

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА АУДИТУ**

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

КОБИЛЬЧАК ДАША СЕРГІЇВНА

УДК: 657.1.351

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ФОРМУВАННЯ, ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

Спеціальність 071 – облік і оподаткування

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Д.С. Кобильчак

Науковий керівник
Цаль-Цалко Юзеф Сигізмундович,
доктор економічних наук, професор

Житомир – 2021

Робота виконана на кафедрі бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
Поліського національного університету

Рецензент: _____
(місце роботи, посада, підпис і прізвище та ініціали)

Висновок комісії за результатами попереднього захисту:

Голова комісії _____
(підпис) _____
(прізвище та ініціали)

Висновок кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту за
результатами попереднього захисту:

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та
аудиту № __ від _____ року.

Завідувач кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
д.е.н., проф. Мороз Ю.Ю.

_____ (підпис)
«__» _____ р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Студент(ка) _____ захистив(ла) кваліфікаційну
(прізвище та ініціали)

робота з оцінкою за шкалою ECTS _____, сума балів _____ за національною
шкалою з оцінкою _____

Секретар ЕК _____
(підпис) _____
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Кобильчак Д. С. Формування, облік і оподаткування доходів працівників закладів освіти. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 071 – облік і оподаткування. – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, Житомир, 2021.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретико-організаційних та методичних положень, а також виділення практичних рекомендацій щодо формування, обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти.

В кваліфікаційній роботі обґрунтувати економічний зміст та поняття доходів працівників. Досліджено організацію обліку та оподаткування доходів працівників бюджетних установ. Наводиться характеристика та аналізу доходів працівників КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників». Досліджено процес обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти та обґрунтовано завдання і роль їх системи обліку і оподаткування.

Розглянути формування та облік доходів працівників закладів освіти. Досліджено систему оподаткування доходів працівників закладів освіти із зазначенням податків, зборів та їх ставок.

Сформувати інноваційний проект формування, обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти.

Результати дослідження можуть бути використані при формуванні, обліку і оподаткуванні доходів працівників закладів освіти.

Ключові слова: доходи працівників, заробітна плата, заклади освіти, бюджетні установи, облік, оподаткування

ABSTRACT

Kobylchak D.S. Formation, accounting and taxation of income of employees of educational institutions. - Manuscript.

Qualification work for a master's degree in specialty 071 - Accounting and Taxation. - Polissya National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr, 2021.

The purpose of the qualification work is to substantiate the theoretical and organizational and methodological provisions, as well as the development of practical recommendations for the formation, accounting and taxation of income of employees of educational institutions.

In the qualification work to substantiate the economic content and the concept of employee income. The organization of accounting and taxation of income of employees of budgetary institutions is studied. The characteristics and analysis of incomes of employees of KU "Center for Professional Development of Teachers" are given. The process of accounting and taxation of income of employees of educational institutions is studied and the tasks and role of their accounting and taxation system are substantiated.

Consider the formation and accounting of income of employees of educational institutions. The system of taxation of incomes of employees of educational institutions with indication of taxes, fees and their rates is investigated.

To form an innovative project of formation, accounting and taxation of income of employees of educational institutions.

The results of the study can be used in the formation, accounting and taxation of income of employees of educational institutions.

Keywords: employee income, wages, educational institutions, budgetary institutions, accounting, taxation

ЗМІСТ

Вступ.....	6
Розділ 1. Організаційні основи формування доходів працівників та інформаційного забезпечення процесу управління.....	8
1.1. Економічний зміст доходів працівників.....	8
1.2. Організація обліку та оподаткування доходів працівників.....	13
1.3. Характеристика та аналіз доходів працівників закладів освіти.....	16
Розділ 2. Облік і оподаткування доходів працівників закладів освіти.....	19
2.1. Завдання і роль системи обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти.....	19
2.2. Формування та облік доходів працівників закладів освіти.....	21
2.3. Оподаткування доходів працівників закладів освіти.....	24
Висновки.....	28
Список використаних джерел.....	30
Додатки.....	34
Інноваційний проект формування, обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти.....	35

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників у сучасному світі і залишатиметься такою й надалі, оскільки завдяки своїй специфіці вона відіграє вирішальну роль у розвитку всіх галузей економіки. Нині кризові процеси в економіці, особливо у сфері соціально-виробничих відносин, призвели до того, що заробітна плата виконує свою функцію, особливо соціальну, тобто щодо потреб людини за рахунок доходів у вигляді заробітної плати. Нині основним напрямком обліку витрат на оплату праці є забезпечення керівництва необхідною та актуальною інформацією для прийняття виважених та раціональних рішень щодо ефективного використання найманої робочої сили. Саме ці проблемні питання визначають актуальність обраної теми дослідження.

Питання, які пов'язані з формуванням доходів підприємств, розглядаються в працях вітчизняних вчених та зарубіжних дослідників: А. Баланди, С.Ю. Бірюченко, Д.П. Богині, О.М. Бородіної, О.А. Бугуцького, В.С. Дієсперова, Г.А. Дмитренка, А.В. Калини, А.М. Колота, М.Й. Маліка, Ю.Ю. Мороз, О.В. Назаренка, Т.І. Олійник, С. Полякова, В.І. Перебийніса, Л.П. Червінської, А. Сміта, М. Блауга, С. Брю, Е. Долана, Р. Дорнбуша, С. Г. Струмліна, С. Фішера та інших. Однак ця проблема недостатньо досліджена в контексті ринкової трансформації економіки. Зокрема, потребують удосконалення організаційно-економічні механізми формування доходів персоналу бюджетної установи.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретично-організаційних та методичних положень, а також розробці практичних рекомендацій щодо формування, облік і оподаткування доходів працівників закладів освіти.

Завдання кваліфікаційної роботи:

- обґрунтувати економічний зміст та поняття доходів працівників установ;
- дослідити організацію обліку та оподаткування доходів працівників;
- охарактеризувати та проаналізувати доходи працівників закладів освіти;

- дослідити процес обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти;
- обґрунтувати завдання і роль системи обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти;
- розглянути формування та облік доходів працівників закладів освіти;
- дослідити оподаткування доходів працівників закладів освіти
- сформувати інноваційний проект формування, обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти.

Об'єктом дослідження є процес формування, обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних засад формування та обліку доходів працівників і в системі оподаткування доходів працівників закладів освіти.

Основними джерелами інформації є праці вчених, практичні матеріали, законодавчі нормативні акти, які регулюють формування та ведення облікового забезпечення і систему оподаткування доходів працівників закладів освіти, фахові статті, Інтернет-ресурси, дані звітності (фінансова, статистична, податкова і управлінська) та внутрішні регламенти підприємства.

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути використані при формуванні, обліку і оподаткуванні доходів працівників закладів освіти.

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ

1.1. Економічний зміст доходів працівників

Заробітна плата є однією з найбільш важливих і складних економічних категорій, оскільки є основним джерелом доходу для працівників як бюджетних установ, так і підприємств всіх галузей господарювання. Заробітна плата є основним засобом підвищення зацікавленості робітників у результатах своєї праці, наданні послуг, їх продуктивності та збільшенні виробництва [10].

Згідно зі статтею 94 КЗпП (далі: КЗпП) України, заробітна плата — це «оплата праці, обчислена, як правило, у грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за його роботу» [15]. Закон України «Про оплату праці» містить аналогічне визначення заробітної плати, а також визначає фактори, що визначають її рівень [31].

Розглянемо інші тлумачення поняття оплати праці в чинному законодавстві. Так, відповідно до Закону України «Про оплату праці» та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» у п. 1 стандарту йдеться про витрати (готівкові та безготівкові) за виконану працівниками роботу [31; 21]. Тип виплат працівникам найбільш наближений до МСБО 25 «Виплати працівникам» та МСФЗ 19 «Виплати працівникам», а саме: виплати працівникам – це всі форми винагород, що надаються компанією в обмін на виплати працівникам [19].

Визначення дефініції та тлумачення сутності категорії заробітної плати за векторами дослідження цієї сутності подано в табл. 1.1.

При вивченні наукових праць вітчизняних економістів неможливо узагальнити визначення теорії заробітної плати в одне поняття, що призводить до деяких суперечностей і недоліків теоретичного тлумачення цих категорій. Спроби повніше розкрити сутність заробітної плати все частіше призводять до появи її складних тлумачень, що містять ряд визначень. Останні містять кілька важливих ознак цієї категорії, тому часто важко віднести те чи інше визначення до певної групи. Такий підхід до трактування природи заробітної плати в сучасній українській економічній літературі є одним із найпоширеніших [22].

Дефініції визначення поняття заробітної плати за ознакою
векторного дослідження [22]

Трактування	Вектор дослідження суті
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.	3 позицій економіки праці та права
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.	3 позицій економічної теорії
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.	В умовах ринкової економіки
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.	3 позицій найманого працівника (як частина його доходу)
Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг).	3 позицій роботодавця (як витрати)
Заробітна плата – це головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.	Як мотиваційний чинник

Сукупність видів оплати праці працівників, які відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [31], формують їх загальну структуру наведено на рис. 1.1.

В Інструкція зі статистики заробітної плати [12] наводяться наступні визначення видів оплати праці:

- основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Даний вид оплати праці встановлюється у вигляді тарифних окладів і відрядних розцінок [12];

- додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата включає в себе доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати; премії, пов'язані з виконанням зроблених виробничих завдань і функцій [12];

• інші заохочувальні та компенсаційні витрати включають виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати [12].



Рис. 1.1. Види виплат працівникам відповідно до Закону України «Про оплату праці» [31]

Регулювання оплати праці працівників у ринковій економіці здійснюється у двох формах: регулювання державою через встановлення законодавчих норм і регулювання на основі укладення угод і колективних договорів [24].

Роботодавець зобов'язаний виплачувати штатному працівнику місячну заробітну плату в мінімальному розмірі. Мінімальна зарплата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [24].

Місячна заробітна плата може включати: винагороду, систематичні премії, інші фіксовані доплати (крім субсидій за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я за роботу в нічний час та понаднормові роботи, подорожі на природі) роботи, премії до свят та ювілеїв). Якщо заробітна плата працівника нижча за мінімальну заробітну плату, субсидія виплачується до розміру мінімальної заробітної плати [31].

На рис. 1.2 наведено динаміку мінімальної заробітної плати працездатної особи в Україні та на рис. 1.3. середньомісячну заробітну плату по регіонах України.

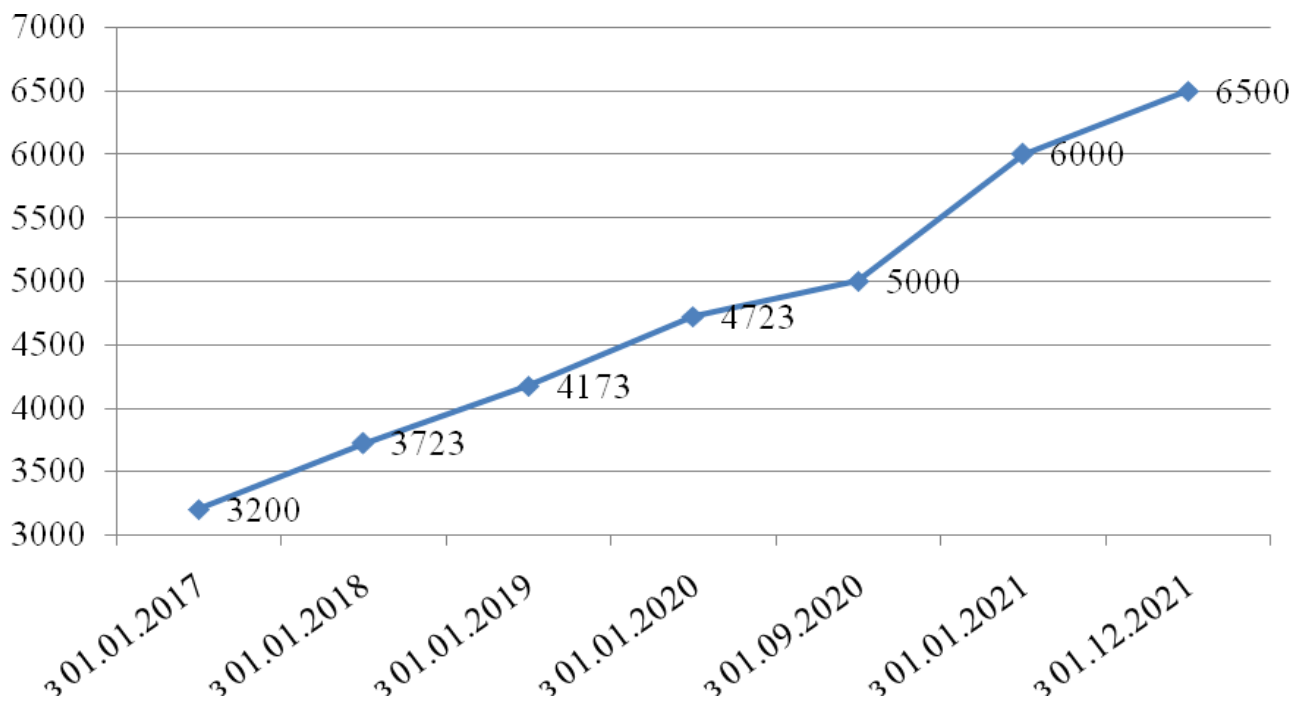


Рис. 1.2. Динаміка мінімальної заробітної плати працездатної особи в Україні у 2017 – 2021 роках [25]

Дані відображені на рис. 1.1, 1.2 та 1.3 свідчать, що в цілому по Україні середньомісячна заробітна знаходиться лише на рівні двох мінімальних зарплат, а в значній кількості сфер економічної діяльності (сільське господарство, харчування), регіонів та окремих суб'єктів господарювання ще на нижчому рівні. Найбільший середньорічний рівень заробітної плати був у м. Києві (17086 грн.) та на підприємствах фінансової та страхової діяльності (20379 грн.) [25].

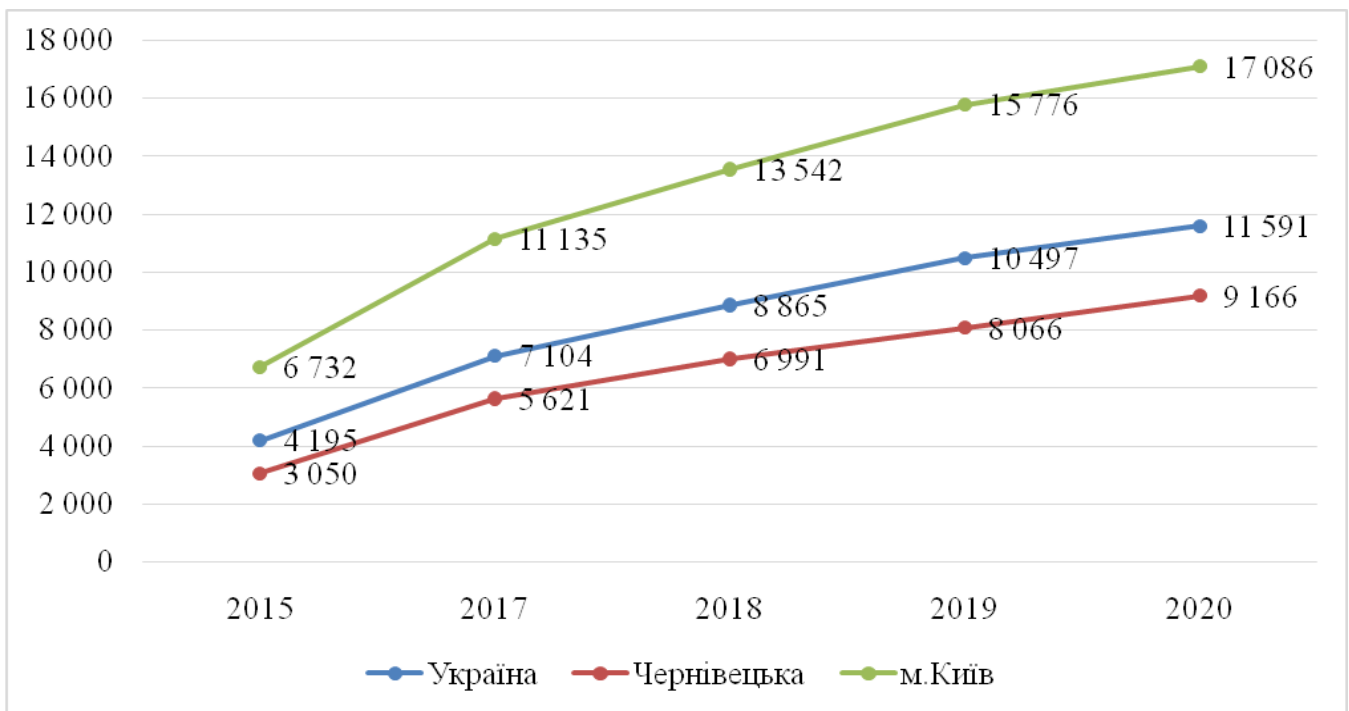


Рис. 1.3. Середньомісячна заробітна плата по регіонах України [25]

У 2020 році доходи нижче законодавчо встановленого мінімуму отримували 0,6 млн. (1,6 %) громадян України, що більше, ніж у 2019 році (0,4 млн. осіб, 1,1 %). Водночас, за даними Держстату України в 2020 році доходи нижче фактично прожиткового мінімуму отримували 8,8 млн. (23,2 %) громадян, в Чернівецькій області – 40,4 %, Хмельницькій – 34,7%, Кіровоградській – 34,0 %, в м. Київ – 10,3 % (збільшення в порівнянні з 2019 роком на 2,3 процентних пунктів).

За розрахунками НАНУ, у 2020 році рівень бідності українців різко зріс, досягнувши показників 2015 року. При цьому, зростання бідності зазначають науковці, відбулося б незалежно від того, були б пандемія та карантин чи ні.

На нашу думку, мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум, не можуть задовольнити потреби пересічного громадянина України. Для країни краще враховувати іноземний досвід щодо посилення стимулювальної ролі тарифної заробітної плати, через використання гнучкого тарифу; переході на пряме оподаткування сукупного прибутку сім'ї, яке відбувається на кінцевій стадії отримання прибутку; формуванні систем оплати праці через вид стимулювання зростання продуктивності та використання індивідуальних контрактів; визначенні розміру мінімальної заробітної плати не лише вищим, ніж прожитковий мінімум, а й

значно вищим, ніж допомога з безробіття; використанні вибіркової індексації заробітної плати працівникам установи; сприянні розвитку соціального партнерства [33].

1.2. Організація обліку та оподаткування доходів працівників

В сучасних умовах економічного розвитку без своєчасної, якісно розробленої та достовірної інформації неможливо ефективно керувати як підприємством, так і домашнім господарством, незалежно від їх розміру, форми власності та специфіки діяльності. Центральне місце в інформаційній системі установи посідає бухгалтерський облік – система збору, обробки та створення інформації для користувачів інформації для прийняття управлінських рішень.

Останнім часом бухгалтерський облік в установах все більше потрапляє в центр уваги науковців і практиків з метою вдосконалення системи оплати праці та заохочення, оптимізації доходів і оподаткування працівників, організації обліку та звітності, які є необхідною умовою сталого соціально-економічного розвитку.

Заробітна плата є найважливішою ціною в економіці; це єдине (або найважливіше) джерело доходу. В Україні постійна заборгованість із заробітної плати та її диверсифікація значно підвищили значення інших джерел доходу для громадян України. Дохід стоїть на першому місці, потім йдуть надбавки, субсидії, субсидії та компенсації.

Тому заробітна плата як економічна категорія все більше виконує свою основну функцію відтворення та стимулювання праці, тому по суті вона є практично незалежним від результатів праці різновидом соціальної допомоги. Це змусило компанію втратити один з найбільших важелів підвищення ефективності виробництва та підняття його до світових стандартів.

Для того, щоб заробітна плата виконувала свою мотиваційну функцію, має існувати прямий зв'язок між її розміром і кваліфікацією працівника, обсягом і складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності з обов'язковим справедливим розподілом результатів установи. Роль заробітної плати для функціонування ринкової економіки полягає в тому, що вона має виконувати такі

основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізуючу, регулюючу та соціальну [11, с. 327].

Завданням оплати праці є її призначення, її роль і елемент практичної сфери діяльності в координації та реалізації інтересів основних питань суспільних відносин і праці [11].

Якщо подивитися на види виплат, то вже можна помітити, що організація нарахування заробітної плати в бюджетних установах істотно відрізняється від організації нарахування заробітної плати в підприємствах. Це пов'язано з низкою особливостей (рис. 1.4).

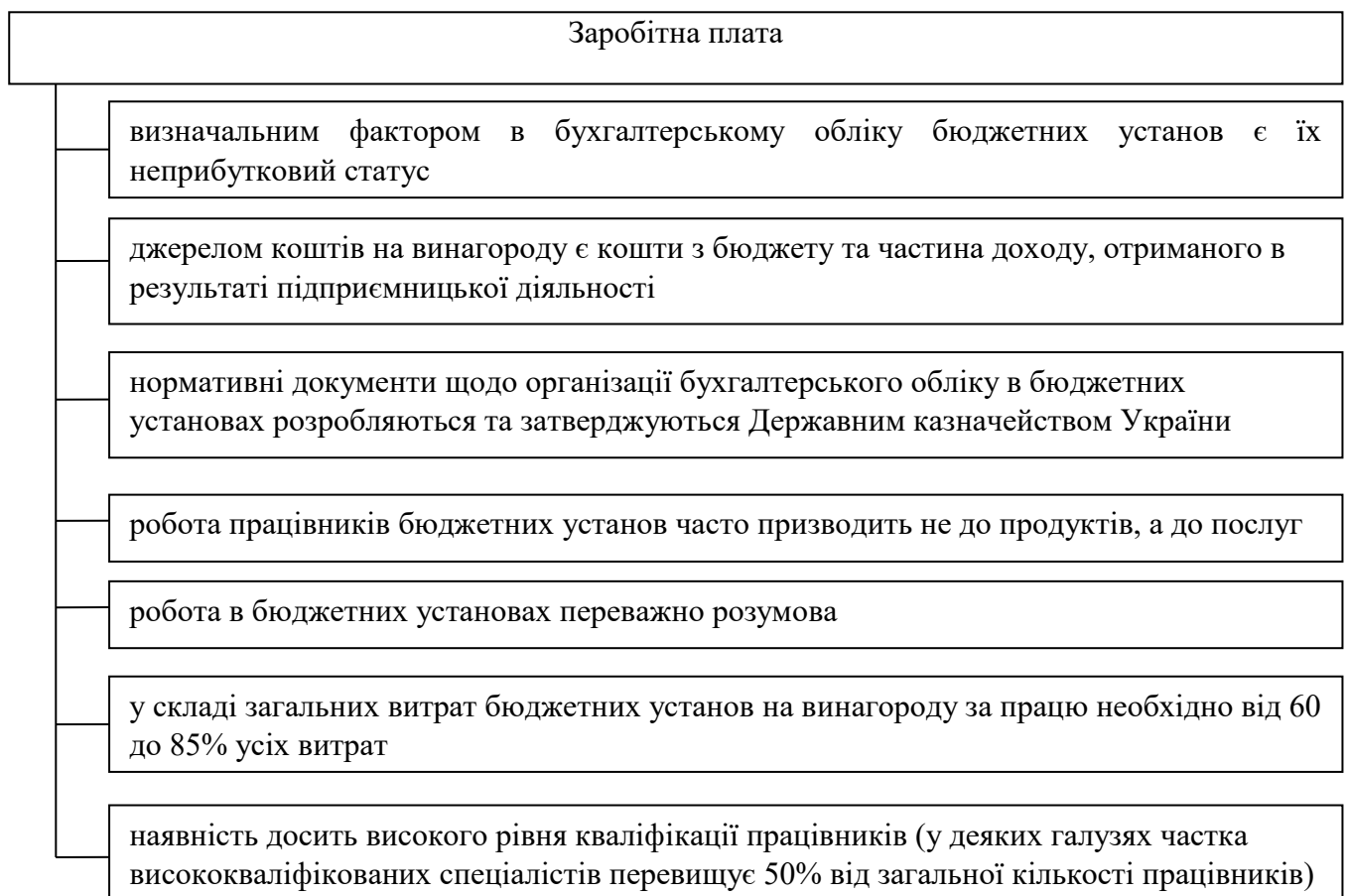


Рис. 1.4. Основні відмінності організації заробітної праці в бюджетних установах та підприємствах [31]

Враховуючи вище наведені особливості, удосконалення організації оплати праці в бюджетних установах має включати наступне:

1) контроль дотримання дисципліни працівників та раціонального використання робочого часу;

- 2) правильний розрахунок робочого часу та обліку роботи працівників;
- 3) правильний розрахунок заробітної плати працівників установи та відрахування з них;
- 4) своєчасний та надійний розрахунок заробітної плати працівників установи;
- 5) контроль використання фонду оплати праці працівників установи;
- 6) інформування споживачів про працю та винагороду [36].

Виконання цих завдань дозволить легко та без проблем організувати правильний процес визначення доходів працівників закладів освіти.

Тому актуальним завданням сьогодні є формування нової ефективної політики оплати праці. Для цього першим кроком є перехід від моделі з низькими витратами до конкурентоспроможного працівника з високим рівнем доходу, який мотивує працівників працювати ефективніше та збільшує доходи.

За останні роки відбулися позитивні зміни в заробітній платі, а саме: підвищення номінальної та реальної заробітної плати, підвищення мінімальної заробітної плати, рівень заробітної плати в Україні не відповідає європейським стандартам.

Незважаючи на те, що бюджетні установи функціонують за рахунок коштів відповідних державних або муніципальних бюджетів, вони сплачують різні податки та збори (обов'язкові збори) у процесі оцінювання. Види та ставки податків регулюються ПКУ [28].

Бюджетні установи визначають податкове навантаження вже на етапі планування шляхом складання основного фінансового документа - кошторису, який на бюджетний період визначає право отримувати доходи та розподіляти бюджетні асигнування на зобов'язання і бюджетні платежі для виконання своїх обов'язків та досягнення конкретних результатів щодо бюджетних асигнувань [28].

Тому на сучасному етапі розвитку економіки України механізм оплати праці є недосконалим, а актуальним завданням є створення ефективної системи оплати праці.

1.3. Характеристика та аналіз доходів працівників закладів освіти

Комунальна установа «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Полонської міської ради Полонської міської об'єднаної територіальної громади виступає базою дослідження даної кваліфікаційної роботи.

Заснована КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» у 02.11.2020 року за офіційною адресою: Україна, 30500, Хмельницька обл., Полонський р-н, місто Полонне, вул.Українки Л., будинок 114 [38].

Основним видом діяльності Центру є освітня діяльність у сфері педагогічної освіти: сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування: 85.60. Допоміжна діяльність у сфері освіти (надання послуг (крім навчальних), які підтримують освітній процес або системи: консультування з питань освіти; консультування з питань вибору освітніх напрямів; діяльність з оцінювання тестів; діяльність із проведення тестів; організацію програм обміну студентами) [14].

Центр забезпечує професійний розвиток педагогічних працівників. Здійснює їх психологічну підтримку та проводить консультування педагогічних працівників [38].

Джерелами фінансування Центру відповідно до законодавства є [38]:

- кошти: місцевого бюджету; фізичних, юридичних осіб; отримані за надання платних послуг;
- плата за надання освітніх та інших послуг відповідно до укладених договорів;
- гранти вітчизняних і міжнародних організацій;
- добровільні внески у вигляді коштів, матеріальних цінностей, нематеріальних активів, одержаних від підприємств, установ, організацій, фізичних осіб;
- інші джерела, не заборонені законодавством.

Фінансовий стан установи за даними фінансової звітності наступний:

- чистий прибуток – 12315 грн.,
- доходи установи – 81915 грн.
- витрати установи - 69600 грн., в т.ч. видатки на освіту – 69600 грн.

Організаційна структура КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» наведена на рис. 1.5.



Рис. 1.5. Організаційна структура КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників»

Головними завданнями Центру професійного розвитку педагогічних працівників є [38]:

- 1) узагальнення та поширення інформації про підвищення кваліфікації вчителів;
- 2) координація діяльності професійних гуртків педагогів;
- 3) створення та оприлюднення бази даних програм підготовки вчителів на власному веб-сайті, інших інформаційних джерелах (інтернет-ресурсах), необхідних для підвищення кваліфікації вчителів;
- 4) надання психологічної підтримки вчителям;
- 5) організація та реалізація консультацій спеціалістів освіти, зокрема щодо:
 - планування та визначення ходу свого професійного розвитку;
 - проводити моніторинг;
 - розробка документів навчальним закладам;
 - особливості організації навчального процесу в різних формах навчання, у тому числі з використанням дистанційних технологій навчання;
 - запровадження компетенційні, особистісно керовані, діяльнісні, інтегративні підходи до навчання здобувачів освіти та нові технології навчання.

Чисельність працівників у Центрі професійного розвитку педагогічних працівників встановлюється штатним розписом. Загальна кількість фактично

працевлаштованих відповідно до штатного розпису є їх спискова чисельність. При цьому працівники, які не є працівниками об'єкта і які працевлаштовані за трудовим договором, можуть бути прийняті на тимчасову роботу для здійснення певної діяльності. Цих працівників зараховують до нештатного (неспискового) складу. Штатний розпис є внутрішньо-юридичним документом Центру професійного розвитку педагогічних працівників (табл. 1.2) [38].

Таблиця 1.2

Штатний розпис КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників»

№ п/п	Назва посад	Розряд	Посадовий оклад	Підвищ. оклад. зг. пост. №643, 10%	Підвищ. оклад. на 10%	Надбавка згідно пост. № 373 20%	Надбавка за стаж			Надбавка 50%	Фонд заробітної плати на місяць	Фонд заробітної плати на рік
							10%	20%	30%			
1	Директор	15	6889,00	688,90	688,90	1653,36	826,68			4133,40	14880,24	163682,64
2	Консультант	14	6461,00	646,10	646,10	1550,64			2325,96	3876,60	15506,40	170570,40
3	Консультант	14	6461,00	646,10	646,10	1550,64			2325,96	3876,60	15506,40	170570,40
4	Психолог	14	6461,00	646,10	646,10	1550,64		1550,64		3876,60	14731,08	162041,88
5	Бухгалтер	7	4112,00							2056,00	6168,00	67848,00
	Разом:			2627,20	2627,20	6305,28	826,68	1550,64	4651,92	17819,20	66792,12	734713,32

Таким чином, як свідчать дані табл. 1.2 штатним розписом КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» передбачено всього 5 штатних посад. Місячний фонд оплати праці складає по Центру професійного розвитку педагогічних працівників 66792,12 грн., річний відповідно – 734713,32 грн.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

2.1. Завдання і роль системи обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти

Робота в бюджетних установах – це свідома діяльність людей з метою управління державою в цілому та органами місцевого самоврядування, охорони громадського порядку, забезпечення незалежної судової та прокуратури тощо [16].

Персонал бюджетних установ залежно від напрямів зайнятості поділяється на:

- 1) ключовий персонал (основний), на який покладено виконання основних функцій, покладених на цю установу в загальній системі поділу праці;
- 2) допоміжний та технічний персонал, завданням якого є підтримка ключових працівників у виконанні ними своїх функцій;
- 3) адміністративно-господарський персонал та молодший персонал (забезпечує злагодженість роботи структурних підрозділів, створює умови праці, утримує приміщення) [1].

Останнім часом бухгалтерський облік в бюджетних установах все більше потрапляє в центр уваги з метою вдосконалення системи оплати праці та її заохочення, оподаткування її, оптимізації доходів працівників, організації обліку та звітності, які є необхідною умовою сталого соціально-економічного розвитку. .

Облік заробітної плати є одним із найважливіших напрямків облікового процесу в бюджетних установах. Завдання з обліку заробітної плати включають:

- 1) контроль за дотриманням штатної дисципліни та раціональним використанням робочого часу;
- 2) правильний розрахунок робочого часу та нарахування заробітної плати;
- 3) правильний розрахунок винагороди та відрахувань з неї;
- 4) своєчасний та достовірний розрахунок винагороди;
- 5) контроль за використанням фонду заробітної плати;
- 6) Інформування споживачів про роботу та оплату [36].

Рішенням цих проблем можуть бути: наявність і застосування стандартів компенсації, удосконалення методів і прийомів бухгалтерського обліку на основі сучасних форм бухгалтерського обліку та комп'ютерних технологій.

Основними недоліками заробітної плати державних службовців є низька заробітна плата, невелика різниця в заробітній платі між посадами, неналежна оцінка роботи провідних спеціалістів, наявність двох паралельних систем оплати праці службовців [34].

Нинішня соціально-економічна ситуація ускладнюється затримками з виплатою заробітної плати робітникам. Нині чітко простежується тенденція до суттєвого зміщення рівня заробітної плати працівників комунальної сфери (бюджетного сектору) порівняно з рівнем заробітної плати позабюджетного сектору економіки, що негативно впливає на репутацію професії лікаря, вчителя, вихователя, службовця та призводить до відпливу діяльності [34].

В сучасних умовах економічної трансформації необхідно чітко визначити окремі напрямки впливу держави на заробітну плату, оскільки держава регулює заробітну плату прямими та непрямими методами.

Основним завданням держави в цьому напрямку має стати постійне підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери з урахуванням інфляції та прийняття нормативно-правових актів, які мають передбачати дієві заходи щодо покращення матеріального становища цих працівників. Політика доходів працівників має бути спрямована на активізацію зусиль людей для відновлення ключових сфер розвитку: науки, освіти, уряду, охорони здоров'я, високотехнологічних галузей тощо в усьому світі [11].

Податкові платежі мають значний вплив на фінансово-господарську діяльність будь-якого бізнесу, і бюджетні установи не є винятком.

Бюджетні установи своє податкове навантаження визначають ще на етапі планування при складанні основного фінансового документу – кошторису, яким на бюджетний період встановлюються повноваження щодо отримання надходжень і розподіл бюджетних асигнувань на взяття бюджетних зобов'язань та здійснення платежів для виконання установою своїх функцій та досягнення результатів, визначених відповідно до бюджетних призначень [1]. При цьому керуються Податковим кодексом України [28], де визначено види податків та зборів, які сплачують бюджетні установи, порядок їх справляння, загальні правила адміністрування.

2.2. Формування та облік доходів працівників закладів освіти

Облік заробітної плати є однією з найскладніших ділянок роботи і має критичне значення для бухгалтерського обліку. Щоб працівники вчасно отримували заробітну плату, необхідно провести необхідні розрахунки та підготувати необхідні документи [29].

Спосіб обчислення винагороди визначається законодавством України та нормативно-правовими актами Міністерства фінансів України, Державного казначейства, інструкціями установ і організацій. Відповідно до ст. 98 КЗпП України оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральних, галузевих та регіональних угод, колективних договорів, у складі бюджетних дотацій та позабюджетних доходів [15].

У Плані рахунків для суб'єктів державного сектору передбачено такі рахунки для розрахунків із заробітної плати (рис. 2.1).

65	Розрахунки з оплати праці		
	651	Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів	
		6511	Розрахунки із заробітної плати
		6512	Розрахунки з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню
		6513	Розрахунки з працівниками за товари, продані в кредит
		6514	Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках
		6515	Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування
		6516	Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків
		6517	Розрахунки з працівниками за позиками банків
		6518	Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання
		6519	Інші розрахунки за виконані роботи

Рис. 2.1. Рахунки для обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах [26]

Загалом, схема розрахунку заробітної плати в досліджуваній установі складається з низки пов'язаних бухгалтерських документів [8]. (рис. 2.2).

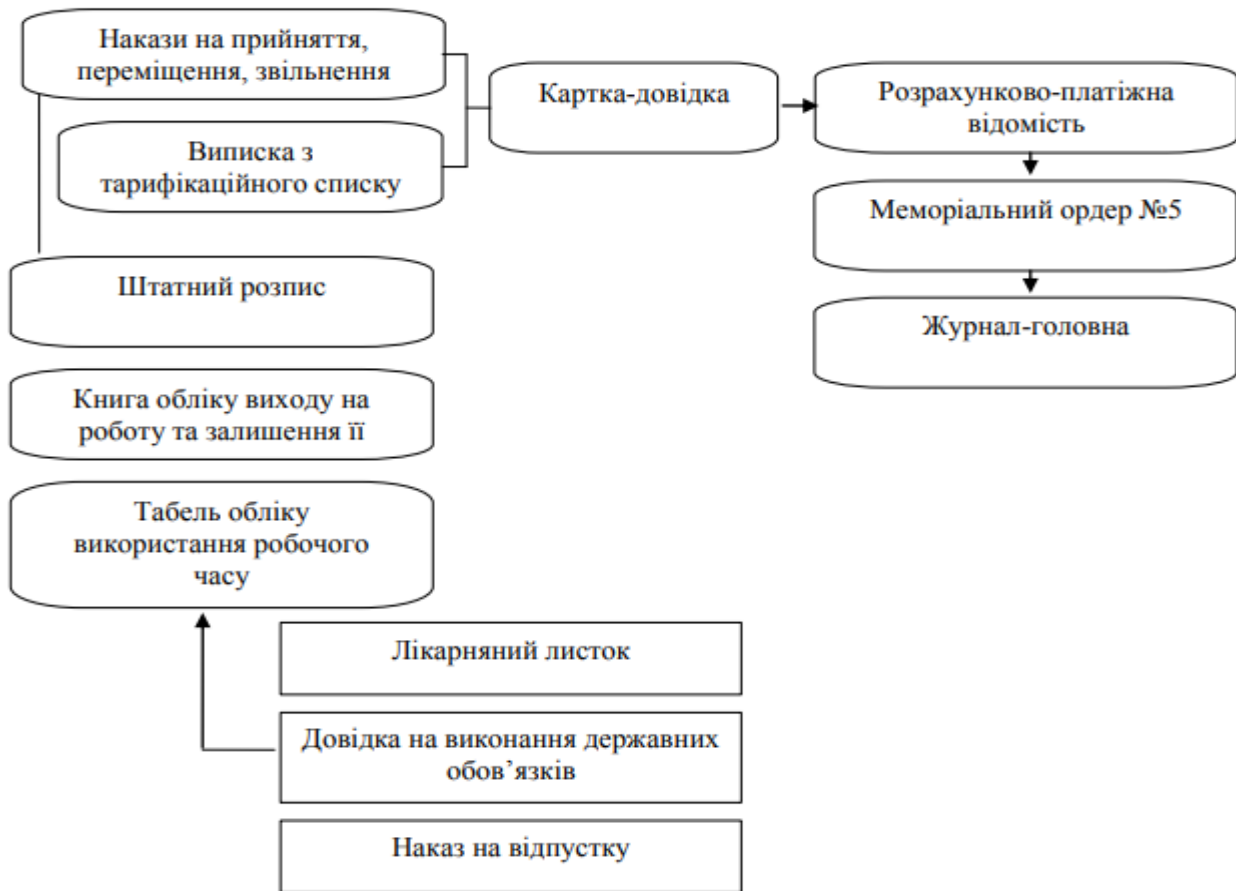


Рис. 2.2. Схема облікового процесу заробітної плати [8]

Кожен місяць інформація про нарахування заробітної плати узагальнюється в розрахунково-платіжній відомості, де вказують табельні номери, прізвища, ім'я та по-батькові працівників, сума нарахованої зарплати, утримань та сума до видачі. На основі даних розрахунково-платіжної відомості складається меморіальний ордер № 5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій». Він є реєстром синтетичного обліку заробітної плати при меморіально-ордерній формі обліку. До меморіального ордеру прикладаються всі документи, завдяки яким була нарахована заробітна плата (табель обліку робочого часу, накази про звільнення і прийом на роботу, лікарняні листи). Підсумок меморіального ордеру № 5 заноситься в Журнал-головну [24].

Всі документи, які формує КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» при веденні обліку доходів працівників наведені в Додатках.

Витяг з Меморіального ордеру № 5 за вересень 2021 р. «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій» наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Витяг з Меморіального ордеру № 5 за вересень 2021 р.
«Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій»

N з/п	Зміст операції	Дебет субрахунку	Кредит субрахунку	Сума
1	2	3	4	5
1	Нараховано заробітну плату	8011	6511	67 709,85
2	Нараховано допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (за рахунок коштів роботодавців)	8011	6511	2416,00
3	Нараховано допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (за рахунок коштів ФСС)	2114	6511	2899,00
4	Нараховано ЄСВ на заробітну плату	8012	6313	14159,13
5	Утримано ПДФО	6511	6311	12622,65
6	Утримано військовий збір	6511	6312	1051,89
7	Утримано профспілкові внески	6511	6516	701,25
8	Виплачено заробітну плату (особові картки)	6511	6514	55750,06
			Усього:	157309,83
Сума оборотів за меморіальним ордером 157309,83 грн.				

Для покращення організації бухгалтерського обліку заробітної плати важливе значення має досконалість синтетичного і аналітичного обліку. Синтетичний облік заробітної плати згідно з Наказом Міністерства фінансів України «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі» від 31.12.2013 р. № 1203 відображався на рахунку 65 «Розрахунки з оплати праці», який надає узагальнюючу інформацію і є основою для складання фінансової та бюджетної звітності суб'єктів державного сектору [26].

Дані аналітичного обліку характеризують в бюджетній установі розміщення та склад працівників за місцями його використання, часом (відпрацьований і невідпрацьований), фонд заробітної плати і його структуру, рівню заробітної плати за категоріями персоналу, місцями виникнення витрат [12].

Аналітичний облік виступає основним при визначенні розміру заробітної плати працівнику, відрахувань з неї та при її віднесенні на рахунки витрат. Починаючи з 01.01.2017 р. інформація про виплати працівникам у бухгалтерському

обліку відобразатиметься на рахунку 65 “Розрахунки з оплати праці”, передбаченому у Плані рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі [26].

Організація ведення обліку витрат на оплату праці в бюджетних установах являє собою трудомісткий процес, який має багато особливостей, в залежності від сфери діяльності цієї організації. Тому облік діяльності вимагає правильної організації та автоматизації роботи, з метою зменшення матеріальних та трудових витрат [34].

2.3. Оподаткування доходів працівників закладів освіти

Незважаючи на те, що бюджетні установи утримуються за рахунок коштів відповідного державного чи місцевого бюджетів, у процесі виконання кошторисів саме вони виступають платниками різних податків і зборів (обов’язкових платежів) [9].

З огляду на те, що одним з основних показників і чинників соціально-економічного рівня держави та людини є заробітна плата, найгострішою соціальною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя та низькою ціною праці, а також те, що в умовах розвитку української держави важливим є реформування системи оподаткування доходів фізичних осіб для того, щоб вона була ефективною та соціально справедливою [2].

Операції, що стосуються заробітної плати включають в себе нарахування, перш за все, основної та додаткової заробітної плати працівникам бюджетних установ, а також інших підлягаючих нарахуванню працівникам виплат, нарахування на фонд оплати праці ЄСВ, утримання з нарахованої заробітної плати працівників ПДФО, ВЗ, платежів щодо інших утримань з виплат працівникам за виконавчими документами, виплата заробітної плати та інших належних виплат (рис. 2.3) [28].

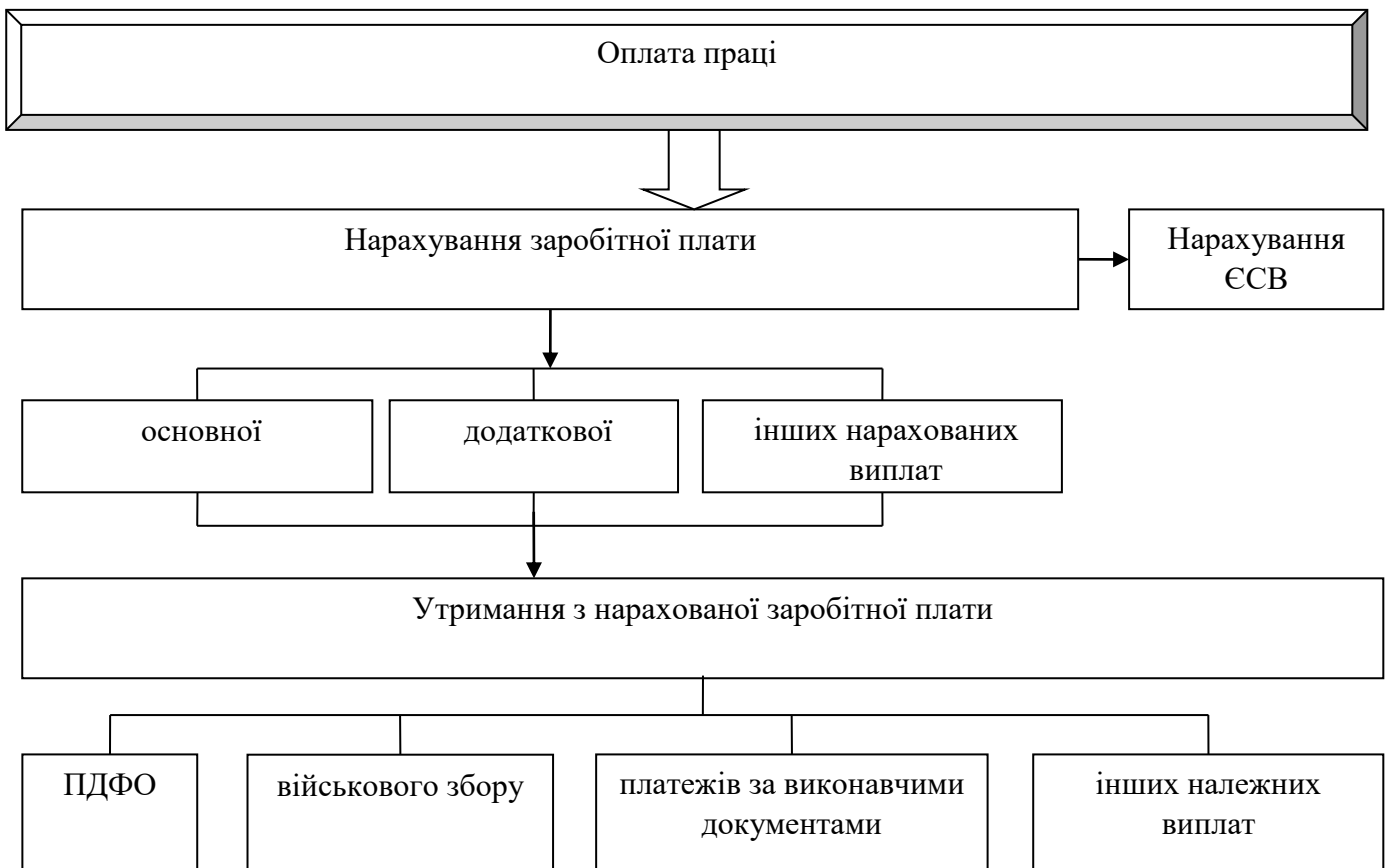


Рис. 2.3. Господарські операції з заробітною платою бюджетних установ [28]

На фонд оплати праці працівників здійснюється нарахування єдиного соціального внеску. Ставка ЄСВ встановлюється ПКУ і становить 22 % бази нарахування із заробітної плати. Об'єктом оподаткування є суми фактичних видатків на оплату працівників, включаючи видатки на сплату основної й додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, із яких утримується прибутковий податок [28].

Із сум нарахованої оплати праці працівників, які працюють у бюджетній установі на підставі трудових договорів, контрактів, за сумісництвом, виконують разові роботи, роблять обов'язкові та добровільні списання.

Утримання із заробітної плати працівників бюджетних установ через бухгалтерію за переліком та економічним змістом не мають значних особливостей і здійснюються відповідно до чинного законодавства на загальних підставах. Заробітна плата та всі інші доходи, що отримують працівники, підлягають

обкладанню податком на доходи фізичних осіб згідно ПКУ [28].

Що стосується військового збору, його оподаткуванням є дохід, визначений ПКУ, зокрема загальний щомісячний (річний) оподатковуваний дохід. Ставка податку становить 1,5% від об'єкта оподаткування. Нарахування, утримання та сплата збору бюджету здійснюються в порядку, визначеному ПКУ [28].

Податок із доходу з фізичних осіб (ПДФО), порядок нарахування і сплата даного податку регламентується Податковим кодексом України. Ставка оподаткування відповідно до ПКУ встановлюється в розмірі 18 % бази оподаткування. Для доходу понад десять прожиткових мінімумів ставка підвищується до 17 % [28].

До заробітної плати працівника, тобто до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця може застосовуватися податкова соціальна пільга, якщо розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 й округленого до найближчих 10 гривень [28].

Відповідно ПКУ, податкова соціальна пільга – це сума, на яку платник податку на доходи має право зменшити суму загального місячного оподаткованого доходу, отриманого з джерел на території України від одного працедавця у вигляді заробітної плати [28].

Крім того, із суми нарахованого заробітку здійснюються необов'язкових утримань, то розглянемо кілька видів із них (табл. 2.2).

Зарплата в бюджетних установах виплачується двічі на місяць: за перші півмісяців - передоплата у розмірі 50% зарплати за вирахуванням податків. За другу половину місяця фактичний щомісячний прибуток за вирахуванням будь-якого першого внеску та будь-яких відрахувань [28].

Види необов'язкових утримань, які здійснюються
із суми нарахованого заробітку [28]

Видів необов'язкових утримань	Характеристика
з ініціативи судових органів та виконавчих служб	здійснюються на користь третім особам (юридичним чи фізичним) у порядку, передбаченому законодавством, на підставі виконавчих листів. Яскравим прикладом таких утримань є аліменти, розмір яких встановлюється судовим органом. Аліменти можуть стягуватися з заробітної плати працівника, якщо працівник подає запит. Виплата проводиться не пізніше 3-го дня після виплати заробітної плати працівнику і додатково обтяжує витрати, пов'язані з переведенням
з ініціативи працівника (на підставі його прохання)	<ul style="list-style-type: none"> - переказ коштів на за комунальні послуги третім особам; - суми погашення позики банківським установам; - сума індивідуального страхування для страхових компаній.
за ініціативою підприємства	<ul style="list-style-type: none"> - відрахування за несвоєчасне відшкодування сум, що підлягають погашенню; - утримання компенсації матеріальної шкоди; - профспілкові внески.

Тому, відповідно до законодавства, на території України діє загальна система відрахувань (як і нарахувань) із заробітної плати працівника. Компанія повинна своєчасно здійснювати платежі до бюджету ПДФО та ВЗ, а також інші необов'язкові платежі з ініціативи працівників, судів та виконавчих служб третім особам.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі обґрунтовано важливу науково-прикладну проблему щодо теоретико-практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізму формування доходів працівників закладів освіти. Узагальнення одержаних результатів дослідження дало змогу сформулювати наступні висновки та напрями удосконалення, що мають науково-практичне значення:

1. Процеси формування ринкової економіки в Україні призводять до суттєвих змін у системі соціально-виробничих відносин. Кризові явища в економіці негативно впливають на оплату праці, а відтак і на добробут працюючих громадян. Зменшення рівня доходів населення призводить до зниження їх платоспроможного попиту, що призводить до скорочення виробництва.

Досвід промислово розвинених країн показує, що вирішення цієї проблеми неможливе лише через ринкових регуляторів чи лише через державне регулювання економіки. Тому в сучасних умовах економічного розвитку виникає потреба в удосконаленні існуючого організаційно-економічного механізму формування, обліку і оподаткування доходів працівників закладів освіти.

2. В цілому по Україні середньомісячна заробітна знаходиться лише на рівні двох мінімальних зарплат, а в значній кількості сфер економічної діяльності (сільське господарство, харчування), регіонів та окремих суб'єктів господарювання ще на нижчому рівні. Найбільший середньорічний рівень заробітної плати був у м. Києві (17086 грн.) та на підприємствах фінансової та страхової діяльності (20379 грн.).

3. Базою дослідження даної кваліфікаційної роботи виступає Комунальна установа «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Полонської міської ради Полонської міської об'єднаної територіальної громади. Основним видом діяльності Центру є освітня діяльність у сфері педагогічної освіти: сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування.

4. Штатним розписом КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» передбачено всього 5 штатних посад. Місячний фонд оплати праці складає по Центру професійного розвитку педагогічних працівників 66792,12 грн., річний відповідно – 734713,32 грн.

5. Незважаючи на те, що КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» функціонує за рахунок коштів відповідних державних або муніципальних бюджетів, вони сплачують різні податки та збори (обов'язкові збори) у процесі оцінювання. Види та ставки податків регулюються ПКУ

6. Удосконалення організації оплати праці в бюджетних установах має включати наступне:

- 1) контроль дотримання дисципліни працівників та раціонального використання робочого часу;
- 2) правильний розрахунок робочого часу та обліку роботи працівників;
- 3) правильний розрахунок заробітної плати працівників установи та відрахування з них;
- 4) своєчасний та надійний розрахунок заробітної плати працівників установи;
- 5) контроль використання фонду оплати праці працівників установи;
- 6) інформування споживачів про працю та винагороду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атамас П. Й. Облік у бюджетних установах: навч. посіб.: центр учбової літератури, Київ, 2009, 288 с.
2. Березовська С. В. Трансформація та сутність оподаткування заробітної плати податком на доходи фізичних осіб. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2018. Вип. 32. С. 18-22
3. Бондаренко О.С., Салівон Т. В. Вдосконалення організації обліку заробітної плати в бюджетних установах. *Ефективна економіка*. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2359> (дата звернення 27.11.2021).
4. Височан О. С., Костецька І. В. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в державних загальноосвітніх навчальних закладах. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2014. № 794. С. 145-152.
5. Височан О. С., Костецька І. В. Матеріальна мотивація при застосуванні тарифної системи оплати праці в загальноосвітніх навчальних закладах. *Сучасні інструменти реалізації практичного менеджменту, маркетингу та логістики: особливості застосування в глобальному конкурентному середовищі* : зб. матер. Всеукр. науково-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів (м. Житомир, 14–15 листопада 2013 р.) / Житомир: ЖДТУ, 2013. С. 135–138.
6. Гайдучок Т. С., Киян А. В. Доходи персоналу підприємства в контексті обліково-економічного змісту. *Економіка та суспільство : електрон. журн*. 2017. Вип. 8. С. 730–736.
7. Гамова О. В., Хомік А. М. Удосконалення обліку та контролю заробітної плати на пат "Запоріжсталь". *Економіка та держава*. 2020. № 2. С. 95-100.
8. Гамова О. В., Козачок І. А., Нікітюк А. В. Особливості обліку та удосконалення контролю нарахування заробітної плати в бюджетній організації. *Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка"*. 2019. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6880> (дата звернення 27.11.2021).
9. Долішня Т. І., Медвідь І. Б. Особливості оподаткування бюджетних установ.

Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2015. Вип. 1. С. 129-136.

10. Дробязко С. І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. *Економіка та держава.* 2020. № 1. С. 4–8. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.4

11. Економіка праці й соціально-трудові відносини : підручник / за ред. д-ра екон. наук, проф. О.В. Шкільова. Київ : Четверта хвиля, 2008р. 472 с.

12. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. Наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 року № 5. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 27.11.2021).

13. Калініченко Є. В. Облік заробітної плати в бюджетних установах. URL: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/49386/2/2018_Kalinichenko_Ie_V-Oblik_zarobitnoi_39-40.pdf (дата звернення 27.11.2021).

14. КВЕД-2010 перелік секцій види економічної діяльності. URL: http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/85/KVED10_85_60.html (дата звернення 27.11.2021).

15. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 27.11.2021).

16. Максимець Ю. В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2008. Вип. 18.10. С. 224-229.

17. Маркевич А. Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата» *Ефективна економіка.* 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

18. Машевська А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений.* 2021. № 4 (92). С. 308-313

19. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011 (дата звернення 27.11.2021).

20. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 “Виплати працівникам” : затв. Наказом Міністерства фінансів України від 29.11.2011 р. № 1798. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12#Text>

(дата звернення 27.11.2021).

21. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: затв. Наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення 27.11.2021).

22. Олійник Т.Ю. Еволюція теоретичних засад щодо основних компонент організації виплат працівникам. URL: http://vtei.com.ua/images/2020/25_03_2020/3/14.pdf (дата звернення 27.11.2021).

23. Онищук В. О., Ващук О. В. Формування доходів населення та їх вплив на рівень життя. *Інтелект XXI*. 2018. № 6. С. 85-89.

24. Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 27.11.2021).

25. Офіційний сайт Державної служби статистики України URL: www.ukrstat.gov.ua (дата звернення 27.11.2021).

26. План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі: затв. Наказом Мінфіну України від 31.12.2013 № 1203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-14#Text> (дата звернення 27.11.2021).

27. Плахтій Т. Ф., Калашник В. В. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. URL: <https://cutt.ly/dYg6SrH> (дата звернення 27.11.2021).

28. Податковий кодекс України: Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 27.11.2021).

29. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах. *Актуальні проблеми економіки*, № 10. 87–95 с.

30. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: затв. Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05> (дата звернення 27.11.2021).

31. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95>(дата звернення 27.11.2021).

32. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і

коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: затв. Постановою КМУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF> (дата звернення 27.11.2021).

33. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України. URL: https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf

34. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямків її удосконалення. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 5. С. 9–11.

35. Цимбалюк С.О. Аналіз політики оплати праці у сфері освіти з погляду концепції гідної праці. *Інноваційна економіка*. 2018. № 1-2. С. 130-137

36. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Управління розвитком*. 2012. № 10. С. 91-93.

37. Якубенко Ю. Л., Черепанов Д. В. Сутність поняття "Заробітна плата" для працівників сільського господарства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. №14. С. 1024–1026.

38. Офіційний сайт КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Полонської міської ради Полонської міської об'єднаної територіальної громади. URL: <http://polonne.cprpp.org.ua> (дата звернення 27.11.2021).

Додатки

*Інноваційний проект
формування, обліку і оподаткування
доходів працівників закладів освіти*