у відповідності із Кодексом законів про працю України, а також по тарифній сітці відповідно до Наказу Міністерства освіти та науки України № 102 від 15.04.93 «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» [45].

«У статті 96 Кодексу законів про працю України зазначено, що нарахування заробітної плати відбувається згідно з тарифною системою оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)» [16].

«Визначення ставок (окладів) працівників за розрядами тарифної сітки провадиться з урахуванням їхніх кваліфікаційних вимог.

Посадові оклади встановлюються керівниками на основі діючих кваліфікаційних вимог і тарифних розрядів працівників відповідної кваліфікації з наступною атестацією або тарифікацією згідно з чинним законодавством.

Ставки заробітної плати й посадові оклади педагогічних працівників встановлюються керівниками закладів та установ освіти при тарифікації за наслідками атестації.

Тарифікаційні списки встановленої форми затверджуються за погодженням із профспілковим органом не пізніше 5 вересня і подаються вищестоящому органу управління.

Схема ставок, посадових окладів, що запроваджуються з 1 січня 1993 року, визначена за розрядами Єдиної тарифної сітки, тарифними коефіцієнтами і коефіцієнтами підвищення.

Зміна розмірів ставок заробітної плати й посадових окладів протягом року провадиться:

- а) при зміні розміру мінімальної заробітної плати – з дня прийняття рішення урядом;
- б) при здобутті освіти або поновленні документа про освіту – з дня подання відповідного документа;
- в) при отриманні відповідної категорії за наслідками атестації – з дня прийняття рішення атестаційною комісією;
- г) при присвоєнні звань, що дають право на підвищення ставок і посадових окладів – з дня присвоєння;
- д) при присвоєнні вченого ступеня кандидата наук – з дня рішення

спеціалізованої вченої Ради після прийняття рішення Вищою Атестаційною Комісією України про видачу диплома кандидата наук;

е) при присвоєнні наукового ступеня доктора наук – з дня рішення спеціалізованої вченої Ради після затвердження Вищою Атестаційною Комісією України» [47].

«Якщо право на зміну розміру ставки заробітної плати (посадового окладу) настає в період перебування працівника у відпустці чи під час тимчасової непрацездатності, на підвищенні кваліфікації, стажуванні, нарахування заробітної плати за новими ставками (посадовими окладами) здійснюється з дня виникнення такого права.

Відповідальність за своєчасне і правильне встановлення працівникам ставок заробітної плати, посадових окладів, обчислення заробітної плати покладається на керівників та головних бухгалтерів (бухгалтерів) установ і закладів освіти, керівників вищестоящих органів управління» [16].

«У Наказі МОН України №102 від 15.04.1993р. «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» визначено порядок нарахування заробітної плати працівників закладів і установ освіти, а саме: відповідно до пункту 63 оплата праці педагогічних працівників установ і закладів освіти проводиться виходячи із встановлених ставок заробітної плати (посадових окладів) з урахуванням підвищень, фактичного обсягу педагогічної роботи, доплат та надбавок. У пункті 64 Інструкції – «Ставки заробітної плати (посадові оклади) вчителів, викладачів, вихователів та інших педагогічних працівників виплачуються: за 3 години викладацької роботи в середньому в день (720 годин на рік): викладачам та старшим викладачам вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації та професійно-технічних навчальних постійно діючих курсів, курсів по підготовці до вступу в вищі навчальні заклади I–II рівнів акредитації.» Крім того, відповідно до статті 49 Закону України «Про вищу освіту» максимальне навчальне навантаження педагогічних працівників не може перевищувати 720 годин на рік, а згідно з пунктом 80 інструкції – години викладацької

роботи, виконані понад встановлене річне навантаження, оплачуються додатково за годинними ставками після виконання викладачем річного навчального навантаження. Ця оплата провадиться щомісячно або в кінці навчального року» [65].

«Додатково нараховується оплата в розмірі 10–13% посадового окладу за завідуваннями навчальними кабінетами. Конкретний розмір доплат встановлюється керівником навчального закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

За години педагогічної роботи, виконаної понад встановлену норму, провадиться додаткова оплата відповідно до отримуваної ставки заробітної плати в одинарному розмірі» [17].

«Адміністрація зобов'язана вжити заходів для заміни відсутнього працівника. Надурочна робота допускається, як виняток, з дозволу профспілкового органу.

Надурочна робота не повинна перевищувати для кожного працівника 120 годин на рік. При погодинній оплаті праці надурочна робота оплачується за перші дві години у полуторному розмірі, а наступні години – у подвійному розмірі. Оплата надурочних робіт здійснюється в межах фонду заробітної плати закладу, установи» [72].

Якщо для працівника установи чи закладу освіти законодавством не передбачено скороченої тривалості робочого дня, то він становить 7 годин при шестиденному робочому тижні (41 годину на тиждень).

Учителям і викладачам, старшим викладачам, які мають стаж педагогічної роботи 25 і більше років, при неповному навчальному навантаженні виплачується гарантована частина ставки у розмірі 0,48 мінімальної заробітної плати, а за години проведених занять провадиться оплата, виходячи із ставки, зменшеної на 0,48 мінімальної заробітної плати.

«У тих випадках, коли вчителі і викладачі, які мають стаж педагогічної роботи 25 і більше років, працюють у двох чи декількох навчальних закладах і за усіма місцями роботи (разом) мають неповне навчальне навантаження,

гарантована частина ставки виплачується тільки за основним місцем роботи. Оплата за години проведених занять за усіма місцями роботи здійснюється у таких випадках, виходячи із ставки, зменшеної на 0,48 мінімальної заробітної плати» [67].

«Стосовно погодинної оплати праці, то в Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти зазначено, що така оплата проводиться за години заміщення тимчасово відсутніх працівників.

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи – це праця, виконувана поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, за тимчасово відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою, відрядженням і з інших причин працівника за основним місцем роботи протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня» [36].

«А саме, в пункті 73 вище згаданої Інструкції вказано, що погодинна оплата педагогічних працівників в установах, допускається лише при оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх по хворобі або з інших причин вчителів, вихователів, викладачів тощо, яке тривало не більше двох місяців, а також при оплаті працівників підприємств, організацій та установ, які залучаються для педагогічної роботи» [31].

«За загальним правилом, у випадку заміни відсутнього вчителя іншим учителем забезпечується оплата праці за додатково проведені уроки, порядок здійснення якої унормовано пунктом 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОН України від 15 квітня 1993 року №102. При оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх у зв'язку із хворобою або з інших причин вчителів, яке тривало не більше двох місяців, здійснюється погодинна оплата праці» [17].

«Якщо заміщення тривало понад два місяці, то оплата праці педагогічного працівника провадиться з першого дня заміщення за всі години фактичного педагогічного навантаження в порядку, передбаченому пунктом 68 цієї Інструкції. Розмір погодинної оплати праці визначається шляхом

ділення місячної тарифної ставки, встановленої:

- за 18 годин педагогічної роботи в тиждень, на 76,2;
- за 20 годин педагогічної роботи в тиждень на 84,7;
- за 24 години педагогічної роботи в тиждень - на 101,6;
- за 25 годин педагогічної роботи в тиждень - на 105,8;
- за 30 годин педагогічної роботи в тиждень - на 127,0;
- за 36 годин педагогічної роботи в тиждень - на 152,4;
- за 41 годину роботи в тиждень на 173,1

Особи, які працюють на умовах погодинної оплати і не ведуть занять під час канікул, оплату за цей час не отримують.

За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника згідно з наказом МОН України №557 від 26.09.2005 року «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженою наказом МОНУ від 15 квітня 1993 року №102 виплачується доплата в розмірі до 50% посадового окладу» [18].

Доплати та надбавки – це самостійний елемент заробітної плати з погляду її структури. Водночас вони є складовою тарифної системи. Остання в класичному розумінні є інструментом диференціації та регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від кваліфікаційного рівня, складності виконуваних робіт, їх відповідальності, а також умов та інтенсивності праці, специфічних особливостей підприємства (рис. 1.6):

- виплати надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу роботи у сфері охорони здоров'я в таких розмірах: понад 3 роки – 10%; понад 10 років – 20%; понад 20 років – 30%;

- виплати за престижність відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам»

від 23 березня 2011 р. № 373, встановити надбавку в граничному розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

– класний керівник – це педагогічний працівник, який здійснює педагогічну діяльність з колективом учнів класу, навчальної групи професійно-технічного навчального закладу, окремими учнями, їхніми батьками, організацію і проведення позаурочної та культурно-масової роботи, сприяє взаємодії учасників навчально-виховного процесу.

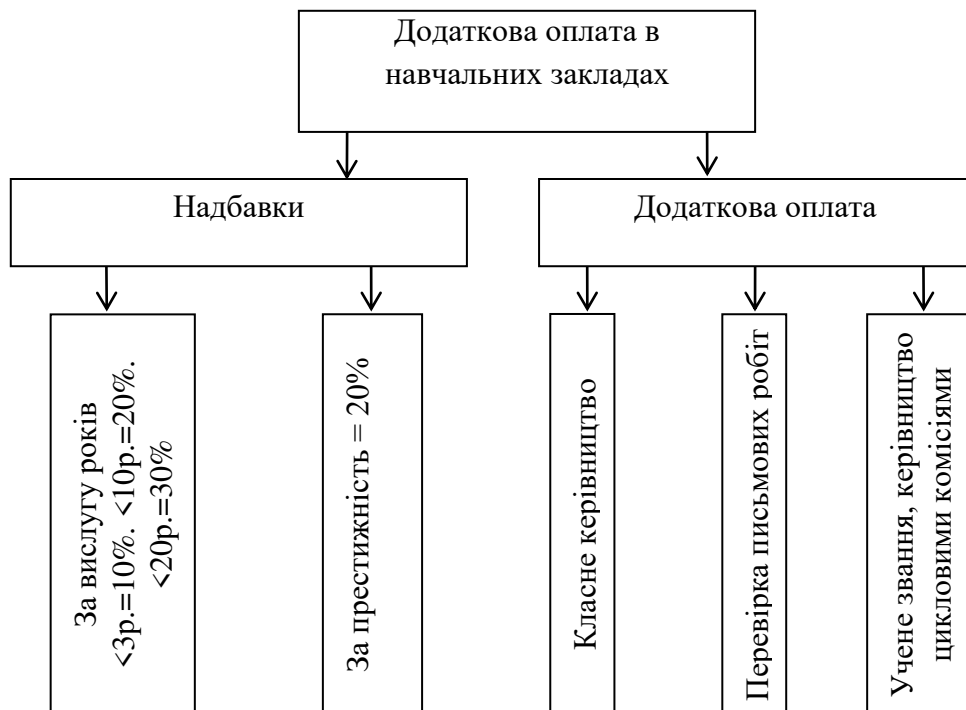


Рисунок 1.6 – Доплати та надбавки в бюджетних установах

«Класне керівництво:

– у V–XI (XII) класах загальноосвітніх навчальних закладів – 25 відсотків;

– у професійно-технічних та вищих навчальних закладах I–II рівня акредитації – 20 відсотків.

За перевірку зошитів та письмових робіт:

– у I–IV класах загальноосвітніх навчальних закладів – 15 відсотків;

– у V–XI (XII) класах загальноосвітніх навчальних закладів,

професійно-технічних та вищих навчальних закладах I–II рівня акредитації – 10—20 відсотків.

За завідування:

– навчальними кабінетами у загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах – 10–15 відсотків;

– майстернями у загальноосвітніх навчальних закладах – 15 – 20 відсотків.

За керівництво предметними (цикловими) і методичними комісіями у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах I – II рівня акредитації – 10 – 15 відсотків.

Нарахування заробітної плати працівникам бюджетної установи являє собою розрахунок заробітку за місяць з урахування посадового окладу, різних доплат і надбавок, премій, допомоги, оплати відпусток за мінусом відрахувань. Витрати на заробітну плату штатного та нештатного складу відображаються по коду КЕКВ 2111 «Заробітна плата» [19].

«На сьогодні однією із основних проблем організації оплати праці є низький рівень заробітної плати працівника. Низька заробітна плата, в свою чергу, негативно впливає на престиж професії медика, педагога, соціального працівника, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, що призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності» [20].

«Погіршення матеріального становища працівників бюджетної сфери обумовлене ще й такими факторами:

– постійні інфляційні процеси в Україні;

– недосконалість процедури індексації заробітної плати.

Важливим завданнями організації оплати праці є: у встановлені строки проводити розрахунки з працівниками підприємства по оплаті праці; своєчасно та правильно відносити у собівартість продукції (робіт, послуг) сум нарахованої заробітної плати та відрахувань органам соціального страхування; збирати та групувати показники праці та заробітної плати;

складати необхідну звітність, а також здійснювати розрахунки з органами соціального страхування. Також важлива та глобальна проблемою в бюджетних установах пов'язана із відсутністю спільного програмного забезпечення та налагодженого електронного зв'язку між установою та Державною казначейською службою України, який знаходиться на досить низькому рівні. Лише впровадження єдиного програмного продукту дозволить налагодити взаєморозуміння між бюджетною установою та Державною казначейською службою:

а) буде можливість оперативної передачі інформації про здійснення виплат стороннім організаціям;

б) надасть можливість своєчасного отримання інформації про надходження на рахунки виплат;

г) упровадить економію часу з внесенням інформації в базу даних про надходження коштів;

д) також можливість удосконалення програмного забезпечення у випадку зміни методології та методики бухгалтерського обліку;

е) забезпечення постійного поновлювання бази законодавства через Інтернет і внутрішню мережу комунікаційних зв'язків;

ж) надасть єдиний взаємопов'язаний технологічний процес обробки первинної та зведеної документації;

з) надасть можливість подання звітності в електронному варіанті та обміну даними з казначейською системою тощо» [38].

«Автоматизація системи в бюджетних установах досить високо підніме рівень організації в сфері управління. Надає можливість значно зменшити витрати часу на розрахунки і обчислення. Найважливішим завданням у вирішенні питання автоматизації обробки інформації в бюджетних установах є створення єдиного програмного продукту, який полегшить роботу бухгалтера та адміністрації установи, а також дозволить уникнути помилок при нарахуванні заробітної плати, використовувати уніфіковану програму на рівні всієї країни» [21].

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ВСП «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ БІЗНЕСУ ТА ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

2.1 Організаційно–економічна характеристика навчального закладу

Наказом Міністерства освіти та науки України від 27.11.08 № 1080 та наказом Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» Міністерства освіти та науки України від 19.12.2008р. № 440 Запорізький торговий коледж було припинено як юридичну особу шляхом приєднання до складу Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» Міністерства освіти та науки України та створено відокремлений структурний підрозділ без права юридичної особи – Торговий коледж Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» Міністерства освіти та науки України.

Рішенням вченої ради від 09.06.2020 року було створене положення про переіменування Торгового коледжу а саме: «Відокремленого структурного підрозділу «Фахового коледжу бізнесу та харчових технологій Запорізького національного університету» розроблено відповідно до Конституції України, чинного законодавства України про освіту: Закону України «Про фахову передвищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», наказу Міністерства освіти і науки України (далі – МОН України) від 28.12.2019 р. № 1645 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення установчих документів закладів фахової передвищої освіти», Статуту Запорізького національного університету (далі – ЗНУ) і є документом, який регламентує діяльність Відокремленого структурного підрозділу «Фахового

коледжу бізнесу та харчових технологій Запорізького національного університету» (далі – Коледж), з делегуванням йому зі сторони ЗНУ окремих прав фінансово-господарської діяльності, в межах, передбачених Статутом ЗНУ і даним Положенням, згідно із нормами чинного законодавства України.

ВСП ФКБХТ ЗНУ надані окремі права юридичної особи, а саме: ведення оперативного, статистичного бухгалтерського та бюджетного обліку господарювання, самостійного балансового узагальнення, складання статистичної, фінансової звітності та подання її в установлені терміни до МОН України та інших державних органів, закріплення реєстраційних бюджетних рахунків в Управлінні Державного казначейства м. Запоріжжя зі збереженням фінансування, штампу та печатки із зображенням Державного Герба України, самостійної відповідальності за своїми зобов'язаннями.

Структурні підрозділи утворюються рішенням педагогічної ради Коледжу у порядку, визначеному чинним законодавством.

Основними структурними підрозділами ВСП ФКБХТ ЗНУ є:

- навчальна частина, економіко-технологічне відділення, циклові комісії;
- адміністративні та господарські підрозділи, що забезпечують діяльність: адміністративно-господарської служби, бухгалтерської та канцелярії;
- підрозділи, які забезпечують освітній процес та соціально-побутові потреби студентів та працівників коледжу: навчальна лабораторія технології приготування їжі, навчальна лабораторія інформатики та комп'ютерні техніки, бібліотека та інші підрозділи, діяльність яких не заборонена законом.

В своїй діяльності навчальний заклад керується Конституцією України, законами України, постановами Верховної Ради України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів та додаткових прав які також ґрунтуються на таких принципах:

- сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки

конкурентоспроможного фахівця;

Основним напрямом діяльності коледжу є підготовка фахівців на основі повної загальної середньої освіти та освітньо – кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст» для торгівлі, ресторанного господарства та інших галузей згідно з державним замовленням і договірними зобов'язаннями.

ВСП ФКБХТ ЗНУ надає освітні послуги, пов'язані з одержанням професійної освіти на рівні кваліфікаційних вимог до курсового професійного–технічного навчання, перепідготовки за професіями:

5220 – продавець продовольчих товарів.

5220 – продавець непродовольчих товарів.

5122 – кухар.

5123 – офіціант.

4211 – касир торгового залу.

– розроблення інтегрованих освітньо-професійних програм і навчальних планів з метою впровадження ступеневої системи підготовки фахівців за відповідними напрямами підготовки згідно з отриманою ліцензією, а також здійснення навчально-методичного забезпечення освітнього процесу;

– здійснення фінансово-господарської діяльності відповідно до чинного законодавства, а також надання платних послуг згідно з переліком, затвердженим Кабінетом Міністрів України.

До основних завдань Коледжу відносяться:

– провадження на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти за освітньо – кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста за напрямами та спеціальностями:

076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність

071 Облік і оподаткування

075 Маркетинг

18 Виробництво та технології:

181 Харчові технології

– інші спеціальності впроваджуються згідно з встановленим законодавством порядком;

– забезпечення суспільного та економічного розвитку держави через формування людського капіталу;

– провадження освітньої діяльності, що включає освітню, виховну, наукову, культурну, методичну роботу;

– забезпечення набуття студентами знань у певній галузі, підготовка їх до професійної діяльності;

Структурними підрозділами є відділення та предметні (циклові) комісії, а також підрозділ що забезпечує навчально-виховний процес. Адміністративні та господарські підрозділи, що забезпечують діяльність коледжу: бухгалтерія, адміністративно – господарська служба.

Також функціонують навчальні кабінети, лабораторії, актовий, спортивний та тренажерний зал, бібліотека з читальним залом, методичний кабінет, медпункт, дегустаційна кімната.

Структурні підрозділи діють відповідно до окремих положень, які розробляють згідно з чинним законодавством та затверджуються ректором ЗНУ відповідно про положення про Коледж наведено на рис. 2.1.

В цілому в закладі згідно штатного розпису працює 65 осіб, з них 27 осіб адміністративного відділення, 23 осіб основного викладацького складу, 11 осіб адміністративно-господарського відділення та 4 викладача- сумісника які згідно з Кодексом законів про працю та Закону України «Про освіту», отримують заробітну плату, та певні надбавки:

Викладачі – за вислугу років, класне керівництво, перевірку письмових робіт, престижність, звання та навчальний ступінь, керівництво цикловими комісіями.

Прибиральники – за прибирання туалетом.

Сторожі – за нічні та святкові.

Освітній процес – це інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої

освіти і науки, що провадиться у коледжі через систему науково–методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості.

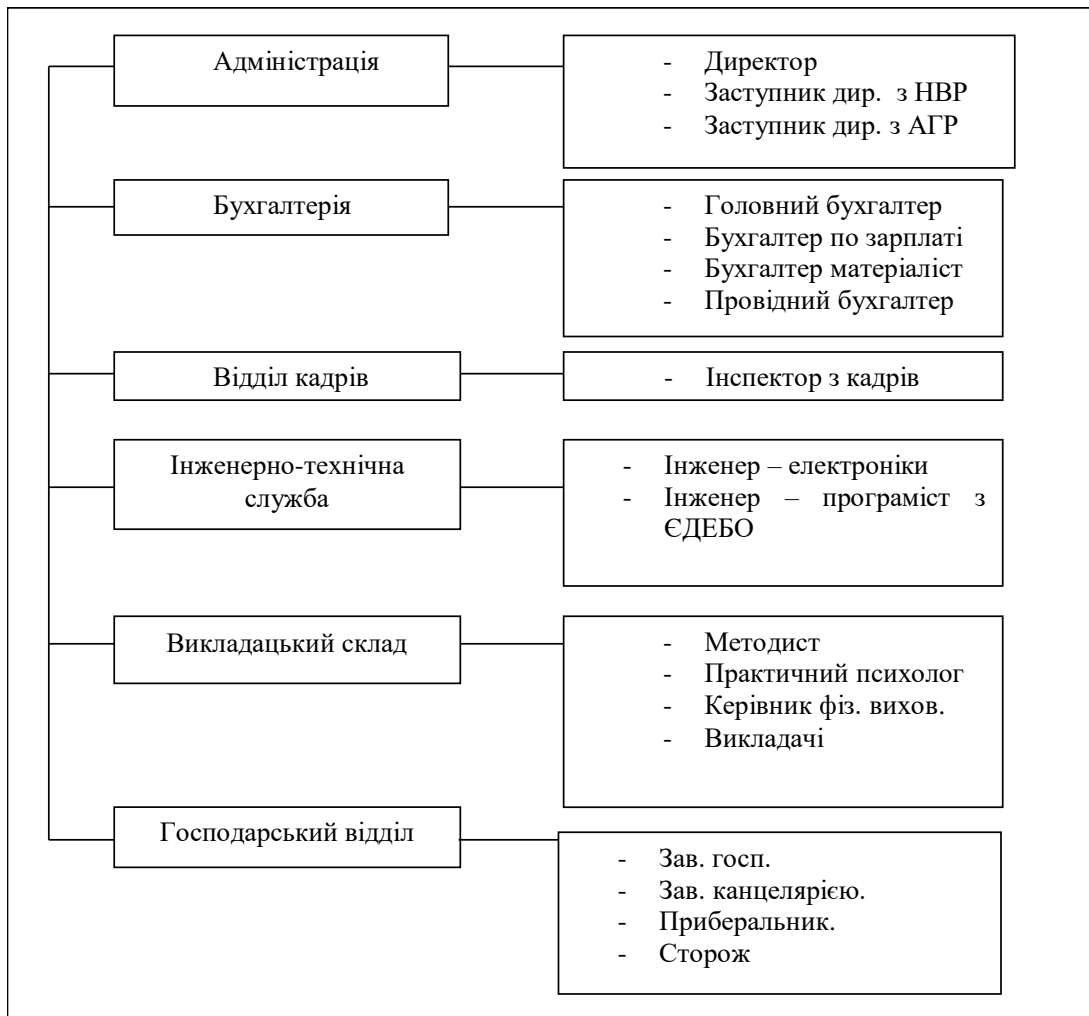


Рисунок 2.1 – Організаційна структура ВСП ФКБХТ ЗНУ

Саме цей процес в даному закладі дає змогу:

- здобуття особою знань, умінь і навичок в гуманітарній, соціально–економічній, природничо – науковій та професійно – практичних сферах;
- інтелектуального, морального, духовного, естетичного і фізичного розвитку особи, що сприяє формуванню освіченої та вихованої особистості.

Управління діяльністю коледжу здійснює ЗНУ:

– визначає нормативи матеріально – технічного, фінансового забезпечення;

– здійснює навчально – методичне забезпечення керівництво, контроль за дотриманням вимог стандартів вищої освіти;

– сприяє працевлаштуванню випускників коледжу;

– здійснює контроль за фінансово – господарською діяльністю;

– здійснює інші повноваження, передбачені законом;

Учасниками навчально-виховного процесу є:

– студенти;

– керівні та педагогічні працівники;

– спеціалісти;

– представники системи освіти та інших установ, які беруть участь у навчально-виховній роботі.

Педагогічні працівники – особи які за основним місцем роботи в коледжі професійна займаються педагогічною діяльністю.

Основні посади педагогічних працівників які затверджені в тарифікації мають згідно штатного розпису ставки на оплату праці, наведено в табл. 2.1

Таблиця 2.1 – Тарифні ставки викладачів

№	Посада	Тарифна ставка на 01 вересня 2022 року	
		За 72 години	За 1 годину
1	Викладач-методист	7052,95	110,73
2	Вища категорія	6133	85,18
3	Перша категорія	5699	79,15
4	Друга категорія	5265	73,12
5	Спеціаліст	5005	69,51

Графік робочого часу викладачів визначається розкладом аудиторних навчальних занять і консультацій, розкладом методичних, виховних та контрольних заходів та іншими видами робіт, передбачених індивідуальним робочим планом викладача.

Педагогічні працівники кожні п'ять років проходять атестацію у порядку, встановленому Міністерством освіти і науки України. За

результатами атестації визначається відповідність працівників займаній посаді та присвоюються їм кваліфікаційні категорії і педагогічні звання.

Порядок проведення атестації педагогічних працівників встановлюється центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Позитивне рішення атестаційної комісії може бути підставою для підвищення за посадою, а негативне – підставою для звільнення педагогічного працівника з посади у порядку, визначеному чинним законодавством.

Ректор ЗНУ відповідно до законодавства призначає на посаду (звільняє з посади) директора Коледжу, укладає з ним контракт строком до п'яти років та видає довіреність на право здійснення юридичних дій від імені ЗНУ.

Для вирішення основних питань діяльності Коледжу директор утворює робочі та дорадчі органи:

- а) дорадчі органи: педагогічна рада, методична рада;
- в) робочі органи: адміністративна рада, відбіркова комісія.

Що стосується саме фінансування коледжу то воно здійснюється за рахунок коштів державного бюджету на умовах державного замовлення на оплату послуг з підготовки фахівців, педагогічних кадрів та за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, з дотриманням принципів цільового та ефективного використання коштів, публічності та прозорості у прийнятті рішень.

Фінансування коледжу здійснюється за рахунок:

- загального фонду на підготовку фахівців в межах державного замовлення;
- спеціального фонду, який формується за рахунок:
 - коштів, одержаних за підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації фахівців, надання додаткових освітніх послуг за договорами, укладеними з юридичними і фізичними особами;
 - безоплатних та благодійних внесків, грошей і дарунків юридичних та

фізичних осіб, у тому числі з інших держав;

– інших доходів згідно з чинним законодавством;

– стипендіальний фонд використовується згідно з розробленим на підставі нормативно-правових актів, порядком використання коштів, передбачених на виплату стипендій, для надання матеріальної допомоги, соціальну виплату сиротам та заохочення за поданням стипендіальної комісії, яка діє на підставі Положення.

Оплата праці у коледжі здійснюється згідно з Кодексом законів про працю України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту» за контрактами та за схемами посадових окладів і тарифними ставками, що встановлюються Кабінетом Міністрів України, Статутом ЗНУ, Колективного договору та Положення.

Форми і системи оплати праці, умови і показники преміювання працівників Коледжу, порядок встановлення надбавок за складність і напруженість у роботі, високі досягнення у праці або на період виконання особливо важливих робіт, а також порядок встановлення і скасування підвищених посадових окладів, стипендій, доплат для працівників за суміщення посад, розширення зон обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, визначається окремим Положенням.

Щорічно Коледж подає затвердження кошторис, штатний розпис у межах виділених асигнувань та надходжень до спеціального фонду бюджету, згідно з чинним законодавством України.

До кошторису коледжу обов'язково включаються витрати, пов'язані з розвитком матеріально – технічної і лабораторної бази, із забезпеченням ліцензованими програмними продуктами для провадження освітньої діяльності, проходженням виробничих практик здобувачами вищої освіти.

Кошти, отримані коледжем як плата за навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів або за надання освітніх послуг, не можуть бути вилучені в дохід державного або місцевих бюджетів.

Коледж самостійно розпоряджається власними надходженнями,

одержаними від надання дозволених законодавством України платних послуг, робіт та інших видів господарської діяльності.

Також ВСП ФКБХТ ЗНУ самостійно здійснює оперативний бухгалтерський та статистичний облік господарювання, формує звітність згідно з установленими нормами, подає їх в установленому порядку до органів, яким Законодавством України надано право контролю за відповідними напрямками діяльності.

Директор та керівник бухгалтерської служби несуть персональну відповідальність за достовірність бухгалтерської та статистичної звітності.

Контроль фінансово-господарської діяльності коледжу здійснюється органами Державної фіскальної інспекції, ректором ЗНУ, державними правоохоронними органами.

2.2 Облік і аналіз чисельності та складу працівників і використання робочого часу

Чисельність персоналу залежить від виду діяльності, масштабів, складності, праце місткості виробничих процесів, ступеня їх механізації, автоматизації і комп'ютеризації виробничо-господарських умов, що склалися у ній на певний час.

Показники, що характеризують чисельність персоналу на (рис. 2.2.)

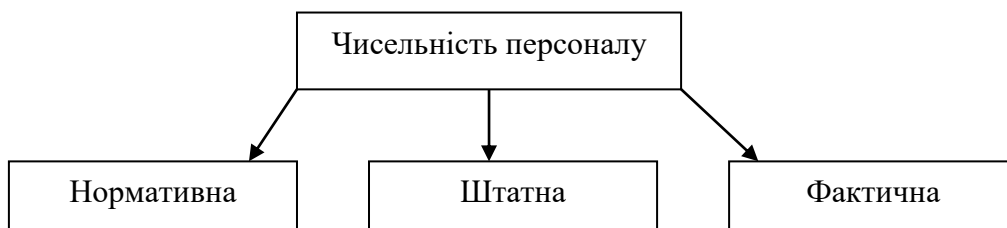


Рисунок 2.2 – Показники чисельності персоналу

«Нормативна чисельність персоналу – максимально можлива його чисельність, розрахована для конкретного підприємства за нормативами затрат праці кожної категорії працівників.

Планова чисельність персоналу – це чисельність персоналу, розрахована на основі нормативів, затрат праці і скоригована на реальні умови діяльності підприємства.

Штатна чисельність персоналу – це чисельність працівників, які входять до штату підприємства (без урахування осіб, прийнятих на сезонну і тимчасову роботу). Вона є меншою за планову чисельність, оскільки підприємству вигідніше залучити тимчасових працівників на певний період, а не тримати їх у штаті і виплачувати їм постійно заробітну плату» [48].

В ВСП ФКБХТ ЗНУ з працівником укладається трудовий договір або трудовий контракт при прийомі на роботу.

«Прийом на роботу, переміщення, надання відпустки, звільнення з роботи оформляється наказами керівника.

На підставі цих наказів у відділі кадрів ведуть записи в трудові книжки та в особових картках працівників.

Оперативний облік руху персоналу повинен забезпечити своєчасне комплектування всіх підрозділів, а також дотримання штатної дисципліни.

Оперативний облік чисельності персоналу веде відділ кадрів на бланках типових форм затверджених наказом Мінстатистики №489 від 5 грудня 2008 року «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці»:

- П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;
- П-2 «Особова картка працівника»;
- П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»;
- П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту).

Наказ про прийом на роботу застосовується для обліку прийнятих на роботу працівників, заповнюється в відділі кадрів. Проект наказу про прийом

на роботу працівника, якому встановлюють оклад візується у відповідній службі установи в директора який розписує на бухгалтерію коледжу, де встановлюється підтвердження вакантної посади і окладу, що встановлюється за штатним розписом певній особі, потім передається до відділу кадрів для розробки наказу» [35].

Саме відділ кадрів кожен місяць подає до бухгалтерії довідку про облік чисельності працівників установи (табл. 2.2), за допомогою якої також заповнюється звіт ІПВ за місяць, який здається до 7-го числа наступного за звітним місяцем, та несе інформацію стосовно обліку кількості, плинності кадрів (звільнені, прийняті), облік відпрацьованого часу за місяць, фонд оплати праці та податок з доходів фізичних осіб. Заповнюється такий звіт в дві колонки перша за звітний місяць, друга сума з початку звітного року, та подається в органи статистики де ставиться підпис та печатка про прием певного звіту.

Таблиця 2.2 – Плинність чисельності працівників в ВСП ФКБХТ ЗНУ

Зміст	Станом на 01.01.2022.	Станом на 01.05.2022	Станом на 01.09.2022
Штатна чисельність працівників	67	67	68
Працівники, яким встановлена інвалідність	7	6	6
Працівники, що виховують без одного з подружжя дитину віком до 14 років	1	1	0
Працівники, яким встановлено право на пенсію за віком:			
жінок	5	5	3
чоловіків	1	2	2

Дані цієї таблиці показують, що чисельність працівників кожен місяць змінюється в зв'язку зі звільненням та прийомом на роботу, в цілому за даними видно що це дві, три особи за місяць.

Коледж користується штатним розписом де за посадами розписана штатна чисельність працівників, та кількість вакантних посад з окладами та фондами заробітної плати.

Штатна чисельність персоналу – це чисельність працівників, які

входять до штату підприємства (без урахування осіб, прийняти на погодинну та сумісну роботу). Вона, як правило, менша за планову, бо установі часто вигідніше залучати тимчасових працівників на певний період, а не тримати їх у штаті і виплачувати заробітну плату, оскільки потреба в їхній праці виникає епізодично.

«Чисельність працівників бюджетних установ визначається штатним розписом .

Штатний розпис формується на підставі структури бюджетної установи, типових штатів та штатних нормативів, положень з оплати праці, класифікатора професій ДК 003-95, умов оплати праці та інших нормативно-правових актів.

Штатний розпис є внутрішнім нормативно – правовим документом установи, який у зведеному вигляді:

- фіксує розподіл праці між працівниками;
- закріплює структурний та чисельний склад працівників і місячний фонд заробітної плати;
- конкретизує перелік посад і професій;
- встановлює розмір основної заробітної плати щодо конкретної посади, професії, а також розмір надбавок (за вислугу років, за престижність, за звання).

Саме на підставі штатного розпису, директор коледжу приймає рішення з кадрових питань, зокрема щодо прийняття громадян на роботу, переведення працівників на іншу роботу, визначення посадового окладу, тарифної ставки (окладу) конкретного працівника відповідно до його посади. Кадрова служба – здійснює добір персоналу, оформляє відповідні кадрові документи, накази про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, встановлення надбавок, аналізує якісний склад працівників та внесення пропозицій щодо його поліпшення, в установленому порядку готує облікову та інформаційно-довідкову документацію, відповідну статистичну звітність.

До штатного розпису включаються також посади структурних

підрозділів, що утримуються за рахунок власних надходжень.

В штатному розписі передбачається розрахунок місячного та річного фонду заробітної плати згідно посадових окладів, встановлених доплат та надбавок, що визначені тарифікаційними списками.

Відповідно до частини 3 статті 64 Господарського кодексу України штатний розпис на підприємстві розробляється самостійно.

Штатний розпис, як правило, складають у цілому по підприємству і затверджують на кожний календарний рік до його початку. Також переробляється та подається до міністерства під час кожних змін (підвищення окладів, мінімальної заробітної плати, зміна надбавок)» [22].

Розглянувши штатний розпис ВСП ФКБХТ ЗНУ можна сказати що він поділяється на 5 розділів, що мають 85 штатних одиниць та в цілому нараховують 44 вакантні посади та по плану кожен місяць витрачають 424734,70 грн, за повний відпрацьований час всіх посад (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Штатний розпис станом на 01.09.2022 рік ВСП ФКБХТ ЗНУ

№ з/п	Назва посад	Тарифний розряд	Кількість штатних посад	Посадовий оклад (грн.)	Фонд заробітної плати на місяць
1	2	3	4	5	6
1.1. Персонал, за умовами оплати праці віднесений до педпрацівників (крім майстрів виробничого навчання)					
1	Директор (кандидат історичних наук)	16	1	8071,00	12510,05
2	Заступник директора з навчально-виховної роботи		1	7667,45	11501,17
3	Керівник фізичного виховання	13	1	6567,00	9193,80
4	Завідувач навчально-методичного кабінету	13	1	6567,00	8208,75
5	Методист	14	1	7001,00	8051,15
6	Завідувач економіко-технологічного відділення	13	1	6537,00	7517,55
7	Практичний психолог	12	1	6133,00	7052,95
8	Завідувач навчальної лабораторії	13	1	6537,00	8171,25
9	Завідувач навчальної лабораторії	13	1	6537,00	8171,25
	Всього по 1.1.		9	61617,45	80377,92

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6
1.2. Майстри виробничого навчання					
10	Майстер виробничого навчання	12	2	6133,00	16559,10
	Всього по 1.2.		2	6133,00	16559,10
1.3. Фахівці					
11	Заступник директора з адміністративно-господарської роботи		1	7667,45	8817,56
12	Провідний інженер з охорони праці	10	1	5265,00	9477,00
13	Завідувач господарства	8	1	4745,00	4745,00
14	Провідний бібліотекар	10	1	5265,00	9477,00
15	Діловод	5	1	3934,00	3934,00
16	Інженер -програміст ЄДЕБО 1категорії	9	1	5005,00	5005,00
17	Провідний фахівець з профорієнтації випускників навчального закладу	10	1	5265,00	5265,00
18	Лаборант	5	2	3934,00	7868,00
19	Секретар навчальної частини	5	1	3934,00	3934,00
20	Архіваріус	5	1	3934,00	3934,00
21	Завідувач канцелярії	8	1	4745,00	4745,00
22	Інженер -електронік 1категорії	9	1	5005,00	5005,00
23	Старший інспектор з кадрів	6	1	4195,00	4195,50
24	Юрисконсульт	7	1	4456,00	4456,00
25	Головний бухгалтер		1	7263,90	8353,49
26	Провідний бухгалтер	10	1	5265,00	6054,75
27	Бухгалтер I категорії	9	1	5005,00	5755,75
	Всього по 1.3.		18	92751,35	108611,55
1.4. Робітники					
29	Прибиральник службових приміщень та санвузлів	2	3	3253,00	10734,90
30	Прибиральник службових приміщень	2	1	3253,00	3253,00
31	Гардеробник (2хбміс)	1	1	2893,00	2893,00
32	Двірник	1	1	2893,00	2893,00
33	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	5	2	3934,00	7868,00
34	Швейцар	1	4,5	2893,00	14710,91
35	Диспетчер	2	1	3253,00	3253,00
	Всього по 1.4.		13,5	22372,00	45605,81
	Разом по 1.1.-1.4.		42,5	181764,80	251154,38
1.5. Викладачі					
1.6. Надбавка викладачам за вислугу років					
1.7. Надбавка викладачам відповідно до постанови КМУ від 23.03.2011 №373					
1.8. Грошова винагорода за сумлінну працю педагогічним працівникам					
1.9. Матеріальна допомога на оздоровлення педагогічним працівникам					
1.10. Заробітна плата за січень-квітень 2016 року.					
1.11. Матеріальна допомога на оздоровлення працівників бібліотеки					
1.12. Нерозподілені витрати на підвищення заробітної плати					
1.6. Надбавка викладачам за вислугу років					

В цілому в закладі згідно штатного розпису працює 65 осіб, з них 27 осіб адміністративного відділення, 23 осіб основного викладацького складу, 11 осіб адміністративно-господарського відділення та 4 викладача – сумісника.

«Табель обліку робочого часу – це поіменний список усіх працівників структурного підрозділу з відмітками про використання робочого часу протягом облікового періоду, він є основним джерелом інформації з цього питання. Типову форму табеля обліку використання робочого часу № П-5 затверджено наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 року № 489» [44].

В ВСП ФКБХТ ЗНУ табель ведеться облікового складу працівників усіх категорій, прийнятих на постійну, тимчасову, погодинну роботу. Внесення до табеля прийнятих на роботу та звільнених працівників проводиться лише на підставі наказу з обліку руху персоналу.

«Табель відкривається першого числа кожного місяця і передається в бухгалтерію двічі на місяць для – коригування розрахунків за першу половину місяця (аванс) та розрахунку заробітної плати за місяць. Відповідальними особами в коледжі за ведення табеля є завідувач канцелярією який веде облік адміністративних та господарсько-адміністративних робітників, та секретар навчальної частини котрий веде облік основного складу викладачів та прийнятих за погодинною оплатою праці (фактично відпрацьований час). Лише після підпису відповідальних осіб, відділу кадрів та директора такі документи передаються до бухгалтерів. В установі всі документи на виплату заробітної плати подаються 10 та 20 числа кожного місяця.

Типова форма № П-5 складається з двох частин.

Перша частина – в ній наведено умовні позначення елементів робочого часу з визначеними літерними та цифровими кодами.

Друга частина – в ній кожному працівникові відводиться рядок, поділений на дві частини:

– у верхню частину щодня вносять відомості про відпрацьовані години або неявки на роботу;

– у нижній частині умовними позначеннями (кодами) відзначають характеристики відпрацьованих годин (лікарняні, відпустка, відпустка без збереження заробітної плати, відрядження,) та причини нез'явлень на роботу» [34].

Наприклад:

- основна щорічна відпустка – В;
- тимчасова непрацездатність – ТН;
- відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами – ВП;
- відрядження – ВД;
- відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін – НА;
- додаткова відпустка у зв'язку з навчанням – Н.

Щоб уникнути помилок та неузгодженостей, розроблені нормативні документи для ведення табеля робочого часу, у якому урегулювати питання, пов'язані з процедурою подачі відомостей для складання, присвоєнням табельних номерів, умовними позначеннями, якого дотримуються всі особи, що несуть відповідальність за документацію.

Загальновстановлено, що робочий час – це установлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Як основна умова людського існування, праця людини може продовжуватись у певних часових межах. Враховуючи фізичні та психічні дані людини, економічні та соціальні фактори, суспільство намагається встановити таку тривалість робочого часу, яка враховує міру індивідуальної участі працівника у виробництві, послугах та забезпечує нормальні та здорові умови праці.

В коледжі встановлено п'яти денний робочий тиждень для всіх робітників, але викладачі в залежності від годин викладання мають

ненормовий робочий час кожен день, який поділяється на дві частини:

– 40 – годинний робочий тиждень (для адміністрації та господарсько-адміністративної частини) робочий день тривалістю 8 годин та обідня перерва 1 година.

– 18 – годинний тиждень для викладачів з початком роботи на встановлену пару та до закінчення їх тривалості в залежності від кількості, як правило кожен день різна кількість пар та їх початок.

2.3 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці у навчальному закладі

Однією з умов правильної організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є чітке документування всіх операцій та подій.

Перш за все, слід зазначити, що облік розрахунків з оплати праці в ВСП ФКБХТ ЗНУ ведеться за допомогою програми «Зарплата». На мою думку, це є значною перевагою, адже використання автоматизованої форми дозволяє заощадити час, вести аналітичний облік, а також максимально скоротити кількість арифметичних помилок.

В ВСП ФКБХТ ЗНУ заробітна плата працюючим видається протягом місяця двічі, у вигляді авансу – за першу половину місяця і остаточного розрахунку - за другу половину місяця.

«Підставою для видачі заробітної плати є розрахунково-платіжні відомості. На основі відомості заповнюється Платіжна відомість для видачі заробітної плати робочим та службовцям. На основі платіжної відомості виплачується через безготівковий рахунок заробітна плата всім працівникам.

Групування заробітної плати у відомостях відбувається за рахунок бюджетних коштів (загальний фонд), та за рахунок власних надходжень коледжу (спеціальний фонд)

Для аналітичного обліку невиданої працівникам заробітної плати на підприємстві ведеться книга обліку депонованої заробітної плати, де по кожному працівникові позиційним способом записують заборгованість, табельний номер, прізвище, ім'я та по батькові, дату, суму, а також роблять відмітку про видачу або перерахування в бюджет по закінченні строку позивної давності по цих сумах. Сума невиданої заробітної плати здається в банк.

Кожен місяць в навчальному закладі після закриття місяця, та всіх виплат робиться меморіальний ордер 5Б (бюджет), 5С (спец.рахунок).. В ордері № 5Б, 5С відображають нараховану заробітну плату та пов'язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечень майбутніх витрат. Розподіл оплати праці та відрахувань на соціальні заходи за об'єктами обліку відображається у «Зведеній відомості по підрозділам» та в розгорнутій формі по працівникам всіх підрозділів. Ця відомість складається на підставі первинних документів з обліку праці, накопичувальних відомостей, журналів обліку витрат. У ній відображають кількість відпрацьованих людино-годин, суму нарахованої оплати праці та відрахувань від неї на соціальні заходи.

Суттєвим недоліком у роботі досліджуваного підприємства є відсутність сформованого графіку відпусток.

Для надання відпустки на підприємстві заповнюється заява, в якій вказується вид відпустки, період часу та кількість календарних днів відпустки. Заява після обробки відділом кадрів, який указує період за який надається відпустка та робиться відмітка в особовій картці працівника, підписується директором та є підставою для нарахування додаткової заробітної плати.

Факт надання працівнику підприємства відпустки підтверджується наказом, який на основі заяви працівника зіставлений по формі №П-3, затвердженої наказом Державної служби статистики України від 05.12.2008р. №489» [33] .

Для нарахування відпускних в коледжі програма використовує

документ «Нарахування відпустки», в якому вказується дата відпустки та працівник, що йде у відпустку. Програма автоматично розраховує середню заробітну плату працівника, виходячи з доходу за останні 12 місяців та відображає суму нарахування окремо за кожний місяць (якщо перебування у відпустці захопило два місяці).

Відпустка в установі надається кожен рік працівникам в залежності від відпрацьованого часу та поділяється:

Навчальна відпустка на період сесії працюючим студентам, таке право регламентується, Конвенцією Міжнародної організації праці № 140 про оплачувані навчальні відпустки від 24 червня 1974 року, та здійснюється на підставі заяви особи та виклику на навчальну сесію.

Основна відпустка 24 календарних днів, надається фахівцям та працівникам, регламентується частиною першої ст. 6 «Закону про відпустки»

Педагогічна відпустка 56 календарних дні надається викладачам коледжу, регламентується Кабінетом Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 Київ.

Приклад розрахунку відпускних Цьомик В.П.

Працівник працює на підприємстві з 25.06.2009 року. Йде у щорічну відпустку на 24 календарних дні 06.06.2022 року. Заробітна плата за період з 06.2021 року - 05.2022року складає 102000,00 грн.

Кількість днів у розрахунковому періоді: $366 - 11 = 355$ к.дн.

Середньоденна заробітна плата = $102000 \text{ грн} \div 355 \text{ к.дн.} = 287,32 \text{ грн.}$

$287,32 \text{ грн.} \times 24 \text{ к.дн.} = 6895,68 \text{ грн.}$ (табл. 2.4)

Таблиця 2.4 – Приклад розрахунку відпускних

Заробітна плата за 12 міс	Кількість календарних днів за 12 міс за мінусом святкових	Виплата
		Підприємство
102000,00	355	6895,68

Приклад розрахунку заробітної плати

Оклад 8500 грн., кількість робочих днів у місяці (август) — відпрацьовано — 23 днів.

Середньоденна заробітна плата: $8500 \text{ грн.} \div 23 = 369,56 \text{ грн.}$ Нараховано за відпрацьований час: $4 \times 369,56 \text{ грн.} = 1478,24 \text{ грн.}$

Якщо працівник перебував на лікарняному, то бухгалтер за допомогою програми створює документ «Нарахування по лікарняному листу», який передбачає розрахунок середньої заробітної плати, виходячи з суми доходу за останні 6 місяців. У документі відображається нарахування лікарняних окремо за кожним лікарняним листом та залежно від того за чий рахунок у майбутньому вони будуть сплачені (за рахунок організації чи фонду соціального страхування).

Для нарахування допомоги (лікарняних) береться заробітна плата за попередні шість календарних місяців з першого по перше число (п.4 Порядку «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу), грошового забезпечення для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» № 1266 від 26.09.2001 р.).

Так, наприклад працівник Лисенко Є.О. надала листок непрацездатності за 4 календарних днів з 04.06.2022 р. по 07.06.2022 р. Кількість робочих днів, які припадають на період лікарняного 2 (за рахунок підприємства 4 дні). Страховий стаж працівника десять років.

З 01.05.2021 по 31.04.2022

У ці місяці відпрацьовано: 357 днів.

Середня заробітна плата = $110400,00 \div 357 = 309,24 \text{ грн}$

Лікарняні підприємство = $309,24 \times 4 = 1236,97 \text{ грн.}$ (таблиця 2.5)

Таблиця 2.5 – Розрахунок лікарняних

Заробітна плата за 12 міс	Кількість відпрацьованих днів за 6 міс	Виплата за рахунок	
		Підприємства (2)	Соціального страхування (4)
110400,00	357	1236,97	-

Після введення всіх первинних документів щодо нарахування за

звітний місяць, дані за документами порівнюються з даними таблиця. Відхилення даних уточнюється та виправляються.

Для нарахування суми заробітної плати в програмі використовується документ «Нарахування зарплатні», а для виплати – «Зарплатня до виплати».

Після проведення остаточного розрахунку за звітний період на підприємстві формуються платіжні та розрахунково-платіжні відомості, а також відомості на виплату грошей.

Після виконаних проведення у програмі можна сформувати Оборотно-сальдову відомість за рахунком (в даному випадку 66).

Аналітичний облік розрахунків за не отриману у встановлений термін суму з оплати праці в ВСП ФКБХТ ЗНУ ведеться у Реєстрі депонованої заробітної плати.

Варто вказати, що синтетичний облік розрахунків з оплати праці в ВСП ФКБХТ ЗНУ ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

За кредитом рахунку відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати.

За дебетом рахунку – виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності, тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати; утримання податку з доходів фізичних осіб, збору на обов'язкове державне пенсійне страхування, внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам.

В ВСП ФКБХТ ЗНУ створені субрахунок до 66 рахунку, а саме:

661 – «Розрахунки за виплатами працівникам»;

Враховуючи даний вибір субрахунків, слід зазначити, що суттєвим недоліком можна вважати віднесення всіх нарахувань, зокрема таких, як

допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога при народженні дитини, допомога на поховання, матеріальна допомога, сума вихідної допомоги при припиненні трудового договору надбавки за вислугу років, звання, перевірку зошитів, класне керівництво, престижність та інш. на 661 субрахунок 66 рахунок.

Отже, у ході проведеного дослідження мною було з'ясовано, що на досліджуваному підприємстві всі операції пов'язані із розрахунками з оплати праці підтверджуються необхідними первинними документами, визначеними чинним законодавством.

Недоліком в організації обліку в ВСП ФКБХТ ЗНУ можна вважати відсутність Положення про облікову політику на відповідний рік, затвердженого наказом керівника, у якій мають вказуватися основні принципи, методи та процедури, що використовуються для обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Основним рахунком, що використовується для обліку розрахунків з оплати праці є рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Щодо аналітичного обліку, то він на підприємстві ведеться у розрізі виду виплат працівникам. Основним недоліком аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам є віднесення усіх виплат працівникам на 661 субрахунок.

Для того, щоб виконувати завдання, які стоять перед обліком, в ВСП ФКБХТ ЗНУ організовано:

- облік чисельності персоналу та використанням робочого часу; правильністю документального оформлення виробітку працівників;
- своєчасне нарахування заробітної плати та допомоги, а також їх видача;
- своєчасне утримання сум податків та перерахування їх до бюджету;
- розподіл заробітної плати по об'єктах калькулювання;
- правильність документального оформлення виробітку працівників;
- планування звітів про працю.

На сьогоднішній день складність ситуації, яка склалася з питання розрахунків з працюючими, пояснює актуальність вибраної теми.

Основні бухгалтерські проводки з обліку розрахунків з оплати праці наведені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Основні бухгалтерські проводки з обліку заробітної плати

Господарська операція	Кореспонденція рахунків (бюджет)		Кореспонденція рахунків (спец.рах)	
	дебет	кредит	дебет	кредит
Нарахована заробітна плата	801	661	811	661
Нараховані премії та заохочення	801	661	811	661
Нараховані відпускні	801	661	811	661
Нараховані лікарняні за рахунок підприємства	801/1	661	811	661/1
Нараховані лікарняні за рахунок фонду	652	661	365/1	661/2
Нарахована благодійна допомога, що не передбачена системою оплати праці чи колективним договором	977	661	977	661
Відображено утримання єдиного соціального внеску	801	651	811	651
Відображено утримання податку з доходів	661	641	661	641
Проведено нарахування на зарплату і премію єдиного соціального внеску	801	651	811	651
Проведено нарахування єдиного соціального внеску на всі лікарняні	801	651	811	651
Проведено нарахування єдиного соціального внеску на відпускні	801	651	811	651
Одержано з банку готівку для видачі працівнику	301	311	301	311
Видано зарплату	661	301	661	301
Нарахована матеріальна допомога передбачена колективним договором	949	661	949	661
Вирахування із заробітної плати невикористаних підзвітних сум	661	372	661	372
Вирахування із заробітної плати штрафів (15% від неповернених сум)	661	642	661	642
Утримання із заробітної плати та перерахування на ощадкнижку, аліментів, інших платежів по згоді	661	311	661	311
Депонована заробітна плата та здана не отримана депонована заробітна плата в банк	661	662	661	662
Депонована заробітна плата та здана не отримана депонована заробітна плата в банк Списано не затребувану протягом 3-х років зарплату на доходи	311	301	311	301

Облік розрахунків заробітної плати проводиться на основі Бюджетного

кодексу, та національного положення. Всі рахунки для нарахування, випрат та перерахунку затверджені, та пов'язана між собою з казначейською службою, яка перевіряє та перераховує кошти на оплату всіх видів витрат ВСП ФКБХТ ЗНУ.

2.4 Вдосконалення обліку і звітності розрахунків з оплати праці

Облік праці та витрат на оплату праці є одним із найважливіших напрямів облікового процесу бюджетних установ.

«Формування коштів на оплату праці є одним з центральних питань докорінної перебудови управління економікою. Головний напрямок удосконалення всієї системи оплати праці – забезпечення прямої і жорсткої залежності оплати праці від кінцевих результатів діяльності трудових колективів.

Особливо великі завдання стоять перед управлінським обліком таких витрат. На наш погляд, він повинен включати в себе рішення таких питань:

- вибір оптимальних систем та форм оплати праці;
- визначення витрат на оплату праці в структурі майбутніх періодів;
- облік витрат на оплату праці по калькуляційним статтям та видам діяльності;
- облік витрат на оплату праці у розрізі матеріально відповідальних осіб із складанням внутрішньої звітності» [41].

Розрахунок заробітної плати в ВСП ФКБХТ ЗНУ є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику. Тому, заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести

мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних витрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці.

«На сьогоднішній день дуже широко використовуються засоби обчислювальної техніки. Відмінною їх особливістю є можливість складання в автоматичному режимі машинограм, узагальнюючих облікову інформацію в розрізах, необхідних для управління, аналізу та складання бухгалтерської звітності.

Не слід забувати й напрямки удосконалення організації заробітної плати, які мають здійснюватися разом із проведенням загальної соціально-економічної, структурної, податкової, цінової політики.

Одним з можливих напрямів вдосконалення оплати праці працівників є підвищення матеріальної зацікавленості працівників (премії, заохочувальні виплати) згідно законодавства.. Тому, дуже важливо в сучасних умовах передбачити такі системи матеріального й морального заохочення, так побудувати відносини в колективі, щоб психологічний клімат сприяв поліпшенню працездатності, підвищенню ефективності виробництва.

Основним і визначальним елементом трудового процесу є працівник з його вмінням і кваліфікацією, відношенням до праці, потребами й можливостями їхнього задоволення.

Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на його показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці.

Автоматизація обліку розрахунків по оплаті праці дозволить вирішити проблему не тільки удосконалення форми бухгалтерського обліку на підприємстві, а й своєчасності погашення боргів» [42].

Отже, здійснюючи удосконалення організації обліку оплати праці,

підприємство повинно підходити до цього обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду.

Обєднавши різні погляди та зважаючи на проблеми обліку розрахунків з оплати праці ми пропонуємо удосконалити аналітичний облік, змінивши субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Відкриття нових субрахунків для покращення ведення обліку, та для надання більш детальної інформації по виплатам.

На субрахунку 661 «Розрахунки за основною заробітною платою» пропонуємо вести облік фактично нарахованої заробітної плати за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, посадових окладів).

На субрахунку 662 «Розрахунки за додатковою заробітною платою» повинні обліковуватися доплати та надбавки до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених діючим законодавством:

- за сумісництво посад.
- за вислугу років;
- за престижність;
- за класне керівництво;
- за перевірку зошитів;
- за звання;
- за прибирання туалетів;
- за нічні.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» пропонуємо вести облік видів нарахувань, що не входять до фонду оплати праці, а саме:

- нарахувань допомоги по тимчасовій непрацездатності;
- допомоги при народженні дитини;
- матеріальної допомоги;
- суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору.

Окрім вищезазначених субрахунків треба ввести субрахунок, на якому

можна вести облік розрахунків за неотриману у встановлений термін суму з оплати праці (облік депонованої заробітної плати) – 664 «Розрахунки за депонованою заробітною платою».

Методика обліку розрахунків за виплатами працівникам наведена на рис. 2.3.

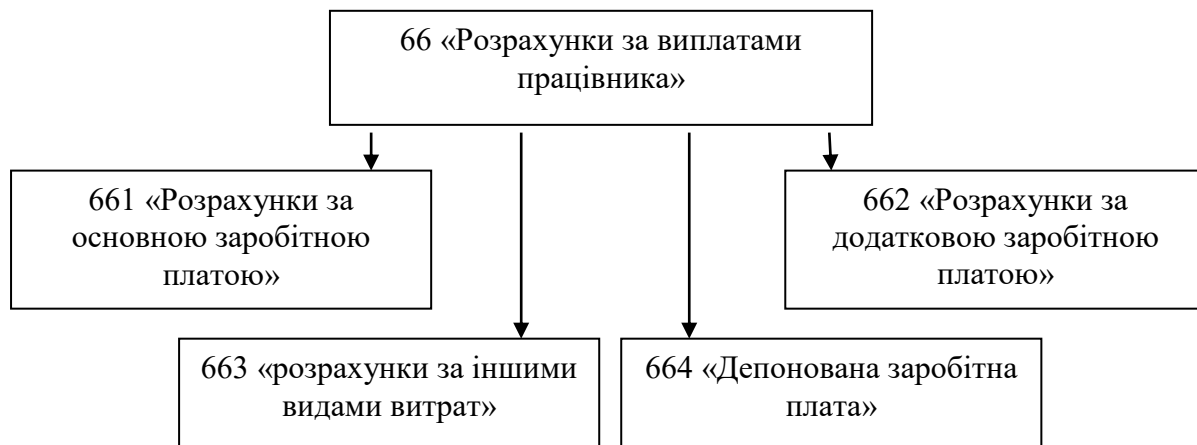


Рисунок – 2.3 Методика обліку розрахунків за виплатами працівникам

Пропонуємо забезпечити як документально, так і в електронному вигляді робоче місце головного бухгалтера документами з питань оплати праці, а саме ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про відпустки», Конституцією України, Податковим кодексом, Цивільним кодексом, Положеннями бухгалтерського обліку та постановами КМУ.

Отже, розглянувши шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на можна зробити висновки щодо необхідності введення певних змін на підприємстві.

Перш за все слід відзначити, що підприємство потребує перегляду схеми посадових окладів, адже спостерігається ситуація невиправданого зближення рівнів оплати праці фахівців з іншими категоріями працівників.

Удосконалення вимагає система матеріального стимулювання на підприємстві, щоб не виникло ситуації плинності кадрів. Це можливо здійснити шляхом перегляду існуючої системи преміювання на підприємстві.

З метою правильного відображення інформації на рахунках бухгалтерського обліку, розширення аналітичного обліку та посилення контролю розрахунків з оплати праці запропоновані деякі зміни в існуючі субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та ввести нові субрахунки у дію.

Найбільшою проблемою обліку розрахунків із працівниками з оплати праці на сьогодні є недостатня автоматизація даної ділянки обліку та відсутність частини додаткових реквізитів у документах, якими підтверджуються операції з обліку праці та її оплати.

Дуже важливою для підприємства є технічна складова облікової політики, яка містить питання, пов'язані із документацією, системою рахунків щодо різних виплат працівникам; формами, порядком та строками формування внутрішньої звітності; інформаційним та програмним забезпеченням ведення бухгалтерського обліку.

«Основними перевагами комп'ютерної форми бухгалтерського обліку є:

- одному журналу хронологічного запису відповідає багато реєстрів систематичного запису;
- накопичення та багаторазове використання облікових даних;
- один синтетичний рахунок – багато аналітичних рахунків (кількість рахунків аналітичного обліку залежить від цілей, поставлених керівництвом перед обліком, і нічим не обмежуються);
- автоматичне отримання інформації про відхилення від встановлених норм, нормативів, завдань тощо; отримання звітних показників в інтерактивному режимі;
- автоматичне формування всіх облікових реєстрів і форм звітності на основі даних, відображених в системі рахунків» [3].

Одна із найважливіших та глобальніших проблем не лише в ВСП ФКБХТ ЗНУ пов'язана із відсутністю спільного програмного забезпечення та налагодженого електронного зв'язку між установою та Державною

казначейською службою України, який знаходиться на досить низькому рівні. За допомогою такої програми робітники коледжу мали б більше часу, який використовують на поїздки до держказначайства, та швидше могли виправити допущенні помилки,

Лише впровадження єдиного програмного продукту дозволить наладити взаєморозуміння між бюджетною установою та Державною казначейською службою:

- буде можливість оперативної передачі інформації про здійснення виплат стороннім організаціям;
- надасть можливість своєчасного отримання інформації про надходження на рахунки виплат;
- упровадить економію часу з внесенням інформації в базу даних про надходження коштів;
- також можливість удосконалення програмного забезпечення у випадку зміни методології та методики бухгалтерського обліку;
- забезпечення постійного поновлювання бази законодавства через Інтернет і внутрішню мережу комунікаційних зв'язків;
- надасть єдиний взаємопов'язаний технологічний процес обробки первинної та зведеної документації;
- надасть можливість подання звітності в електронному варіанті та обміну даними з казначейською системою.

Саме автоматизація системи досить високо підніме рівень організації в сфері управління. Надасть також можливість значно зменшити витрати часу на розрахунки і обчислення.

Найважливішим завданням на даному етапі роботи ТК ЗНУ та бюджетних установ є саме створення єдиного програмного продукту, який полегшить роботу бухгалтера та адміністрації установи, полегшить зв'язок з замовниками та призведе до швидшого перерахунку коштів, а також дозволить уникнути помилок при нарахуванні заробітної плати, використовувати уніфіковану програму на рівні всієї країни.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ВСП «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ БІЗНЕСУ ТА ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

3.1 Аналіз формування фонду заробітної плати в навчальному закладі

«Для оцінки розміру заробітної плати працівників застосовується показник фонду оплати праці. До фонду оплати праці включаються нарахування працівникам у грошовій формі за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

У формах державних статистичних спостережень відображаються нарахування працівникам відповідно до розрахунково-платіжних документах незалежно від терміну їхніх фактичних виплат. Зазначені суми наводяться до утримання прибуткового податку та внесків працівників на обов'язкове соціальне страхування. Програми державних статистичних спостережень передбачають облік фонду оплати праці, нарахованого всім працівникам, а також виділення фонду штатних працівників, які перебувають в обліковому складі підприємства та поділ його на складові .

Фонд оплати праці інших категорій працівників(сумісників, або тих осіб, які зайняті за договорами цивільно-правового характеру) розподіляється на складові, при цьому суми оплати праці цих категорій не враховуються при обчисленні середньої заробітної плати штатних працівників облікового складу» [65].

Загальний фонд оплати праці працюючих складається з фондів оплати праці основних робітників, керівників і службовців. Фонд оплати праці (ФОП) кожної категорії працюючих складається з фонду основної заробітної плати (Фосн), фонду додаткової заробітної плати (Фдод) і фонду заохочувальних та компенсаційних виплат (Фзв), що відповідає розрахунковій формулі 3.1:

$$\text{ФОП} = \text{Ф}_{\text{осн}} + \text{Ф}_{\text{дод}} + \text{Ф}_{\text{зв}}, \dots \dots \dots (3.1)$$

Фонд основної, (тарифної) заробітної плати погодинників визначається по формулі 3.2:

$$\text{Фосн(п)} = \text{P} \times \text{C}_{\text{г}} \times \text{Ф}_{\text{д}} \times \text{K}_{\text{ср}}, \dots \dots \dots (3.2).$$

де P – кількість робітників-погодинників, осіб;

$\text{C}_{\text{г}}$ – годинна тарифна ставка погодинника, грн./годину;

$\text{Ф}_{\text{д}}$ – дійсний річний фонд часу роботи одного погодинника, годин/рік;

$\text{K}_{\text{ср}}$ – середній тарифний коефіцієнт розряду робіт погодинників.

Основний фонд заробітної плати керівників, фахівців і службовців визначається по посадових окладах шляхом множення місячного окладу кожної групи працівників на число місяців у році і на число працівників у групі (формула 3.3).

$$\text{Ф}_{\text{осн}} = \text{O} \times \text{n} \times \text{P}, \dots \dots \dots (3.3)$$

де O - сума місячного посадового окладу, згідно зі штатним розписом, грн.;

n – кількість місяців у році, протягом яких працівник одержує оклад, міс;

P - кількість працівників по займаній посаді, осіб.

Фонд додаткової заробітної плати (Фдод) визначається в процентному відношенні від фонду тарифної (основної) заробітної плати.

Фонд заохочувальних і компенсаційних виплат (Ф_{зв}). Цей фонд визначається у відсотковому відношенні від річного фонду заробітної плати, тобто від суми фонду основної заробітної плати і фонду додаткової заробітної плати.

При визначенні фонду штатних працівників із загальної суми виключаються суми, нараховані працівникам які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною, звільненим з роботи на момент здійснення нарахувань. Треба зазначити, що нарахування відображаються за календарний місяць, тобто суми нарахувань за час відпусток, на відміну від їх виплати, розподіляються пропорційно часу, що припадає на дні відпустки.

Використовуючи статистичний звіт, можна детально розглянути склад фонду оплати праці, з чого формується, з яких коштів і як змінюється. Отже за травень 2022 року була нарахована заробітна плата у розмірі 424734,7грн. До цієї суми входять кошти з загального фонду та спец фонду.

Розглянемо формування фонду заробітної плати за рахунок бюджетних надходжень у сумі 424734,7грн. До основного фонду входить посадовий оклад, в квітні він становить, 400850,25 грн, враховуючи попередні підвищення. В свою чергу до фонду додаткової заробітної плати входить: надбавки за педагогічний стаж , доплати завчене звання , наукову ступень, оплата днів відпочинку, передбачених законодавством, також виплати за роботу в нічну зміну та святкові дні, оплата за невідпрацьований час у разі невикористання щорічної відпустки. Фонд додаткової заробітної плати складає 132131,15 грн, що становить третину від основної заробітної плати. Додаткова заробітна плата не завжди пропорційна, так як відпустка викладацького складу як правило припадає на літні місяці, то в третьому кварталі значну частину у фонді додаткової заробітної плати будуть складати виплати за відпустку і компенсації за невикористану відпустку, а основна

заробітна плата і інші частини додаткової заробітної плати значно зменшуються. Треба зазначити, що і протягом року додаткова зарплата може змінюватися, так як в кінці року виплачують премії і вони становлять значну частину виплат, як правило у розмірі посадового окладу.

«Формування фонду заробітної плати з позабюджетних надходжень проходить за тим же методами, але він значно менший і дорівнює 58560,16 грн., що становить четверту частину від бюджетного. За рахунок спец фонду інститут може дозволити прийняти співробітників, які необхідні для нормального та стабільного функціонування закладу, але в бюджеті та кошторисі гроші на це не закладені, за рахунок спец фонду виплачують заохочувальні та компенсаційні виплати, які мають одноразовий характер, такі як вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, одноразові заохочення, грошові винагороди до ювілейних дат винагороди та премії» [61].

До переходу в Державне казначейство України керівники установ були повними розпорядниками позабюджетних коштів, одержуваних від проведеної ними господарської діяльності. В 2000 році в бюджет були включені кошти міністерств і відомств, які державні структури заробляють самостійно. Таким чином, були офіційно ліквідовані позабюджетні фонди. Всі кошти перейшли безпосередньо під казначейський догляд.

Позабюджетні кошти – кошти, які бюджетні установи й організації одержують понад асигнування, виданих їм з державного або міського бюджетів. Залежно від походження й використання позабюджетні кошти діляться на спеціальні, суми за дорученнями, депозитні й інші позабюджетні кошти. Вони використовуються строго по цільових призначеннях.

Спеціальні кошти - доходи установ й організацій, які вони одержують від надання платних послуг, виконаних робіт, реалізації продукції або іншої діяльності, здійснюваної ними відповідно до затвердженого нормативно – правовими актами, і використовують за цільовим призначенням відповідно до єдиного кошторису доходів і витрат установ.

Бюджетній організації важко планувати конкретні суми, оскільки вона сама не знає, скільки одержить благодійної допомоги, чи буде мати можливість дістати додаткові кошти з міських бюджетів, і в якому обсязі зможе надати власні послуги. Таким чином, по спеціальному фонду сьогодні можуть бути одні надходження, а завтра їх взагалі може не бути. Розпорядники позабюджетних коштів – керівники бюджетних установ й організацій, яким дане право розпоряджатися бюджетними коштами, в даному випадку це ВСП ФКБХТ ЗНУ.

Позабюджетна діяльність бюджетних установ й організацій – надання платних послуг, виконання робіт або здійснення іншої діяльності, пов'язаної з основною діяльністю установ й організацій, доходи від якої спрямовані на здійснення витрат, передбачених у єдиному кошторисі доходів і витрат, і не мають цілі одержання прибутку

Використання спеціальних коштів, провадиться в строгій відповідності з їхніми цілями. Не цільове використання коштів заборонене законодавчо, тому витрати провадяться по кошторисних призначеннях.

Фінансування здійснюється за кошторисом в якому згідно штатного розкладу представлені всі структури персоналу і протягом року згідно посадових окладів працівників здійснюються виплати, оскільки це бюджетні кошти, то необхідно суворо утримуватися кошторису, не допускаючи перевитрат. Так як інститут має власні надходження: плата за навчання та інші благодійні надходження, хоч ці кошти і поступають в загальний фонд КНУ на позабюджетні рахунки, але частина їх повертається і стає джерелом спецфонду, з якого інститут має право витратити кошти на свої власні потреби та розвиток, стимулювання працівників, підвищуючи заробітну плату.

До скорочення сукупних витрат, на нашу думку призведе удосконалення комп'ютеризація робіт з оплати праці, так як на даний час в коледжі відсутня повна автоматизація, а лише частково ведеться облік

3.2 Основні методи економічного аналізу в заробітній платі бюджетної установи

«Економічний аналіз – це дослідження, предметом якого є багатобічна господарська діяльність підприємства і його структурних підрозділів; економічний аналіз спрямований на пошук потенційної вигоди та упущених можливостей і є базою прийняття певних управлінських рішень. В основу економічного аналізу покладені такі принципи як науковість, системний підхід, виділення пріоритетних напрямків, повнота й вірогідність інформаційної бази та ін.» [58].

«Інформаційна база економічного аналізу складається із сукупності нормативних, планових, облікових і звітних показників, що характеризують економіку організації й навколишнього зовнішнього середовища.

До основних завдань економічного аналізу оплати праці можна віднести сприяння виконанню планів по оплаті праці, визначення ефективності використання ресурсів на оплату праці, виявлення відхилень в чисельності робітників і в середній заробітній платі на видатки фонду заробітної плати, визначення економічних принципів оплати праці в бюджетних організаціях, виявлення причинно – слідчих зв'язків і резервів для підвищення мотивації працівників» [22].

«При аналізі чисельності працівників необхідно визначити:

- абсолютне і відносне відхилення фактичної чисельності працюючих за їх категоріями від плану від минулого року;
- структуру чисельності працівників та їх категоріями та динаміку її зміни;
- кваліфікаційний склад кадрів щодо освіти та стажу роботи;
- плинність кадрів та її причини.

До особливостей економічного аналізу також можна віднести і такий фактор, що методи й строки проведення аналізу визначаються тільки рівнем

компетенції й потребами керівного складу підприємства» [53].

Існують єдині методики здійснення аналізу це – загальні методологічні підходи, основним з яких є системність дослідження економічного об'єкта. Системний підхід передбачає вивчення і аналіз діяльності організації, як єдиної системи (рис. 3.1).

На рисунку 3.1 Наведені методи аналізу господарської діяльності.

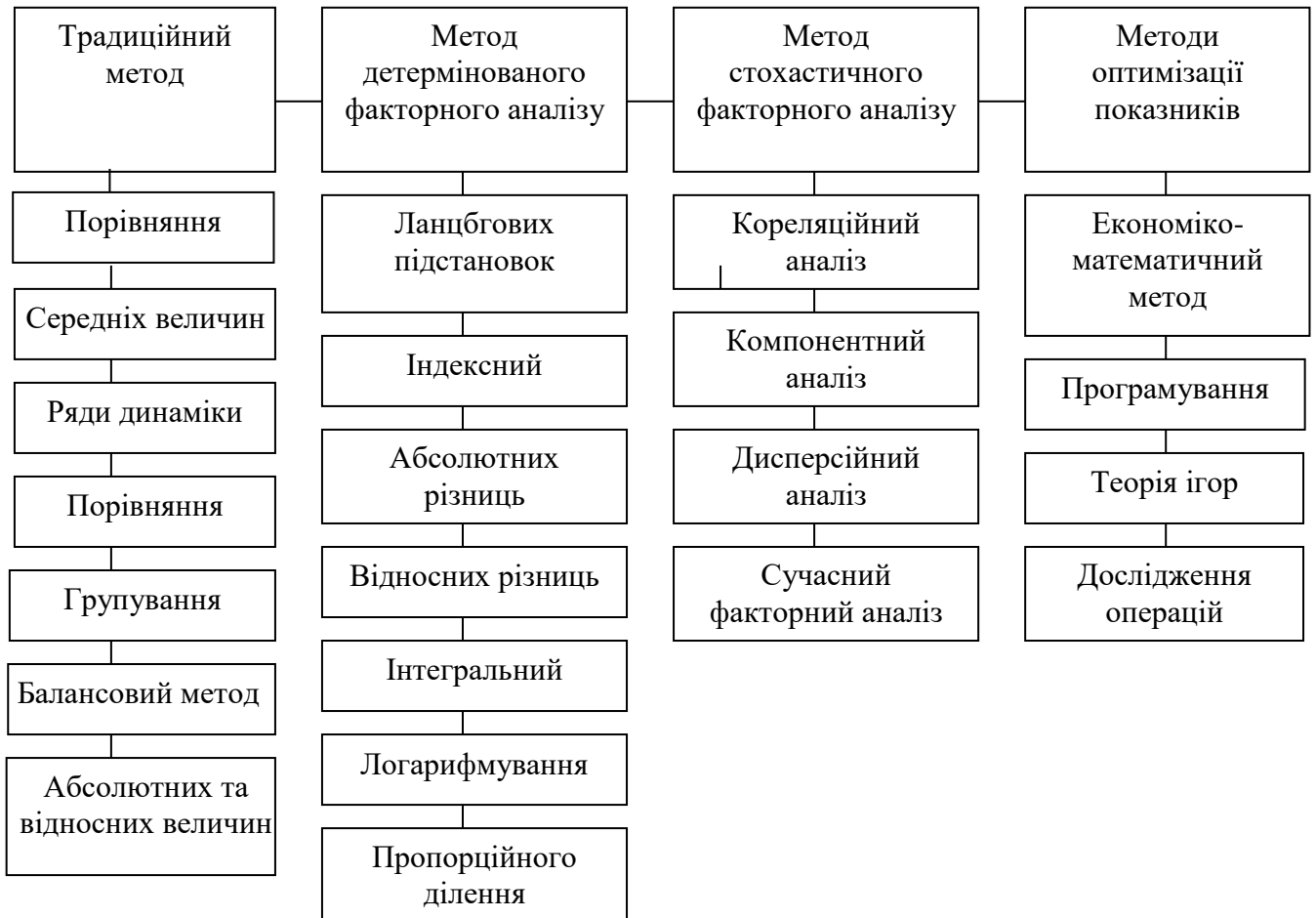


Рисунок. 3.1 – Методи аналізу господарської діяльності підприємства

«Але це неможливо, якщо чітко не сформульовані проблеми і мета аналізу, не вивчені всі сторони об'єкта дослідження у їх взаємозалежностях один від одного, якщо не визначені пріоритетні напрямки дослідження. Кожна проблема має як економічний, так і політичний і соціальний аспекти. Наприклад, на організацію і ефективну діяльність установи великий вплив

має створення здорової атмосфери роботи працівників і обов'язково, стимулювання участі кожного працівника в результатах праці.

Економічний аналіз спрямований на виявлення резервів і вироблення мір по мобілізації або іммобілізації ресурсів, тобто усуненню причин перевитрати ресурсів. Резервами називаються невикористані можливості поліпшення результатів діяльності, які аналізуються» [23].

«В бюджетних установах, що відносяться до навчальних закладів ресурсом виступає праця викладачів, а продуктивність праці тим резервом, який можна використовувати стимулюючи до певної міри матеріальними та соціальними благами. Продуктивність праці виражається в якості рівня викладання, застосування новітніх методик та літератури, використання сучасних технологій в навчанні – це все безпосередньо впливає на рейтинг навчального закладу, в свою чергу від цього залежить кількість бажаючих навчатись в цьому закладі, а також бажання працювати висококваліфікованих викладачів в цьому університеті за гідну заробітну плату» [41].

«Фінансово-економічний аналіз оплати праці робітників бюджетної організації є внутрішнім аналізом. Заробітна плата, як об'єкт дослідження, аналізується через фактори, що впливають на неї. Тобто, через умови, які в результаті взаємозв'язку створюють конкретну причину. Завданням даного дослідження є економічний аналіз стану системи оплати праці працівників бюджетної сфери.

Фонд оплати праці – кошти, нараховані за певний період підприємствами до виплати працівникам відповідно до чинного трудового законодавства.

Фонд оплати праці містить винагороду у грошовій і натуральній формі:

- за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (фонд основної заробітної плати);
- за працю понад встановлені норми, доплати, надбавки, твиплати, передбачені чинним законодавством (фонд додаткової заробітної плати), а

також інші заохочувальні і компенсаційні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства.

Для аналізу фонду оплати праці можна використовувати такі прийоми як відносні величини для визначення темпів росту – приросту, за допомогою середніх величин дослідити зміну заробітної плати по категоріям, за часом також використовуються графічні прийоми, порівнянням можна виявити та описати багато характеристик» [38].

«Метод економічного аналізу – це певний підхід до здійснення аналітичного дослідження, що має свої конкретні особливості або риси, що характеризують окремі елементи економічного аналізу (аналіз і синтез, індукція або дедукція й т.п.). Метод економічного аналізу визначається сукупністю способів і технічних прийомів для дослідження системи показників діяльності організації» [71].

«Абсолютні величини економічних явищ і процесів - це конкретні числові вирази цих явищ і процесів (чисельність працівників, фонд робочого часу, випуск продукції, фонд заробітної плати тощо). Без використання даних про ці величини аналіз найчастіше не може бути повноцінним. В економічному аналізі вони застосовуються як база для обчислення відносних та середніх величин.

Відносні величини – це величини, які встановлюються шляхом порівняння з будь – якими іншими (процент, питома вага, індекс, темп зростання тощо). Так, при аналізі оплати праці розраховують частку заробітної плати робітників у фонді оплати праці, темп росту продуктивності праці та середньої заробітної плати тощо. Тільки відносні величини дають уявлення про розвиток того чи іншого економічного явища. Для потреб економічного аналізу використовуються наступні види відносних величин: виконання плану, планового завдання, динаміки, структури, координації, порівняння, інтенсивності та ефективності» [59].

«Середні величини – це абстрактні величини, за допомогою яких досягається узагальнення відповідних сукупностей типових, однорідних

явищ, процесів, показників. Без обчислення середніх величин неможливо досліджувати процеси з метою виявлення їх закономірностей, вивчати явища за різними сукупностями, вивчати явища, що змінюються, у динаміці; нівелювати нетипові, випадкові варіанти значень показників тощо. У аналітичних дослідженнях використовуються різні види середніх величин: середня арифметична проста, середня арифметична зважена та середня хронологічна. Для проведення економічного аналізу оплати праці та соціальних виплат необхідно розрахувати середню заробітну плату, середньосписочну чисельність працівників за рік тощо» [62].

Порівняння – це дуже поширений прийом, який застосовується в аналізі; саме з нього, звичайно, розпочинається розв’язування багатьох аналітичних задач, саме воно задає напрямок аналітичному дослідженню. Найбільш характерні ситуації, при яких застосовується прийом порівняння, наведено на рис. 3.2.



Рисунок 3.2 – Прийоми порівняння в економічному аналізі

«Побудова рядів динаміки – ряди чисел, що характеризують зміну величини у часі. Прийом динамічних рядів застосовується для характеристики роботи об'єкта за ряд років і розробки перспектив його розвитку. Використання рядів динаміки в економічному аналізі дозволяє:

- визначити характер зміни параметрів та інтенсивність цієї зміни;
- дати кількісне вираження закономірностей ряду;
- надати порівняльну характеристику відмінностей у динаміці різних явищ та процесів.

Таким чином, економічний аналіз є важливою передумовою для успішного функціонування установи, тому що в процесі його здійснення виходить необхідна аналітична інформація для контролю й регулювання всіх сфер діяльності. У ході дослідження вивчаються фактори, які впливають на ефективність роботи організації, виявляються причини, що обумовили дію цих факторів, і резерви, використання яких може привести до поліпшення результативних показників. Об'єкт аналізу, підходи до нього й процес його здійснення визначаються концептуальними положеннями (методи й методологія) і конкретними методиками. Методи економічного аналізу оплати праці та соціальних виплат являють собою системне, комплексне вивчення, вимірювання і узагальнення впливу окремих факторів на результати діяльності організації шляхом обробки спеціальними прийомами системи планових показників, показників обліку, звітності та інших джерел інформації з метою підвищення продуктивності» [61].

ВСП ФКБХТ ЗНУ навчальний заклад відокремлений підрозділ від запорізького національного університету та має свій структурний склад. Одним з підрозділів якого являється бухгалтерія, яка самостійно веде розрахунок по заробітній платі, та своєчасне складання, затвердженої законодавством України звітності, та несе відповідальність за своєчасне подання цієї звітності в контролюючі органи.

На прикладі даних нарахованої заробітної плати за вересень 2022 року проведемо аналіз фонду оплати праці.

В коледжі чисельність та структура працівників поділяється на три підрозділи:

- викладацький склад;
- учбово-допоміжна частина;
- адміністративно - господарська частина.

Розглянемо структуру фонду оплати праці по категоріям працівників станом на 01.09.2022 рік. (табл. 3.1)

Таблиця 3.1 – Структура фонду оплати праці за категоріями працівників

Категорії співробітників	Сума ФОП, тис. грн.	Питома вага, %
Всього	597332.74	100
Викладацький склад:	346178.36	51,4
- штат	118057,65	50,4
- сумісники	2342,41	1
Учбово-допоміжна частина	225778,3	9,6
Адміністративно-господарська частина	251154,38	39

Дані таблиці 3.1 свідчать, що питома вага фонду оплати праці викладацького та господарського складу становить значну частину від загального фонду, що є справедливим, адже коледж – це навчальний заклад, що випускає молодших спеціалістів.

В 2022 році по постанові МОН проводилось поетапне підвищення 01.01.2022., 01.05.2022., 01.12.2022., тож посадові оклади підвищились також на 8%; 10%; 12%. Станом на 2022 рік було заплановане поетапне трьох разове підвищення окладів, що саме на протязі року і відбулося

В загальному фонді оплати праці теж нерівномірний розподіл на співробітників, отже доля ФОП обслуговуючого персоналу становить – 3%, доля адміністрації – 15%, доля викладацького складу – 37%, доля методисського 45%. На діаграмі наглядно відображені ці співвідношення

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів, годин працюючим.

Величина фонду робочого часу (Ф р.ч.) залежить від чисельності

робітників ЧР, кількості відпрацьованих одним робітником днів (Д) у середньому за звітний період та середньої тривалості робочого дня. Ця залежність виражається формулою 3.4:

$$\Phi \text{ р.ч.} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{Т} \quad (3.4)$$

За 2 квартал плановий Фонд робочого часу штатних працівників становить 30690 людино/годин, фактично було відпрацьовано 30050 людино/годин з них відпустки – 440 людино/годин та невиходи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю – 200 людино/годин. Таким чином фонд робочого часу зменшився на 640 людино/години.

Розглянемо порівняльний аналіз за попередні звітні роки.

Аналіз руху чисельності працівників у ВСП ФКБХТ ЗНУ за 2021-2022 роки можна побачити в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Аналіз руху чисельності працівників коледжу за 2021-2022 рр.

Показники	2021р.	2022р.	В середньому за 2021-2022рр.	Відхилення 2021р. до 2022р.	
				(+,-)	%
Середньомісячна чисельність працівників, чол.	66	68	67	2	3,0
Зарплати працівників, тис. люд.-год	147,1	177,9	162,5	30,8	20,9
Відпрацьовано одним працівником, людино-год.	1908	1949	1929	41	2,2
Коефіцієнт використання робочого часу	1,08	1,11	1,09	0,03	2,7

Аналіз даних таблиці 3.2 свідчить про те, що середньорічна чисельність працівників по роках є нестабільною і має тенденцію до збільшення. За аналізуємий період їх кількість зросла на 2 чоловіка або на 3% і в 2021 році становила 68 чоловік. В середньому за два роки одним працівником відпрацьовано 1929 людино-годин (проти 1800 нормових), що на 129 людино-годину більше від нормативної кількості або майже на 7,1%.

В результаті цього коефіцієнт використання робочого часу є теж високим, по роках він буд в межах 1,08-1,11 – більшим одиниці. Затрати праці (в людино-годинах) в 2022 році в порівнянні з 2021 роком зросли на 20,9% і становили 162,5 тис.люд.-год. Збільшення їх відбулося, як видно з таблиці, за рахунок збільшення середньорічної чисельності працівників на 20,9 %. Можна зробити висновок що чисельність персоналу є нестабільною в період року, та має плинність кадрів.

В таблиці 3.3 можна побачити аналіз фонду оплати праці коледжу.

Таблиця 3.3 – Аналіз фонду оплати праці коледжу за 2021-2022 рр.

№ з/п	Показники	Роки				Відхилення	
		2021		2022		від 2021	
		абс.	Пит. вага	абс.	Пит. вага	абс.	%
1	Фонд оплати праці адміністративного персоналу, тис.грн.	4287,3	100,0	4344,3	100,0	57	1,33
2	Фонд оплати праці викладачів, тис.грн.	3393	78,10	3529,4	82,32	136,4	3,87
3	Фонд оплати праці інших категорій, тис.грн.	757,9	21,47	951,3	21,90	193,44	25,52

Аналіз даних таблиці 3.2 свідчить про те, що в 2022 році фонд оплати праці збільшився за всіма категоріям працівників, що є позитивним показником.

Так ФОП адміністративного складу зріс на 57 тис.грн що становить 1,33 %, викладацького на 136,4 тис. грн. що становить 3,87%, та інших категорій (адміністративно-господарський склад, сумісники) на 193,44 що становить 25,52%.

Можна зробити висновки, що в коледжі за рахунок надбавок, та збільшенню персоналу відбулися зміни в заробітній платі, що є позитивним показником як для працівників так і для стимулювання їхньої праці.

3.3 Напрями ефективного використання коштів на оплату праці

З метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці основними завданнями удосконалення системи заробітної плати є:

а) здійснення заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної зарплати і формування джерел її подальшого підвищення на державному і регіональному рівнях та рівні підприємства;

б) забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати, виходячи з макроекономічної ситуації і фінансово – економічного стану підприємства;

в) удосконалення механізмів державного і колективно– договірною регулювання оплати праці;

г) відновлення функцій заробітної плати із врахуванням розширеного відтворення робочої сили і рівня її реальної вартості на ринку;

д) розробка додаткових заходів посилення захисту прав працівника на своєчасне отримання заробітної плати.

До основних напрямів удосконалення державного регулювання оплати праці, на наш погляд, слід віднести:

а) оптимізацію взаємозв'язку систем регулювання оплати праці, структурної політики, інвестицій і інновацій, оподаткування, ціноутворення, зайнятості, антимонопольної і антиінфляційної систем;

б) формування повноцінного ринку праці і активізацію політики держави щодо його регулювання в умовах соціально – економічних перетворень, то дозволить більш ефективно використовувати ринкові регулятори заробітної плати;

в) удосконалення діючих і розробка нових законодавчих і нормативно –

правових актів зі становлення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, прожиткового мінімуму, індексації заробітної плати;

г) удосконалення організації заробітної плати працівників бюджетної сфери, керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності;

д) законодавче забезпечення системи соціального партнерства і дальший розвиток на цій основі договірного регулювання заробітної плати та її захисту;

е) забезпечення дієвого контролю за дотриманням діючого трудового законодавства, в тому числі стосовно оплати праці.

«Важливим завданням держави є підтримка виконання заробітною платою своїх основних функцій, таких як мотиваційна, відтворювальна, регулююча, стимулююча і соціальна. В цьому зв'язку суттєвого значення набуває адаптація державою заробітної плати до зростання вартості житла і соціальних послуг. Для цього держава має здійснювати, перш за все, активне втручання в процес зниження купівельної спроможності заробітної плати» [24].

«З нашої точки зору, держава повинна здійснювати необхідні заходи щодо запуску механізму формування ринкової ціни послуг робочої сили

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці» [9].

На нашу думку, основним складником організаційно-економічного механізму управління оплатою праці є її організація. Питання організації заробітної плати, визначення її рівня завжди перебувають у центрі уваги як роботодавців, так і найманих працівників та їх об'єднань. «Відповідно до чинних на сьогодні законодавчих актів (ст. 15 Закону України «Про оплату праці» і ст. 97 Кодексу законів про працю України), основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники. Суть

тарифної системи оплати праці полягає в тому, що роботи розподіляються залежно від їх складності, а працівники – залежно від їх кваліфікації відповідно до розрядів тарифної сітки, що є основою для формування розмірів заробітної плати» [25].

«У вітчизняній і зарубіжній економічній літературі висловлюються різноманітні точки зору стосовно тенденції використання так званого «гнучкого тарифу» у тарифній системі. Його суть полягає в тому, що в межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посад службовців встановлюється певний діапазон тарифних ставок та посадових окладів. Це сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників в межах одного й того самого розряду або посади без переведення до іншого розряду або на іншу посаду вищої кваліфікації. Класифікуючи всіх працівників підприємства на споріднені категорії (робітники, службовці, спеціалісти, керівники), їх потенціали, враховуючи особливості психології і фізіології людини, відносяться як 1:3. Це означає, що найбільш обдаровані, кваліфіковані, відповідальні працівники однієї категорії в процесі своєї трудової діяльності можуть добитися в три рази більш високих результатів в порівнянні з самими низько кваліфікованими, тобто будуть оцінюватися по трьохбальній шкалі» [74].

«Визначаючим фактором співвідношення заробітної плати найвищого і найнижчого окладів на підприємстві є специфіка конкретного підприємства і організації, кількісний і якісний склад працівників, який входить у відповідні кваліфікаційні групи, і інші якісні характеристики працівників, але не фінансовий стан підприємства, в залежності від якого лише коректується встановлена диференціація заробітної плати» [28].

«Головними вимогами до організації заробітної плати, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зниження її затрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника зі зростання ефективності діяльності підприємства.

Оснoву соціально-трудоуих відносин у суспільстві становлять питання реформування рівня оплати праці. Зауважимо, що цей процес в Україні розпочався з ухвалення Закону України «Про підприємства в Україні» (1991р.). Підприємства набули прав самостійно встановлювати форми, системи й розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників; визначати фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів» [70].

«В умовах впливу ринкової економіки на механізм функціонування, важливими завданнями оптимізації високопродуктивної, якісної праці та її гідної оплати є прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу.

Отже, удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

- а) відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- б) залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- в) забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- г) удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- д) відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- є) поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці)» [26].

Також велику роль в удосконаленні оплати праці відіграє використання в тарифній системі «гнучкого графіка». Результати роботи кожного працівника оцінюються по трьохбальній шкалі і відповідно з одержаною кількістю балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому навіть в межах однієї кваліфікації у кожного є можливість самостійно добиватися збільшення розміру своєї заробітної

плати. Використання такої системи виключає автоматичний ріст заробітної плати не підвищуючи реальної кваліфікації і результативності працівників.

ВИСНОВКИ

Дослідивши концептуальні, методологічні та організаційні аспекти та зробивши узагальнення запропонованих рішень щодо вирішення проблем сучасного стану обліку та аналізу оплати праці, можна висвітлити наступні висновки, пропозиції та рекомендації:

З точки зору економічної теорії, заробітна плата – це перетворена форма вартості (відповідно ціни) робочої сили, а відповідно до трудового законодавства, Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо охоплюють загальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Адже будь – які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники.

У зв'язку з цим необхідно і далі удосконалювати оплату праці як економічну та обліково-аналітичну категорію та об'єкт обліку і звітності.

Визначальну роль в організації заробітної плати на підприємствах відіграє тарифна система оплати праці. Тарифна система дозволяє враховувати складність і умови праці, фактори підвищення її інтенсивності і виконання роботи в умовах, що не відповідають нормальним, з допомогою доплат до тарифних ставок і окладів.

Тому треба приділити більше уваги реформуванню та вдосконаленню тарифної системи оплати праці, а також можливостям відновити основні функції заробітної плати, підвищити мотиваційний потенціал працівників, їх зацікавленість у зростанні ефективності індивідуальної та колективної праці.

Основним джерелом інформації для бухгалтерського обліку та аналізу оплати праці та соціальних виплат є затверджені Державним комітетом

статистики України форми первинних документів з обліку праці і заробітної плати, форми статистичної звітності, а також законодавчі та нормативно – правові акти щодо оплати праці та соціальних виплат. Але форми первинних документів з бухгалтерського обліку праці та заробітної плати потребують негайного вдосконалення. Адже зафіксовані в них дані нерідко викликають сумнів.

Отже, необхідно створити такі форми та способи обліку, що якомога точніше зафіксували б дані з обліку використання робочого часу.

Вивчивши різноманітні праці фахівців з бухгалтерського обліку можна зробити висновок, що для розрахунку заробітної плати усі установи мають керуватися базовим Законом про оплату праці, який визначає сферу державного регулювання оплати праці. Останнім часом законодавчі і нормативні документи, що регламентують ведення бухгалтерського обліку оплати праці, а особливо її оподаткування, змінювалися досить часто і кардинально. Інші ж законодавчі акти потребують ретельного перегляду, так як вони не забезпечують належного рівня регулювання трудових відносин в нових соціально – економічних умовах або суперечать один одному.

Тому, для покращення роботи бухгалтерів необхідно перш за все переглянути законодавчі та нормативно-правові акти, які стосуються оподаткування заробітної плати та провести узгодження між ними.

У ВСП ФКБХТ ЗНУ аналітичний та синтетичний облік праці та її оплати організований досить ефективно. Адже документообіг організований таким чином, що первинні документи з обліку використання робочого часу вчасно надходять на обробку в бухгалтерію, а це сприяє своєчасному відображенні даних в аналітичному обліку та своєчасному і правильному нарахуванню заробітної плати працівникам. Але на сучасному етапі бухгалтерський облік і фінансова звітність оплати праці та соціальних виплат потребують деякого удосконалення.

Основне завдання їх удосконалення полягає в тому, що запропоновано для обліку розрахунків з оплати праці введення додаткових субрахунків 662

«Розрахунки за додатковою заробітною платою», 663 «Розрахунки за іншими виплатами» та 664 «Депонована заробітна палата» до рахунку 66, які покращать облік заробітної плати, та надаватимуть чітку картину про стан розрахунків та цільове використання коштів на заробітну плату;

– запропоновано ведення централізованої програми по коледжу, та з держказначейством, для швидкої передачі і обробки необхідної документації, що дасть змогу економії часу робітників та зручність у виправленні помилок та кругообороті коштів.

Структура фонду оплати праці за категоріями працівників свідчать, що питома вага фонду оплати праці викладацького та господарського складу становить значну частину від загального фонду, що є справедливим, адже коледж – це навчальний заклад, що випускає молодших спеціалістів.

Аналіз руху чисельності працівників коледжу за 2021-2022 рр. показує, що середньорічна чисельність працівників по роках є нестабільною і має тенденцію до збільшення. За аналізуємий період їх кількість зросла на 2 чоловіка або на 3% і в 2021 році становила 68 чоловік. В середньому за два роки одним працівником відпрацьовано 1929 людино-годин (проти 1800 нормових), що на 129 людино-годину більше від нормативної кількості або майже на 7,1%.

В результаті цього коефіцієнт використання робочого часу є теж високим, по роках він буд в межах 1,08-1,11 – більшим одиниці. Затрати праці (в людино-годинах) в 2022 році в порівнянні з 2021 роком зросли на 20,9% і становили 162,5 тис.люд.-год. Збільшення їх відбулося, як видно з таблиці, за рахунок збільшення середньорічної чисельності працівників на 20,9 %. Можна зробити висновок що чисельність персоналу є нестабільною в період року, та має плінність кадрів.

Аналіз фонду оплати праці коледжу за 2021-2022 рр. свідчить про те, що в 2022 році фонд оплати праці збільшився за всіма категоріям працівників, що є позитивним показником. Так ФОП адміністративного складу зріс на 57 тис.грн що становить 1,33 %, викладацького на 136,4 тис.

грн. що становить 3,87%, та інших категорій (адміністративно-господарський склад, сумісники) на 193,44 що становить 25,52%.

Узагальнюючи вищенаведене, можна стверджувати, що підприємство отримує очевидні переваги від запропонованих удосконалень. Вважаємо, що впровадження всіх запропонованих заходів по вдосконаленню обліку і аналізу оплати праці буде сприяти покращенню організації і управління діяльності підприємства в цілому.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Accounting in Ukraine under implementation of the European legislation : monograph / Under the guidance of Doctor of Economics, Professor Mykhailo Luchko. Ternopil : TNEU, 2017. 232 p.
2. Атамас П.Й. Облік у бюджетних установах : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 284 с.
3. Беспяньська, Г. Раціоналізація документообігу на підприємстві. *Секретар референт*. 2007. № 11. С. 21-25.
4. Бикова, Г. Виплати лікарняних сум працівнику підприємства. *Дебет кредит*. 2006. № 47. С. 21-24.
5. Боброва, О. Г. Організація і стимулювання праці : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Міністерство освіти і науки України, КНЕУ ім. Вадима Гетьмана. 2-ге вид., без змін. Київ : КНЕУ, 2006. 145 с.
6. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці : навч. посіб. Київ : Знання-прес, 2000. 313 с.
7. Божко В. М. Розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці» на основі аналізу наукових праць ХХІ століття. *Вісник Запорізького національного університету*. Юридичні науки. 2010. №4. С. 50-56.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. 645 с.
9. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011; № (105). С. 30-31.
10. Буряк П.Ю., Шевців Л.Ю., Хом'як Р.Л. Облік на підприємствах малого бізнесу : навч. посіб. Київ : ВД «Професіонал», 2005. 272 с.
11. Бутинець Ф.Ф. Економічний аналіз : навч. посіб. Житомир : Рута, 2003. 680 с
12. Бутинець Ф.Ф., Давидюк Т.В., Малюга І.М., Чижевська Л.В.

Бухгалтерський управлінський облік : підручник для студентів / вид. 2-е, доп. і перероб. Житомир: ПП «Рута» 2002. 415 с.

13. Бутинець Ф.Ф., Чижевська Л.В. Герасимчук Н.В. Бухгалтерський управлінський облік : навч. посіб. Житомир : Жіті, 2000. 498 с.

14. Бухгалтерський облік в Україні : навч. посіб. / За ред. Р.А. Хом'яка. 3-тє видання, доп. і перероб. Львів: Національний університет «Львівська політехніка». Інтелект-Захід, 2004. 912 с.

15. Ведерников М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики) : монографія. Хмельницький : Евріка, ТОВ, 2001. 288 с.

16. Гаврисюк Я. Оцінка фінансового стану підприємства за допомогою показників ліквідності та платоспроможності. *Науковий вісник*. 2014. № 55. С. 68-72.

17. Головка Т.В., Сагова С.В. Стратегічний аналіз. Київ : КНЕУ, 2002. 198 с.

18. Григоревська О.О., Христос І. В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. Сер.: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. 2015. Вип. 2. 512 с.

19. Гудзь Н. В., Денчук П. Н., Романів Р. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. М-во освіти і науки України. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 424 с.

20. Гудзь Н. В., Денчук, П. Н., Романів Р. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. для ВНЗ; М-во освіти і науки України. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 424 с.

21. Демченко М. М. Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін. *Молодий вчений*. 2016. № 2 (29). С. 31–37.

22. Демченко М.М. Контроль виплат працівникам підприємства.

Молодий вчений. 2016. № 3 (30). С. 70–74.

23. Джога Р.Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах. Київ : КНЕУ, 2003. 483 с.

24. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти URL : <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.

25. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посіб. Львів, 2001. 220 с

26. Економіка підприємства : підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. Вид. 2-е, перероб. та доп. Київ : КНЕУ, 2001. 528 с.

27. Завгородній В.П. Бухгалтерський облік в Україні. Київ : А.С.К., 2002. 419 с.

28. Злупко С. М. Історія економічної теорії : підручник. 2-ге вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2005. 719 с. 20. Ільчук, Л. І. Щодо єдиного соціального внеску: точка зору. *Актуальні проблеми економіки*. № 10. 2010. С. 8.

29. Карпенко Т. І. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці. *Шляхи вдосконалення проблем*. Технології та дизайн. 2016. № 1 (18).

30. Кім Ю. Г. Бухгалтерський та податковий облік: первинні документи та порядок їх заповнення : навч. посіб. М-во освіти і науки України. Київ : Центр учб. літ., 2014. - 600 с

31. Кіндрацька Г.І., Білик М.С., Загородній А.Г. Економічний аналіз: теорія і практика : підручник / за ред. проф. А.Г. Загороднього. Львів : «Магнолія Плюс», 2006. 428 с.

32. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. , № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 р. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 28.10.2023)

33. Конституція України від 28.06.1996 р. *Урядовий кур'єр*. 1996. №129-130. 56 с.

34. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності

підприємств : навч. посіб. 2-ге вид., стер. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2001. 378 с

35. Лень В.С., Гливенко В.В. Бухгалтерський облік в Україні: основи та практика : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 524 с.

36. Лень В. С., Штупун М. П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. № 2.

37. Лилишенко О. В. Бухгалтерський облік : підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 670 с.

38. Ломанов І., Кузьменко В. Деякі питання пошуку нових методологічних основ гнучкого матеріального стимулювання державних службовців. *Україна: аспекти праці*. 2009. №6. С. 42-46.

39. Мочерний С.В. Економічна теорія : посібник. Київ : Видавничий центр «Академія», 2003. 185 с.

40. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони*. Науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. 2010. № 3 С. 139-141.

41. Попович П.Я. Економічний аналіз та аудит на підприємстві : навч. посіб. Тернопіль : Економічна думка, 1998. 472 с.

42. Попович П.Я. Економічний аналіз та аудит на підприємстві. Тернопіль : Економічна думка, 1998. 472 с.

43. Порядок представлення фінансової звітності, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28.02.2000 р. № 419 URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>. (дата звернення 02.11.2023)

44. Порядок проведення індексації грошових доходів населення : Постанова КМУ від 17.07.2003р., № 1078. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF>(дата звернення 25.10.2023)

45. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV. *Нове діло*. 2000. № 15 (34).

13-20 жовтня. (дата звернення 20.09.2023)

46. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР, із змінами і доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>. (дата звернення 15.10.2023)

47. Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 1266 : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 червня 2015р. №439 URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/439-2015-%D0%BF> (дата звернення 18.08.2023)

48. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, обумовленими народженням і похованням: Закон України від 18 січня 2001 р. № 2240-III із змінами і доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2240-14>. (дата звернення 21.10.2023)

49. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : наказ Кабінету Міністрів України від 13 січня 2004 р. № 5 із змінами та доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>. (дата звернення 24.11.2023)

50. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 № 100. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>. (дата звернення 29.10.2023)

51. Про затвердження Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 червня 2015р. №440 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/440-2015-%D0%BF> (дата звернення 28.10.2023)

52. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п>. (дата звернення 30.10.2023)

53. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове

державне соціальне страхування : Закон України від 08 липня 2010 р. № 2464-VI. *Инвест-Газета* : Нормативна База. 2011. 21 лютого. С. 4.

54. Про колективні договори і угоди: ЗУ від 01 липня 1993р., № 3356-XII URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. (дата звернення 23.10.2023)

55. Про оплату праці : Закон України від 19 квітня 2011 р. № 3231-VI (3231-17). Відомості Верховної Ради України. 2011. № 42. С. 431.

56. Про оплату праці : Закон України від 19 квітня 2011 р. № 3231-VI (3231-17). Відомості Верховної Ради України. 2011. № 42. С. 431.

57. Сльозко В.В. Генезис звітності за податком на доходи фізичних осіб. *Збірник статей студентів КНТЕУ*: Київ : КНТЕУ, 2020. С. 34-38.

58. Сопко В., Завгородній В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу : підручник. Київ : КНЕУ, 2000. 260 с.: іл. 108

59. Суліменко Л.А, Киян А.В, Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит / Вип. 18, 2018. С. 395-404.

60. Шара Є. Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2016. 422 с.

61. Швець В. Г. Теорія бухгалтерського обліку : підручник. 4-те вид., переробл. і доповн. Київ : Знання, 2015. 526 с.

62. Шевченко А. А. Облік виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки. 2013. Вип. 35(2). С. 52–58.

63. Шевчук Л. П. Інформаційні технології контролю заробітної плати шляхом формування мережевого бухгалтерського обліку. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. С. 101–106.

64. Шевчук Н.С. Аналіз матеріальних ресурсів в управленні конкурентоспособністю підприємства. 2014. № 2. С. 70–75.

65. Шегда А.В. Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2001. 335 с
66. Шокот О. Розрахунки з оплати праці з використанням комп'ютерних технологій. *Міжнародний науковий журнал*. 2016. № 1. С. 122- 124.
67. Юр'єва І. А. Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «ХПИ»*. Сер. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. - 2013. С. 25-29. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp_2013_67_6
68. Як змінилися зарплати бюджетників з підвищенням мінімалки. URL:<https://buhgalter.com.ua/news/oplata-praczi/yak-zminilisyazarplatibyudzhethnikiv-z-pidvishchennyam-minimalki> (дата зверн. 07.11.2023).
69. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jm/Soc_Gum/Evu/2010_15_1/Yarem.pdf (дата зверн. 02.11.2023).
70. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. *Ефективна економіка*. 2014. № 4.
71. Яцишин С.Р. Суб'єкти державного сектору в структурі економіки держави. *Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. 10-11 жовтня 2014 р. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. С.181-182.
72. Eric W. Noreen, Peter C. Brewer, Ray H. Garrison. Ray H. Managerial accounting for managers III. Title. 3rd ed.p. см., 2014. 32 p.
73. Howard M. Schilit Financial Shenanigans : How to Detect Accounting Gimmicks & Fraud in Financial Reports. McGraw-Hill, 2010. 304 p.
74. Jerry J. Weygandt, Paul D. Kimmel, Donald E. Kieso Managerial Accounting : Tools for Business Decision Making, 2004. 728 p.

75. Kieso Donald E. Paul D. Kimmel, Jerry J Accounting Tools for business decision making. Wiley, 2011. 1458 p. 64. Romney B., Paul J. Steinbart Hardcover Accounting Information Systems by Marshall. Tenth Edition, 2005. 805 p