

Міністерство освіти і науки України
Поліський національний університет
Кафедра бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

САРАНЧУК АЛІНА ЮРІЇВНА

УДК 657.1:339.1

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ
В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ**

Спеціальність 071 – облік і оподаткування

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

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

_____ Аліна САРАНЧУК

Науковий керівник
Суліменко Лариса Антонівна
кандидат економічних наук, професор

Житомир – 2023

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

Рецензент:

доцент кафедри фінансів і кредиту Поліського національного університету,
к.е.н., доц. Куровська Наталія Олександрівна

Висновок комісії за результатами попереднього захисту:

допустити до захисту

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

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

допустити до захисту

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту № 9 від 12 грудня 2023 року

В.о. завідувача кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
Наталія МАЛЮГА _____
(підпис)

«12» грудня 2023 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Студент(ка) САРАНЧУК Аліна Юріївна захистив(ла) кваліфікаційну роботу
з оцінкою: сума балів за 100-бальною шкалою _____, за університетською
шкалою _____

Секретар ЕК _____
(підпис)

Ганна МАЙДУДА
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Саранчук А. Ю. Облік і контроль розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 071 – облік і оподаткування. – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, Житомир, 2023.

Робота спрямована на наукове обґрунтування теоретичних положень та на розробку практичних рекомендацій для поліпшення організаційно-методичного забезпечення бухгалтерського обліку, аналізу, аудиту, оподаткування та звітності розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах.

У дослідженні аналізується сутність поняття "виплати працівникам" та розглядаються його основні характеристики. Також аргументується, що виплати працівникам охоплюють всі форми компенсації, надані компанією в обмін на послуги, надані працівниками.

Досліджено організаційні аспекти формування виплат працівникам та інформаційне забезпечення процесу управління. У цьому розкрито: економічний зміст виплат працівникам; організацію обліку та контроль за виплатами працівникам; характеристику та аналіз діяльності бюджетних установ.

Обґрунтовано облікове забезпечення формування розрахунків за виплатами працівникам та їх контроль в закладах професійно-технічної освіти через дослідження завдання і ролі системи обліку і контролю за розрахунками за виплатами працівникам, облікове забезпечення формування виплат працівників, систему контролю розрахунків за виплатами працівникам.

Виділено інформаційну систему для потреб управління виплатами працівникам, яка допомагатиме враховувати основні елементи при формуванні вартості з урахуванням вимог, які визначені у наказі щодо облікової політики.

Ключові слова: виплати працівникам, оплата праці, облік, контроль, бюджетні установи

ABSTRACT

Saranchuk A. Yu. Accounting and control of payments to employees in budget institutions. - Manuscript.

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 071 - accounting and taxation. – Polis National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr, 2023.

The work is aimed at the scientific substantiation of theoretical provisions and the development of practical recommendations for improving the organizational and methodological support of accounting, analysis, audit, taxation and reporting of payments to employees in budget institutions.

The study analyzes the essence of the concept of "employee benefits" and examines its main characteristics. It is also argued that employee benefits cover all forms of compensation provided by a company in exchange for services rendered by employees.

The organizational aspects of the formation of employee benefits and the information support of the management process have been studied. It discloses: the economic content of payments to employees; organization of accounting and control over payments to employees; description and analysis of the activities of budget institutions.

The accounting support for the formation of employee benefits and their control in vocational education institutions is substantiated through the study of the task and role of the system of accounting and control over employee benefits, the accounting support for the formation of employee incomes, and the system for controlling employee benefits.

An information system has been allocated for the needs of management of employee benefits, which will help to take into account the main elements in the formation of the value, taking into account the requirements defined in the order on the accounting policy.

Key words: payments to employees, wages, accounting, control, budgetary institutions

ЗМІСТ

Вступ.....	6
Розділ 1. Організаційні основи формування розрахунків за виплатами працівникам та інформаційного забезпечення процесу управління.....	8
1.1. Економічний зміст розрахунків за виплатами працівникам.....	8
1.2. Організація обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах.....	14
1.3. Характеристика та аналіз діяльності закладів професійно-технічної освіти.....	20
Висновки до розділу 1.....	27
Розділ 2. Організація обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах	28
2.1. Завдання і роль системи обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах	28
2.2. Облік розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах.....	32
2.3. Система контролю розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах.....	38
Висновки до розділу 2.....	43
Висновки.....	45
Список використаних джерел.....	48
Додатки.....	52

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Основним джерелом доходу для працівників підприємства є заробітна плата. Бухгалтерський облік оплати праці представляє складний етап бухгалтерського процесу, де необхідно точно відобразити відпрацьований час, вироблену продукцію, виконані роботи, надані послуги та їх компенсацію. Облік праці та її оплати відіграють провідну роль в системі бухгалтерського обліку на підприємстві. Ефективно організований бухгалтерський облік оплати праці сприяє ефективному управлінню та контролю за своєчасним розрахунком, а також ефективному використанню робочих ресурсів. Питання первинного обліку праці та її оплати в бюджетних установах заслуговують особливої уваги.

Дослідження проблем бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам завжди привертало увагу науковців і практиків. Вивчення окремих теоретичних та методологічних аспектів обліку праці та її оплати було відображено у працях таких авторів, як: О. Золотухін, К. Безверхий, О.П. Савицька, Т.Г. Камінська, Л.К. Сук, П.Л. Сук, Н.М. Грабов, А.Г. Загородній, М.В. Кузьмінський, А.М. Колота, Л.П. Кулаковська, Ю.А. Кулаковський, Є.В. Мних, О.В. Лишиленко, Б.В. Усач, П.Т. Саблук, Ю.І. Пархоменко та інші.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в узагальненні поточних теоретичних положень, методів організації та практики обліку та аналізу розрахунків за виплатами працівникам, а також у розробці рекомендацій для поліпшення ведення розрахунків з оплати праці з метою прийняття обґрунтованих облікових та управлінських рішень.

Для досягнення встановленої мети дослідження були визначені та вирішені наступні **завдання**:

- розкриття сутності та різновидів розрахунків за виплатами працівникам;
- аналіз заробітної плати як основного типу виплати працівникам;
- вивчення нормативно-правового регулювання розрахунків за виплатами працівникам, їх обліку та аналізу;

- дослідження практики складання первинних документів з обліку робочого часу та виплат працівникам;
- оцінка методик синтетичного та аналітичного обліку оплати праці на підприємствах;
- розгляд питань порядку розрахунків за іншими видами виплат та їх відображення в обліку;
- визначення основних напрямків організації та методики аналізу розрахунків за виплатами працівникам та їх вдосконалення.

Об'єктом дослідження є операції, пов'язані з обліком та контролем розрахунків за виплатами працівникам у бюджетних установах.

Предметом дослідження є методологічні, організаційні та практичні питання бухгалтерського обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам.

Методи дослідження. В кваліфікаційній роботі були задіяні наступні методи дослідження: аналізу, синтезу, групування, абстрактно-логічний, статистичний, економіко-математичного моделювання. Для наочної презентації результатів дослідження використовувалися табличний і графічний способи.

Джерелами інформації є фінансова звітність підприємства, його статут, законодавчі та нормативно-правові акти щодо обліку та аналізу розрахунків за виплатами працівникам, офіційна статистична інформація, методичні матеріали, дані з Інтернету, навчальна економічна література та наукові праці вітчизняних вчених-економістів.

Практичне значення дослідження Висновки та рекомендації, отримані під час дослідження, можуть бути корисними для вітчизняних фахівців при обґрунтуванні шляхів вдосконалення обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Основний текст роботи складає 42 сторінки, на яких представлено 7 таблиць та 14 рисунків. Робота містить вступ, два розділи, висновки та список використаних джерел (37 найменувань).

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ

1.1. Економічний зміст розрахунків за виплатами працівникам

Введення воєнного стану в Україні призвело до ухвалення нових методів урегулювання трудових відносин на рівні законодавства. Прийняття Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" дало можливість вживати невідкладних заходів для вирішення проблем, що виникли перед роботодавцями у сфері організації трудових відносин та захисту прав працівників. Проте залишаються невирішеними окремі питання, а також залишаються непокритими деякі законодавчі та нормативні прогалини, пов'язані з неефективною організацією трудових відносин як під час воєнного стану, так і в умовах миру [26].

Виплати працівникам є однією з ключових складових загальних витрат будь-якого підприємства, а також складним об'єктом бухгалтерського обліку, оскільки вони включають в себе різноманітні види виплат, кожна з яких потребує специфічного відображення в бухгалтерському обліку та зовнішній звітності підприємства. Рівень і структура виплат працівникам мають велике соціальне значення і впливають не лише на поточні, а й на майбутні показники діяльності підприємства. Отже, розуміння сутності виплат працівникам, їх структури та обліку, є актуальним і важливим, оскільки воно є основою для обґрунтування їх відображення в бухгалтерському обліку, фінансовій звітності та звітності з корпоративної соціальної відповідальності [12].

Однією з ключових умов успішної діяльності підприємства є наявність висококваліфікованих працівників. Без компетентного трудового колективу будь-яка організація не може функціонувати, оскільки без спеціалістів не можливо досягти поставлених цілей. Одним з найважливіших чинників, що сприяє залученню кваліфікованих спеціалістів до підприємства та досягненню ними високих результатів в роботі, є належне винагородження та інші виплати

працівникам. Тому для підприємства вельми важливо забезпечити в бухгалтерському обліку чітку та повну інформацію про всі виплати працівникам. Виплати працівникам на підприємствах різних форм власності мають значний вплив на соціальне життя. Тому дуже важливо бути в курсі змін у законодавстві щодо оплати праці [12].

Цю тему можна вважати недостатньо вивченою та дослідженою, хоча було прийнято ряд документів, що визначають основні поняття про заробітну плату. Серед них є Кодекс законів про працю, Закон України "Про оплату праці", НП(С)БО 26 "Виплати працівникам" та НП(С)БОДС 132 "Виплати працівникам" [17].

Методологічні основи відображення виплат за виконану роботу працівникам, як у грошовій, так і у не грошовій формі, у бухгалтерському обліку та їх розкриття у фінансовій звітності визначаються в НП(С)БОДС 132 "Виплати працівникам". Ці норми застосовуються суб'єктами бухгалтерського обліку в державному секторі [17].

У відповідності до НП(С)БО 26 "Виплати працівникам", виплати працівникам охоплюють поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати у формі власного капіталу підприємства та інші довгострокові виплати. У НП(С)БОДС 132 "Виплати працівникам" наведено різноманітні види виплат (рис. 1.1) [17].

Поточні виплати працівникам включають у себе: виплату заробітної плати згідно з окладами та тарифами, інші нарахування, пов'язані з оплатою праці; компенсацію за невідпрацьований час (наприклад, відпустки та інші оплачувані відсутності); премії та інші заохочувальні виплати, які підлягають виплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, у якому працівники виконували відповідну роботу, та інші аналогічні компенсації [17].

Інші виплати працівникам, такі як матеріальна допомога, вважаються зобов'язанням під час звітного періоду, якщо робота, виконана працівниками протягом цього періоду, має відповідне підставу для отримання таких виплат.

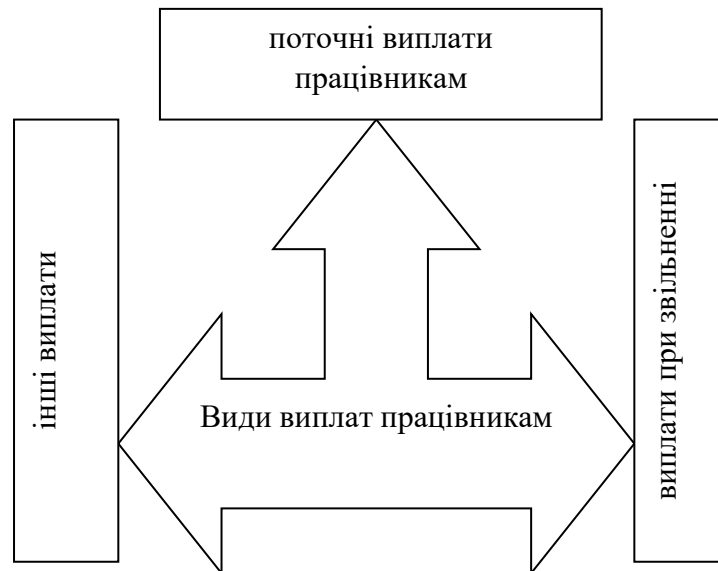


Рис. 1.1. Види виплат працівникам згідно з НП(С)БОДС 132 «Виплати працівникам»

Джерело: сформовано на основі [17]

Суми, які нараховані працівникам за їхню роботу протягом звітного періоду, та обов'язкові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визнаються як поточні зобов'язання та витрати звітного періоду, у якому вони були нараховані, якщо національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку в державному секторі не вимагають включення цих витрат до собівартості активів [17].

Виплати за невідпрацьований час вважаються зобов'язанням у тому періоді, коли виникає подія, яка зумовлює необхідність проведення таких виплат.

Зобов'язання щодо виплат при звільненні визнається у разі, якщо суб'єкт державного сектору має чітке зобов'язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надати виплати при звільненні у відповідності з законодавством, контрактом або іншою угодою [17].

Виплати при звільненні визнаються витратами того періоду, у якому виникають зобов'язання за такими виплатами [17].

Наявне визначення "Виплати працівникам" можна знайти в Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку для державного сектору 25 "Виплати працівникам", яке охоплює всі форми компенсації, надані компанією в обмін на послуги, надані працівниками [17].

Безумовно, вимоги IPSAS 25 не є обов'язковими, оскільки стандарт містить лише рекомендації щодо впровадження, існуючі класифікаційні характеристики, застосовані до оплати праці працівників українських домашніх установ, відрізняються від класифікаційних характеристик IPSAS 25 [17].

Відповідно до Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку для державного сектору 25, виплати працівникам поділяються на чотири основні категорії (рис. 1.2).

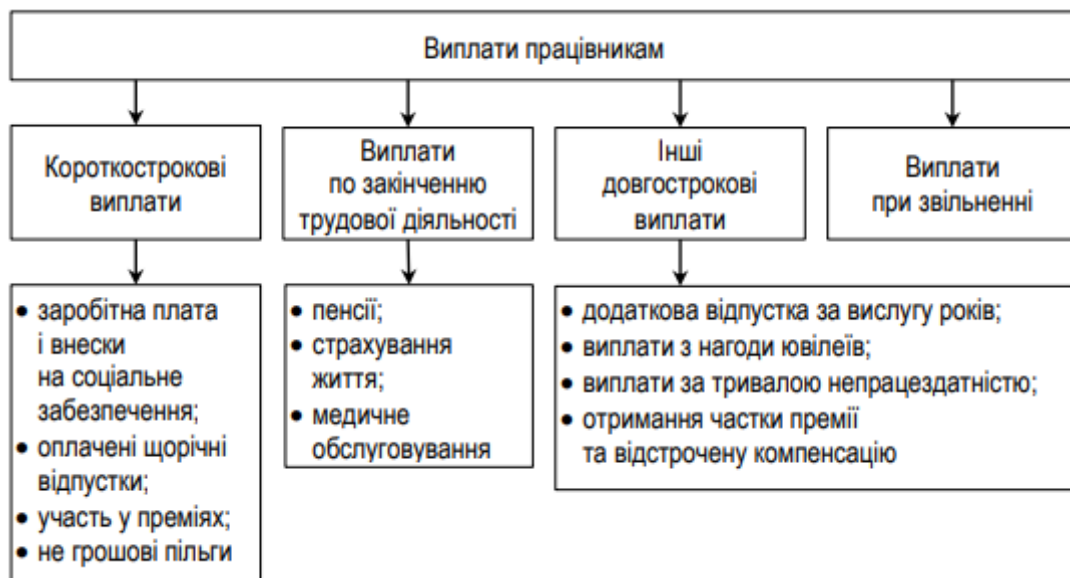


Рис. 1.2. Класифікація виплат працівникам згідно з міжнародними стандартами

Джерело: сформовано на основі [17]

Теоретичні та методичні аспекти обліку виплат працівникам в Україні характеризуються значною кількістю законодавчих та підзаконних актів, вимоги яких до формування теоретичної бази обліку виплат працівникам відрізняються від вимог Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку для державного сектору 25. Це свідчить про відсутність виокремлення виплат працівникам як цілісної категорії та самостійного об'єкта фінансового обліку

для суб'єктів сектору загального державного управління. У бюджетному обліку нарахування заробітної плати та виникнення грошових зобов'язань з оплати праці відбуваються одночасно [17].

Отже, в Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку для державного сектору 132 "Виплати працівникам" інформація подана більш лаконічно, що дозволяє скоротити час на вивчення стандарту. Однак, це може ускладнити роботу бухгалтера, оскільки все, що не згадано в даному стандарті, може бути тлумачено по-різному, що в подальшому може призвести до неоднозначності обліку та виникнення помилок [17].

Визначення в стандартах стосується послуг, які були надані в минулому. Однак В. С. Лень у своїх дослідженнях стверджує, що це не завжди так. Виділяючи основні характеристики виплат працівникам, автор визначив їх як усі форми поточної та майбутньої винагороди та додаткові виплати, що надаються самим підприємством або через третіх осіб працівнику та його родині відповідно до положень законодавства та практики взамін для майбутньої, теперішньої та минулої результативності та пов'язані з фактом поточних і минулих трудових відносин [13].

О. Ф. Ярмолюк надає визначення "виплати працівникам" як компенсацію за нарахування працівникам, що надані у довгострокових і короткострокових зобов'язаннях і забезпеченнях підприємства. Однак це тлумачення змісту стандартів враховує лише один аспект виплат працівникам - винагороду за послуги, надані у минулому, за винятком передоплати за майбутні послуги [34].

На основі проведеного аналізу наукових праць та нормативно-правових актів щодо категорій: "виплати працівникам", "оплата праці", "заробітна плата" доцільно визначити взаємозв'язок між цими схожими поняттями, які часто зустрічаються в даній сфері дослідження (рис. 1.3).

Наша розроблена схема відображає взаємозв'язок між аналізованими термінами, показуючи, що один із видів виплат працівникам включає в себе заробітну плату. Заробітна плата відображає винагороду, яку роботодавець (або державні органи) виплачують за виконану роботу, та водночас включає частину

винагороди працівників, яку держава регулює та забезпечує через систему взаємовідносин - оплату праці [17].

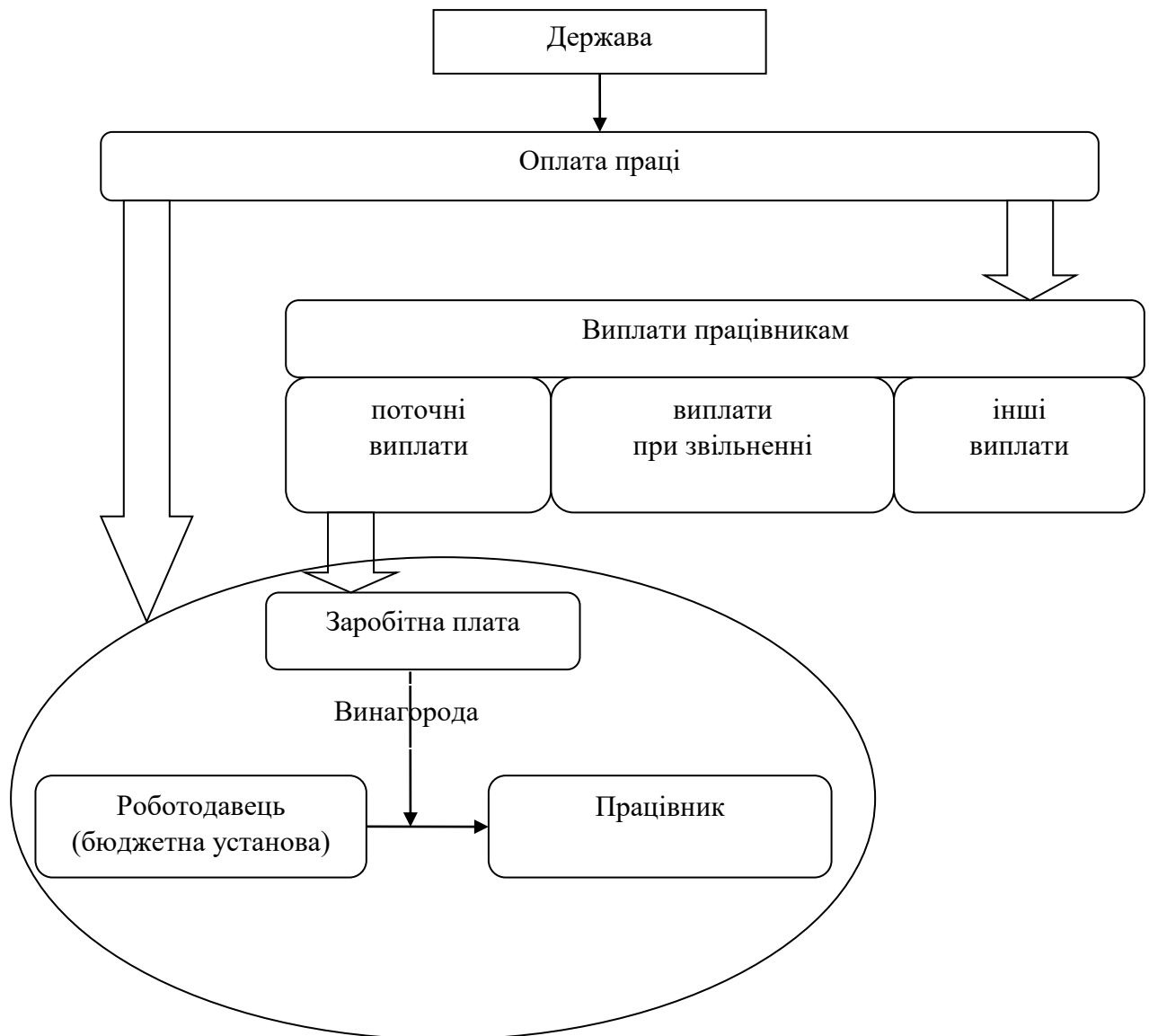


Рис. 1.3. Зв'язок між категоріями: «виплати працівникам», «оплата праці», «заробітна плата»

Джерело: сформовано на основі [17]

З узагальненого вище можна зробити наступні висновки [12]:

- виплати працівникам представляють собою всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, які надає суб'єкт господарювання безпосередньо або через третіх осіб працівникам та членам їх сімей відповідно до законодавства і внутрішньої практики в обмін на майбутні, поточні та

минулі послуги, а також у зв'язку з фактом поточних та минулих трудових відносин;

- виплати працівникам є комбінацією об'єктів бухгалтерського обліку, пов'язаних з їх поточними та майбутніми доходами, які працівник одержує або отримуватиме за рахунок підприємства безпосередньо або через третю особу, а також з обов'язків підприємства щодо передачі працівнику первинних та вторинних інструментів власного капіталу.

- "виплати працівникам" є загальним поняттям бухгалтерського обліку, яке включає в себе конкретні поняття, визначення яких подано в міжнародних та національних стандартах бухгалтерського обліку, що, в свою чергу, також охоплюють поняття нижчого рівня;

- економічні, правові та організаційні принципи обліку виплат працівникам, які перебувають у трудових відносинах з суб'єктом бухгалтерського обліку України, регулюються великою кількістю законодавчих актів України, що потребує врахування їх вимог при організації обліку.

1.2. Організація обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах

Організація обліку та контролю за розрахунками за виплатами працівникам у бюджетних установах охоплює кілька аспектів, включаючи належне ведення фінансової звітності, ідентифікацію та реєстрацію всіх видів оплати праці, включаючи зарплату, додатки, компенсації та інші виплати, які надаються працівникам.

Структура оплати праці працівників бюджетної установи визначається співвідношенням трьох основних складових оплати праці - тарифних ставок та окладів, додатків та компенсацій, доплат та премій [17].

Під час проведення дослідження встановлено, що ефективна організація системи обліку розрахунків за виплатами працівникам у бюджетних установах повинна забезпечувати:

- документування даних про рівень доходів працівників з урахуванням специфіки установи;
- розробку системи правильного розподілу основної та додаткової заробітної плати для кожного працівника та відрахувань із заробітної плати;
- контроль за раціональним використанням фонду оплати праці;
- повне й своєчасне виплачування заробітної плати працівникам;
- підготовку звітності про доходи працівників [14].

Сучасні реалії підтверджують необхідність наявності системних зв'язків для створення інформації про виплати працівникам у закладі (рис. 1.4).

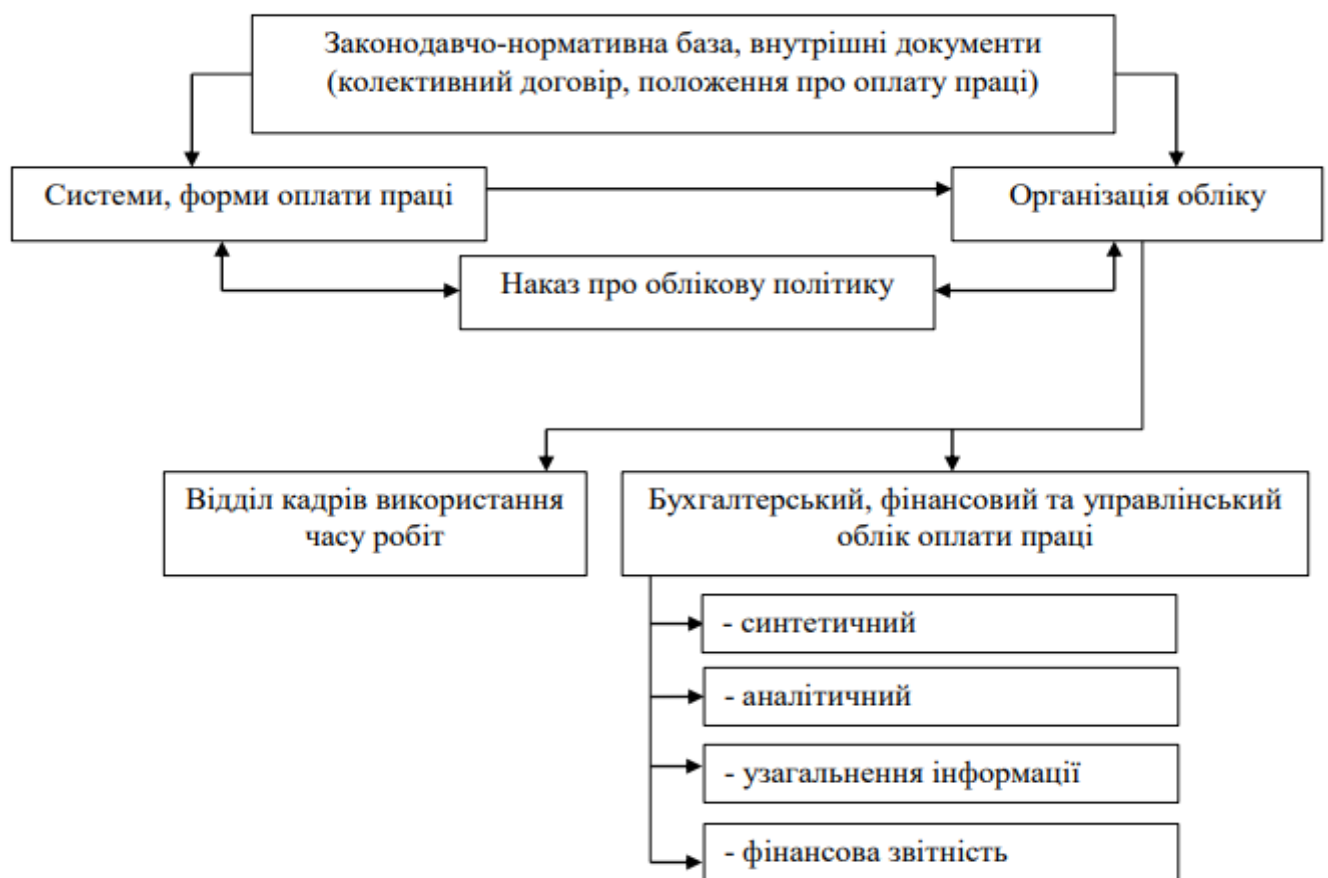


Рис. 1.4. Формування інформації про розрахунки за виплатами працівникам у бюджетних установах

Джерело: сформовано на основі [20]

Принципи бухгалтерського обліку підприємства документуються через розпорядчий документ "Про облікову політику підприємства", який є основним внутрішнім документом, що регулює організацію бухгалтерського процесу на

підприємстві та його елементах, особливо в сфері нарахування заробітної плати [17].

Отже, Наказ про облікову політику стосовно оплати праці повинен включати в себе такі ключові питання як: визначення системи та форми оплати праці; встановлення системи нормування праці; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків заробітної плати на підприємстві (рис. 1.5) [17].

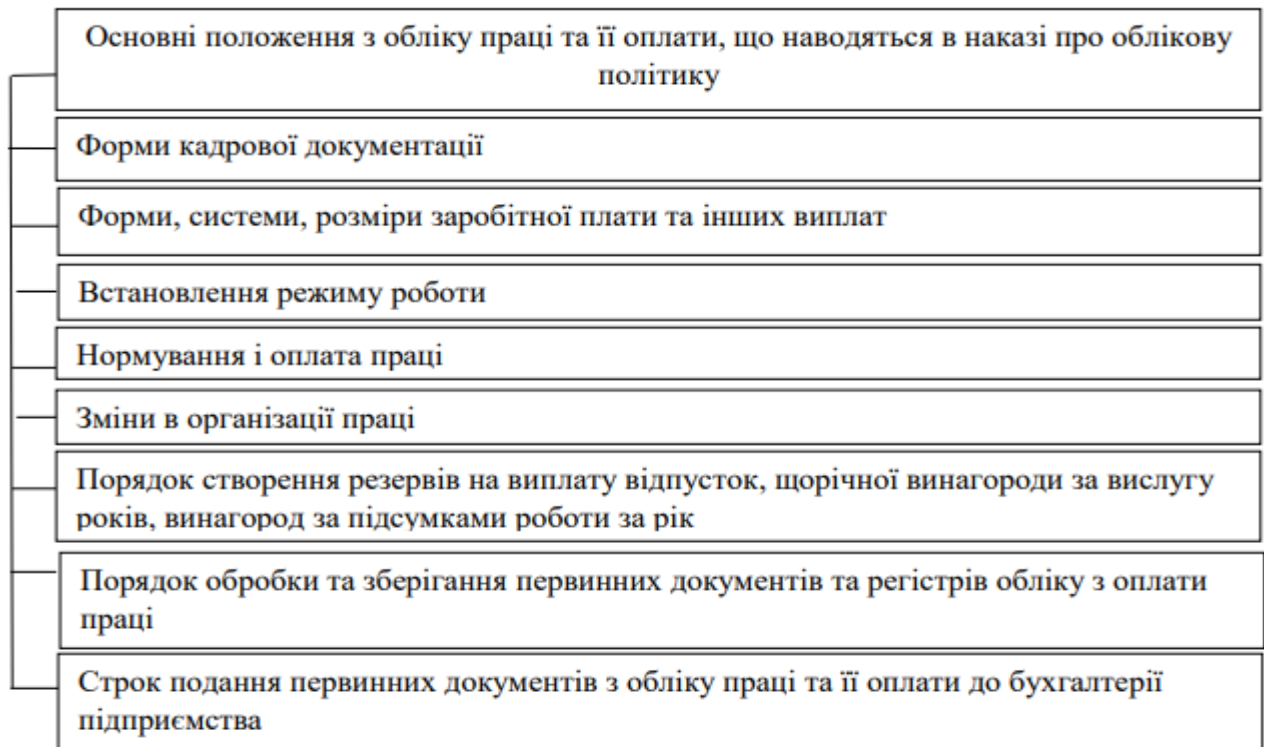


Рис. 1.5. Основні складові елементи Наказу про облікову політику у сфері оплати праці

Джерело: сформовано на основі [17]

Виплата заробітної плати є одним з ключових аспектів у бухгалтерському обліку. Система бухгалтерського обліку призначена для відображення задоволення інтересів працівників підприємства та створення системи оподаткування виплат працівникам.

Дослідження показує, що оплата праці відображає взаємовідносини між роботодавцем і працівником, причому грошова винагорода працівника залежить від якості та обсягу виконуваної роботи.

Мінімальна заробітна плата відіграє важливу роль у системі оплати праці. Важливими показниками є саме мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум.

Мінімальна заробітна плата зазвичай встановлюється на основі прожиткового мінімуму, який визначається за нормативами задоволення мінімальних потреб населення з урахуванням рівня цін в країні. Визначення мінімальної заробітної плати не включає субсидії, надбавки, премії та компенсації. Актуальний рівень мінімальної заробітної плати в Україні представлено на рисунку 1.6 [24].

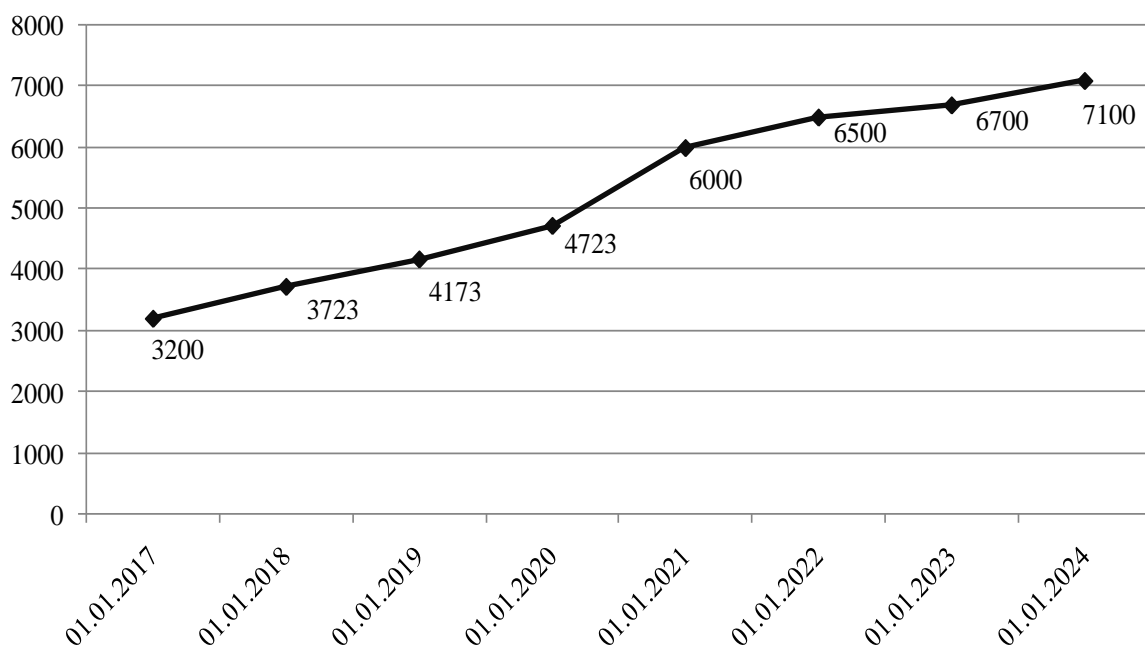


Рис. 1.6. Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні [24]

Джерело: сформовано на основі [24]

Прожитковий мінімум - це сума коштів, необхідна для придбання мінімального набору продуктів харчування, предметів першої необхідності та послуг, яка необхідна для забезпечення мінімального рівня життєздатності людини та підтримки її здоров'я.

Мінімальний прожитковий мінімум для різних категорій громадян в Україні у 2023-2024 році наведений у табл. 1.1 [24]

У 2022 році на українському ринку праці спостерігався спроби адаптації до умов воєнного конфлікту, але після серії атак на енергетичну інфраструктуру цей процес був призупинений.

Мінімальний прожитковий мінімум для різних категорій громадян
в Україні у 2023-2024 році [24]

Категорія громадян	з 01.01.2023 р. по 31.12.2023 р.	з 01.01.2024 р.
загальний	2589	2920
дітям до 6 років	2272	2563
дітям віком від 6 до 18 років	2833	3196
працездатний	2684	3028
непрацездатний	2093	2361

Джерело: сформовано на основі [24]

Згідно з прогнозами Національного Банку України, рівень безробіття залишатиметься високим і значно вищим за природний рівень через наслідки війни. За середніми оцінками на 2022 рік рівень безробіття становив би 25–26%, що відповідає загальній кількості безробітних у 3,2 млн осіб. Недофінансування вакансій порівняно з кількістю пошукачів роботи призводить до високого рівня безробіття. У той же час, зайнятість мігрантів за кордоном поступово зростає, що частково компенсує втрати на українському ринку праці, але створює довгострокові ризики. Відновлення робочих місць до попереднього рівня потребуватиме значного часу через серйозні пошкодження виробничих потужностей та слабкий внутрішній попит. На ринку праці будуть існувати дисбаланси у кваліфікаціях та регіональні відмінності через зміни у структурі попиту та пропозиції праці в результаті міграційних процесів [7].

Введення воєнного стану мало прямий вплив на функціонування бізнесу в Україні. Роботодавці були змушені перемістити робочі процеси та працівників у відносно безпечні регіони країни та шукати способи зменшення витрат, зокрема на оплату праці. Значна кількість проблемних питань щодо оплати праці наразі регулюється законодавством. Основною метою тимчасових норм трудового права є забезпечення функціонування бізнес-процесів за надзвичайних обставин. Спрощення і впровадження нових механізмів допомагає роботодавцям швидко оптимізувати витрати на оплату праці [26].

Для забезпечення ефективності організації робочого процесу в умовах війни, роботодавці можуть впроваджувати режим дистанційної форми праці.

Законодавчою основою трудових відносин є типовий трудовий договір. Одним з ключових відмінних рис є те, що ця форма зайнятості базується на принципі гнучкості робочого часу, що дозволяє встановлювати режим роботи, відмінний від умов внутрішнього трудового розпорядку. Принцип саморегулювання робочого часу дає працівнику можливість коригувати час початку та завершення роботи, а також тривалість робочого дня, що в умовах війни визначає рівень безпеки та захисту людини [4].

Існують деякі методи для поліпшення організації обліку розрахунків з оплати праці:

- впровадження ефективної системи документообігу;
- залучення гнучких форм та систем оплати праці;
- оновлення моделі аналітичного обліку;
- впровадження та оновлення автоматизованих систем обліку.

Для своєчасної обробки документації необхідно проаналізувати систему документообігу на підприємстві. Виявлення слабких місць дозволить розробити ефективну систему обігу документів шляхом удосконалення форматів первинних документів, застосування багатоденних та накопичувальних документів, та використання типових міжвідомчих форм, які пристосовані для використання обчислювальної техніки [29].

Отже, належна організація обліку персоналу на закладах професійно-технічної освіти сприяє ефективному управлінню персоналом та раціональному використанню ресурсів. Основні кроки в організації обліку персоналу включають:

1. Ведення особових справ, що включає збереження особистої та професійної інформації про кожного співробітника, включаючи контактні дані, кваліфікацію, робочий досвід, копії документів та інше.
2. Облік робочого часу, у тому числі відстеження та реєстрація графіків роботи, відсутності, перерв та будь-яких змін у графіку.
3. Реєстрація оплати праці, що включає введення та зберігання інформації про оплату праці, у тому числі заробітну плату, додаткові виплати,

відрахування до фондів соціального страхування та інше.

4. Ефективний аналіз працівників: Використання методів аналізу та оцінки працівників, включаючи оцінку продуктивності, розроблення кар'єрних планів, виявлення компетенцій та ідентифікацію потреб у навчанні.

5. Управління кадрами: Забезпечення процесів найму, звільнення та переатестації працівників, ведення документації про кар'єрні зміни та розроблення стратегій збереження кваліфікованого персоналу.

6. Дотримання законодавства: Проведення обліку працівників у відповідності із всіма вимогами законодавства щодо оплати праці. Таким чином, основні напрями організації обліку праці та її оплати мають бути: коректне ведення обліку особового складу та робочого часу, нарахування заробітної плати, суворе дотримання законодавства щодо оплати праці, а також точні та своєчасні виплати зарплати.

1.3. Характеристика та аналіз діяльності закладу професійно-технічної освіти

Овруцький професійний ліцей є державним професійно-технічним навчальним закладом другого атестаційного рівня, який належить до системи Міністерства освіти і науки України, і надає можливість громадянам отримати професійно-технічну та повну загальну середню освіту [18].

У минулому році Овруцький професійний ліцей мав активну співпрацю з різними роботодавцями. Замовники робочих кадрів включали ТОВ "Виробниче підприємство "Полісся", ПАТ "Товкачівський гірничо-збагачувальний комбінат", ДП "Овруцьке лісове господарство", СТОВ "Бондарівське", ДП "Словечанське лісове господарство", ДП "Овруцьке спеціалізоване лісове господарство", ТОВ "Твій хліб", ПП "Виробнича компанія "Металіст", ТОВ "Норинцівське" та інші підприємства різних форм власності та підпорядкування [18].

Більш детальна інформація про Овруцький професійний ліцей наведена в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Характеристика Овруцького професійного ліцею

Повне найменування юридичної особи	Овруцький професійний ліцей
Організаційно-правова форма	державна організація (установа, заклад)
Форма власності	державна власність / власність територіальних громад
Дата реєстрації	26.02.2003 р.
Код ЄДРПОУ	02543590
Основний вид діяльності:	85.32 Професійно-технічна освіта
Уповноважені особи	Степанчук Микола Степанович — керівник
Адреса:	Україна, 11100, Житомирська область. Овруцький район, місто Овруч, вулиця , Тараса Шевченка, 11.
Телефон	80414842654

Джерело: сформовано на основі [18]

Професійний ліцей пропонує різноманітні освітні та інші послуги, які визначені відповідно до Переліку платних послуг, що можуть надаватися навчальними закладами, установами та закладами системи освіти державної й комунальної форм власності. Ці послуги пов'язані з основною статутною діяльністю ліцею та можуть бути пов'язані з різними видами економічної діяльності, описаними у Національному класифікаторі України ДК 009:2010 "Класифікація видів економічної діяльності", зокрема [18]:

01.11. Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;

01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів;

01.41 Розведення великої рогатої худоби молочних порід;

01.42 Розведення іншої великої рогатої худоби та буйволів;

01.46 Розведення свиней;

01.50 Змішане сільське господарство;

10.39 Інші види перероблення та консервування фруктів і овочів;

85.53 Діяльність шкіл підготовки водіїв транспортних засобів тощо [18].

Професійний ліцей забезпечує навчання робітників, які закінчили загальноосвітні навчальні заклади, на основі базової або повної загальної середньої освіти. Також надається можливість отримати загальну освіту, професійно-технічне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації працюючих робітників і безробітних осіб. Крім цього, ліцей може здійснювати підготовку учнів за загальноосвітньою програмою, розвивати їхні здібності та поглиблювати знання з окремих навчальних предметів, що відповідають їх професійному спрямуванню (табл. 1.3) [18].

Таблиця 1.3

Здобувачі професійної (професійно-технічної) освіти
за денною формою навчання

Назва професії(й) / класу професій (категорії, розряду тощо)	Кількість здобувачів
Кваліфікований робітник	
(7212) Електрогазозварник (7233) Слюсар-ремонтник (8322) Водій автотранспортних засобів	90
(7241) Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування (7241) Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування	111
(8331) Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (7233) Слюсар-ремонтник (8322) Водій автотранспортних засобів	88

Джерело: сформовано на основі [18]

Одним з ключових завдань професійного ліцею є забезпечення права громадян України на отримання професійної освіти з урахуванням їхніх талантів, інтересів та здібностей з метою задоволення потреб економіки країни у висококваліфікованих та конкурентоспроможних робітниках на ринку праці [18].

Основними повноваженнями і напрямками діяльності професійного ліцею є [18]:

а) організація навчально-виховного процесу та вибір форм і методів навчання;

б) навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська та виробничо-комерційна діяльність;

в) розробка робочих навчальних планів і робочих навчальних програм з професій і навчальних предметів з урахуванням типових навчальних планів і програм, визначення регіонального компоненту змісту професійно-технічної освіти;

г) розробка правил прийому учнів до ліцею та утвердження їх в установленому порядку;

д) формування планів прийому учнів з урахуванням державного та регіонального замовлень, потреб ринку праці та громадян у професійно-технічній освіті;

е) організація харчування учнів, включаючи дітей-сиріт, дітей позбавлених батьківського піклування, дітей-інвалідів та з малозабезпечених сімей;

є) атестація педагогічних працівників;

е) організація стажування педагогічних працівників на підприємствах та в установах;

ж) навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників та незайнятого населення;

з) організація виробничого навчання учнів на підприємствах;

и) забезпечення заходів з охорони праці та безпеки життєдіяльності учнів та працівників;

і) матеріально-технічне забезпечення навчально-виховного процесу, включаючи штатний розпис і структуру ліцею;

й) забезпечення якості професійної освіти та виховання;

к) видача документів про освіту встановленого зразка.

Професійний ліцей має в постійному користуванні земельну ділянку, де розташоване навчальне господарство, яке здійснює господарську діяльність з вирощування сільськогосподарської продукції та її переробку та продаж [18].

Управління Овруцьким професійним ліцеєм здійснюється за допомогою колегіальних органів, включаючи педагогічну раду, методичну раду, засідання школи молодого педагога-початківця, засідання школи перспективного досвіду, методичні комісії, батьківський комітет та раду учнівського самоврядування [18].

З метою оптимізації управління діяльністю ліцею створено органи, які враховують потреби учасників навчально-виховного процесу. Складна структура управління ліцеєм потребує організації взаємодії та координації роботи всіх відділів.

У Овруцькому професійному ліцеї управління складається з різноманітних органів, включаючи колегіальні органи (педагогічна рада, нарада при директорі та його заступниках, інструктивно-методична нарада, методична рада), адміністрацію ліцею (директор, заступники з навчально-виробничої діяльності, виховної роботи, методист, старший майстер, заступник з господарської частини) та органи громадського самоврядування (учнівська рада, методична рада, батьківський комітет). Інформація про кількість працівників ліцею, які утримуються за рахунок місцевих бюджетних коштів, подана в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Інформація щодо чисельності працівників в Овруцькому професійному ліцею, що утримуються за рахунок коштів місцевих бюджетів [18]

Сфера діяльності	Штатна чисельність станом на		Відхилення		Фактично зайняті посади станом на		Відхилення	
	01.01. 2020	01.01 2021	у одиницях	у відсотках	01.01. 2020	01.01 2021	у одиницях	у відсотках
Освіта – всього,	84,58	79,35	100	100	84,58	79,35	100	100
в тому числі								
працівники, які утримують заробітну плату на підставі ЄТС	84,58	79,35	100	100	84,58	79,35	100	100

Джерело: сформовано на основі [18]

У Овруцькому професійному ліцеї загальна кількість ставок колективу складає 79,35. Найбільшу частку у цифрах становлять ставки штатних одиниць адміністративно-господарського, учбово-допоміжного та іншого персоналу - 63,80, тоді як кількість ставок педагогічного персоналу становить 15,55 одиниць (табл. 1.5) [18].

Таблиця 1.5

Характеристика показників по штатах в Овруцькому професійному ліцеї
станом на 01.01.2021 р.

Показники	За рахунок видатків загального фонду		За рахунок видатків спеціального фонду	
	Затверджено у штатному розписі і тарифікаційному списку і враховано в розрахунках ФОП до кошторису	Кількість фактично зайнятих посад (ставок)	Затверджено у штатному розписі і тарифікаційному списку і враховано в розрахунках ФОП до кошторису	Кількість фактично зайнятих посад (ставок)
Кількість ставок педагогічного персоналу, одиниць	15,55	15,55	0,64	0,64
Кількість штатних одиниць адміністративно-господарського, учбово-допоміжного та іншого персоналу, одиниць	63,8	63,8	7,00	7,00
в тому числі за оплатою праці віднесені до:				
педагогічних і науково-педагогічних працівників	22,50	22,50	4,00	4,00
спеціалістів	12,00	12,00		
робітників	29,30	29,30	3,00	3,00
Всього посад, ставок	79,35	79,35	7,64	7,64

Джерело: розраховано на основі [18]

Після аналізу ставок педагогічного персоналу необхідно розглянути дані щодо витрат на оплату праці працівників Овруцького професійного ліцею (рис. 1.7).

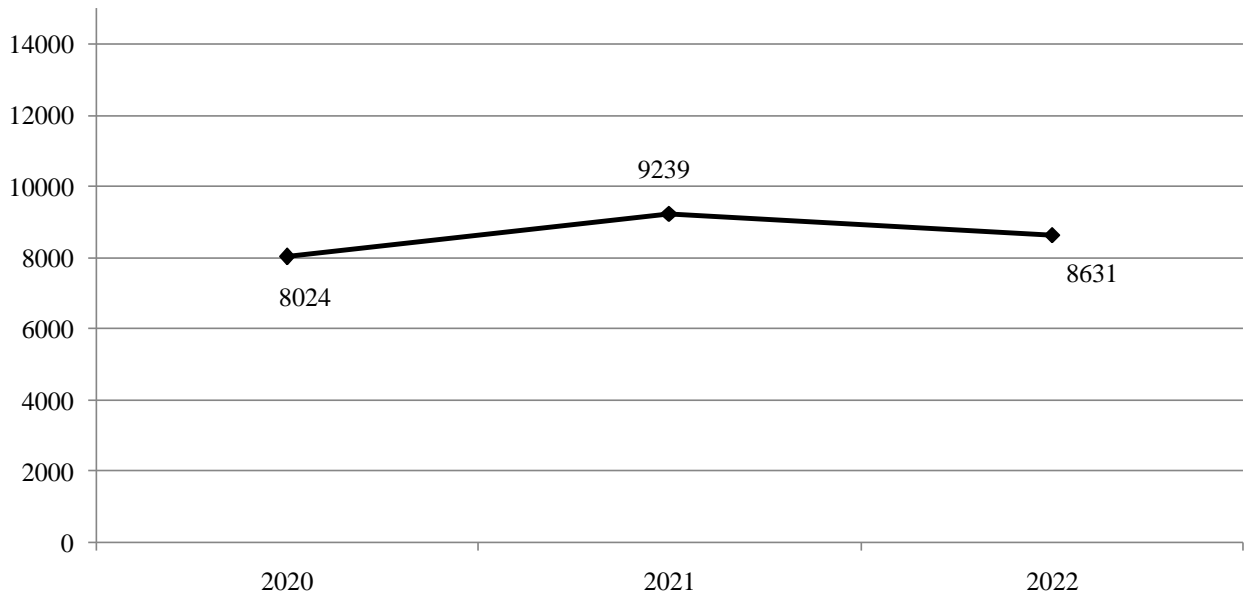


Рис. 1.7. Динаміка витрат на оплату праці працівникам Овруцького професійного ліцею

Джерело: розроблено на основі [18]

Як видно з рисунку, витрати на оплату праці працівників у 2022 році зменшилися на 608 тис. гривень. Військові події мають вплив не лише на різні види економічної діяльності підприємств, але й на галузь освіти, як результат відбулося зменшення витрат на оплату праці. Це зменшення стосується не тільки звільнення працівників коледжу, але також виїзду за кордон як викладачів, так і діючих студентів, а також тих, хто планував вступити у 2022 році.

Загалом можна сказати, що адміністрація ліцею спільно з колективом постійно здійснює роботу над покращенням матеріально-технічної бази та забезпечує її належний робочий стан. Оплата заробітної плати, стипендій та комунальних послуг в Овруцькому професійному ліцеї здійснюється вчасно, і немає заборгованості за цими видатками. Також в ліцеї проводиться робота з метою зменшення витрат на енергоносії шляхом контролю за їх використанням. Були проведені ремонтні роботи в гуртожитку, на виробничій базі та в навчальному господарстві.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Виплати працівникам охоплюють різні форми компенсації та додаткові пільги, які надаються суб'єктом господарювання працівникам та їх сім'ям через третіх осіб відповідно до законодавства та внутрішньої практики у взаємовирішенні поточних, майбутніх та минулих послуг, а також у зв'язку з поточними та минулими трудовими відносинами.

2. Основними принципами організації обліку праці та її оплати має бути: належна організація обліку персоналу та робочого часу, проведення розрахунків заробітної плати, відповідність законодавству з оплати праці, та точні та своєчасні розрахунки з оплати праці.

Існують деякі методи для поліпшення організації обліку розрахунків з оплати праці:

- впровадження ефективної системи документообігу;
- використання гнучких методів та систем оплати праці;
- модернізація моделі аналітичного обліку;
- впровадження та удосконалення автоматизованих систем обліку.

3. Одним з основних завдань професійного ліцею є забезпечення громадян України правом на отримання професійної освіти, враховуючи їхні таланти, інтереси та здібності з метою задоволення потреб економіки країни у конкурентоспроможних та висококваліфікованих працівників на ринку праці.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

2.1. Завдання і роль системи обліку і контролю розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах

Обліковий процес - це систематична послідовність взаємопов'язаних етапів облікової роботи, яка включає в себе обробку робочих документів (з урахуванням робочого часу та виробництва), аналіз та узагальнення заробітної плати працівників, а також підготовку та складання звітності.

Оплата праці є ключовим елементом усіх витрат бюджетних установ, тож облік оплати праці є одним з найважливіших аспектів облікового процесу. Система обліку заробітної плати працівників у бюджетній сфері в Україні не є ідеальною та зараз перебуває у стадії реформування [11].

Проблеми оплати праці державних службовців включають низький рівень заробітної плати, невелику різницю між рівнями оплати різних посад, неадекватну оцінку роботи провідних фахівців та існування двох паралельних систем оплати праці у бюджетній сфері. Соціально-економічна ситуація додатково ускладнюється затримками у виплатах заробітної плати працівникам.

Спостерігається тенденція до зниження рівня оплати праці працівників у сфері бюджету порівняно з рівнем оплати праці у приватному секторі економіки. Це має негативний вплив на імідж медичних, освітніх, соціальних, культурних та інших гуманітарних професій, призводить до еміграції працівників у інші сфери.

На кожному етапі облікового процесу необхідно визначити перелік потрібних показників, обрати носії обліку та впорядкувати їх рух і технологію обліку. Незважаючи на те, що усі етапи організації облікового процесу мають однаковий склад, їх обрання та організація на кожному етапі потребує унікального підходу через їх технологічні особливості. Проте, через складний характер облікового процесу, який є системою з багатьох рівнів, створення та функціонування цих об'єктів має бути комплексним, базованим на загальних принципах і узгодженим з усіма їх складовими. Отже, раціональність та

оптимальність організації бухгалтерського обліку в загальному неможливо досягти шляхом удосконалення окремих елементів, робочих процесів або процедур облікового процесу [28].

У випадку інформації про розрахунок роботи та її оплату, основними ознаками оптимальності є [23]:

1) надійність - забезпечення адекватності показників, що визначають вартість праці (кількість відпрацьованих годин і виробітку) та якісні характеристики працівників (посада, професія, категорія, рівень кваліфікації);

2) багаторазове використання - можливість застосування в різних облікових процесах (розрахунок заробітної плати працівниками та структурними підрозділами, види і форми заробітної плати, аналіз і контроль заробітної плати);

3) своєчасність - нарахування та виплата заробітної плати працівникам у межах установленого терміну та прийняття швидких управлінських рішень;

4) систематичність - взаємозв'язок первинних облікових документів з аналітичними та синтетичними обліково-звітними показниками [23].

Вимоги до структури обліку заробітної плати включають: визначення завдання, систему показників, систему документування та розрахунків. З цього виходячи, основними завданнями обліку заробітної плати є [23]:

1) Вірне визначення робочого часу та нарахування заробітної плати;

2) Розрахунок оплати праці кожного працівника з урахуванням якості та кількості його роботи;

3) Встановлення фактичного розміру фонду оплати праці всіх працівників підприємства та його контроль як за складовими (відділи, магазини тощо), так і по підприємству в цілому.

4) Врахування будь-якої нарахованої заробітної плати працівника підприємства як частини загальних витрат підприємства, пов'язаних з господарськими процесами в залежності від місця та суб'єкта роботи;

5) Перевірка правильності розподілу оплати праці по різних сферах діяльності підприємства та виконання нормативних актів з метою підвищення продуктивності праці; облік усіх витрат по заробітній платі на рахунках

бухгалтерського обліку [23].

Для оцінки заробітної плати необхідно враховувати такі основні показники, як кількість працівників, їх професії та кваліфікація, витрати на оплату праці в годинах і робочих днях, обсяг виробленої продукції або виконаної роботи, розмір заробітної плати в залежності від категорій працівників і видів винагород, виплати премій, суми нарахувань і використання відпусток та соціального страхування працівників, а також суми відрахувань. Ці дані потрібні для розрахунку таких економічних показників, як рівень пропозиції праці, середня заробітна плата, та продуктивність тощо [30].

В умовах сучасної економічної трансформації важливо чітко визначити роль держави у впливі на заробітну плату, оскільки вона впливає на неї через прямі та непрямі методи. Держава також контролює оплату праці у компаніях-монополістах. На наш погляд, від такого підходу слід відмовитися, оскільки для таких компаній держава повинна регулювати ціни на їх продукцію та суворо контролювати виконання антимонопольного законодавства [10].

Щодо оплати праці працівників, держава регулює її шляхом: встановлення мінімальної заробітної плати та інших державних стандартів і гарантій; визначення умов та розміру оплати праці відповідно до законів та інших нормативних актів України, генеральних, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах виділень з галузевих та загальних фондів; оподаткування доходів працівників [10].

На підставі цього, можна визначити основні характеристики заробітної плати в бюджетній сфері:

- часто результатом виконаної роботи є послуга, а не конкретний виріб;
- переважна частина праці є інтелектуальною;
- в бюджетних установах загальні витрати на заробітну плату часто становлять від 60% до 85% від усіх витрат;
- в бюджетному секторі працівники мають високий рівень кваліфікації, а у деяких галузях висококваліфікованих фахівців може становити близько 50% від усіх працівників [32, с. 91].

Останнім часом бухгалтерський облік у бюджетних установах все більше спрямований на використання наукових та практичних методів для вдосконалення системи оплати праці та мотивації працівників, оптимізації доходів і оподаткування, а також удосконалення обліку та звітності. Це є передумовою сталого соціально-економічного розвитку [33].

Регулювання заробітної плати вимагає значних зусиль в рамках бухгалтерського обліку, оскільки це напрямок напряму залежить від особливостей і специфіки підприємства. Такий підхід передбачає ведення відповідного обліку для зменшення матеріальних і трудових витрат, обробки та аналізу даних, а також для прийняття обґрунтованих оперативних управлінських рішень [32].

Облік роботи та нарахування заробітної плати визнається одним з ключових напрямків облікового процесу в бюджетних установах. Серед завдань обліку оплати праці, які, за думкою Куковинця О.В. та Харченка Н.В., варто виділити [11], можна відзначити такі:

- відповідна й своєчасна документація господарських операцій та платежів;
- розрахунок оплати праці відповідно до систем та форм оплати, що діють на підприємстві;
- своєчасна виплата винагороди відповідно до умов колективного трудового договору або трудового договору (контракту);
- правильний розрахунок та своєчасні виплати податків у бюджет та позабюджетні фонди;
- отримання даних про заробітну плату (вироблення працівників, використання робочого часу, продуктивність, фактично нарахована заробітна плата та відхилення), необхідних для планування та оперативного управління виробництвом;
- виконання правил розподілу нарахованої винагороди між об'єктами обчислення;
- контроль за кількістю працівників та їх участі в виробничому процесі;

- своєчасна підготовка та подання звітів (зовнішніх і внутрішніх) про роботу та її оплату відповідним структурам [11].

Облік заробітної плати є складною та важливою галуззю бухгалтерського обліку, яка вимагає точних, надійних та актуальних даних. Крім того, в процесі бухгалтерського обліку враховуються зміни чисельності працівників, витрат на оплату праці, види оплати праці та категорії працівників, обсяг внесків, що не входять до заробітної плати, розрахунки для кожного працівника, а також бюджетні та позабюджетні кошти [1].

Особливість бухгалтерського обліку в бюджетних установах полягає в тому, що він чітко регулюється державою в усіх аспектах, включаючи виплату заробітної плати, нарахування та утримання податків і внесків, контроль за рухом грошових коштів, облік доходів і витрат та інше [11].

2.2. Облік розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах

Сучасний стан організації обліку доходів працівників у бюджетних установах потребує докладного дослідження для розробки комплексної та ефективної системи розрахунків. Безперечно, що заробітна плата має важливу роль у стимулюванні працівників в умовах загострюючоїся соціально-економічної кризи в країні. Постійні зміни у законодавстві та організаційних засадах бухгалтерського обліку вимагають від сучасних бухгалтерів своєчасного внесення коригувань як у порядок ведення бухгалтерського обліку, так і у відображення інформації про виплати працівникам у фінансовій звітності підприємства [2].

Графік нарахування утримань із заробітної плати поданий на рис. 2.1 -2.2. При визначенні тарифів (заробітної плати) працівників на підставі тарифної сітки враховуються їх кваліфікаційні вимоги. Керівники встановлюють оклади відповідно до чинних кваліфікаційних вимог та тарифних розрядів для працівників з відповідною кваліфікацією на підставі законодавства [17].



Рис. 2.1. Графік нарахування заробітної плати

Джерело: розроблено на основі [11]

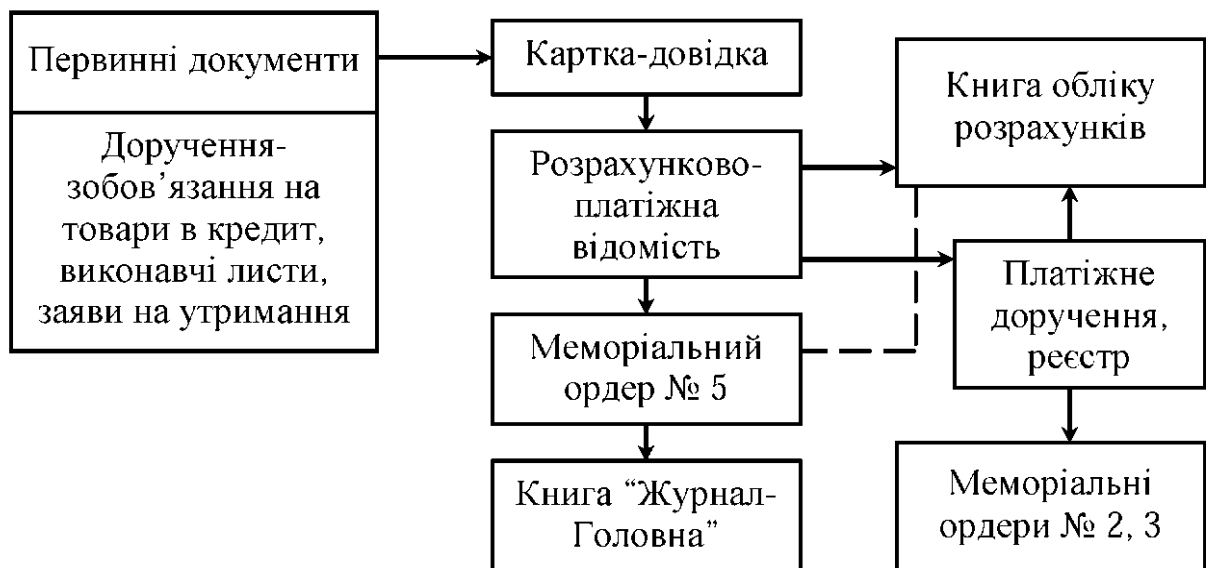


Рис. 2.2. Графік утримань із заробітної плати

Джерело: розроблено на основі [11]

Тарифи, які визначені в Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджуються згідно з профспілковою комісією не пізніше 5 вересня та подаються для затвердження вищому органу управління [17].

Розрахунок заробітної плати працівників бюджетної установи охоплює розрахунок їхнього місячного доходу, враховуючи зарплату, різноманітні доплати, премії, допомогу, відпустки та обчислення будь-яких утримань. Для цього використовуються основні документи, такі як картки відпрацьованого часу, преміальні нарахування, накази, а також документи про наукові ступені [1].

Якщо працівник отримує стабільну годинну оплату, його зарплата обчислюється шляхом множення кількості відпрацьованих годин на годинну ставку з урахуванням можливих субсидій та пільг. Схему субсидій та пільг можна знайти на рис. 2.3.



Рис. 2.3. Доплати і надбавки в бюджетних установах

Джерело: розроблено на основі [11]

Розміри премій встановлюються в залежності від особистого внеску кожного працівника або за наказом директора на підставі загальних результатів роботи установи [18].

Працівники, які мають прогули, не отримують премії. Розмір премії зменшується для працівників, які мають дисциплінарні стягнення: за попередженням (-20%), за доганою (-100%).

Типові форми первинних документів з обліку роботи та її оплати різними групами наведено в таблиці 2.1 [17].

Таблиця 2.1

Типові форми первинних документів з обліку праці та її оплати за групами

Класифікаційна ознака	Форма первинного документа
Облік особового складу	№ П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»
Облік використання робочого часу	№ П-5 «Табель обліку використання робочого часу»
Документи для розрахунку заробітної плати	№ П-6 «Розрахунково-платіжна відомість» № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)»

Джерело: розроблено на основі [17]

Для ведення обліку розрахунків з оплати праці використовується рахунок 65 "Розрахунки з оплати праці", який має характеристики пасивності, балансовості та розрахунковості. Цей рахунок використовується для збору та узагальнення інформації для розрахунку виплат працівникам за заробітну плату, допомогу у разі тимчасової непрацездатності, стипендії для студентів, аспірантів та інших форм фінансової допомоги. Цей рахунок має свої власні субрахунки (табл. 2.2) [17].

У зв'язку з тим, що розрахунки здійснюються через рахунок 651 "Розрахунки за заробітною платою", який не може бути чітко віднесений до заробітної плати, є необхідність у відкритті субрахунків із більш детальною структурою, як показано на рис. 2.4. [17].

Установа використовує різні облікові реєстри для фіксації господарських операцій. Відповідно до законодавства, установа обирає форму бухгалтерського

обліку враховуючи особливості своєї діяльності та технологію обробки рахунків-фактур [17].

Таблиця 2.2

Характеристика рахунку 65 "Розрахунки з оплати праці"

Субрахунок	Назва	Ведеться облік
6511 (6521)	Розрахунки із заробітної плати	розрахунків з оплати праці працівників, які є та не є у штаті державного сектору, включаючи всі види заробітної плати, премії та допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю
6512	Розрахунки з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню	розрахунків з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших переказів грошей населенню.
6513 (6523)	Розрахунки з працівниками за товари, продані в кредит	сум, які утримані з заробітної плати на підставі доручень-зобов'язань працівників за товари, продані в кредит торговельними організаціями.
6514 (6524)	Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках	сум, які утримані з зарплатні працівників на підставі письмової заяви кожного працівника, який виразив бажання перерахувати зарплату за безготівковим розрахунком на поточний рахунок в установі банку.
6515 (6525)	Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування	сум, сплачених із заробітної плати працівників для внесків на добровільне страхування шляхом безготівкових розрахунків.
6516 (6526)	Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків	утримання із заробітної плати працівниками членських внесків у профспілкові організації за їхніми заявами при безготівковій системі розрахунків.
6517 (6527)	Розрахунки з працівниками за позиками банків	сум, утриманих з заробітної плати працівників для погашення позик, одержаних в установі банку згідно з законодавством індивідуальними позичальниками.
6518 (6528)	Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання"	сум, утриманих з заробітної плати, стипендій, пенсій, та інші перекази за виконавчими листами та іншими документами.
6519 (6529)	Інші розрахунки за виконані роботи	виплат гонорарів позаштатному складу (композиторам, артистам, авторам тощо) за роботи та виступи та за разовими замовленнями.
6522	Розрахунки з виплати пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню	розрахунків із пенсій, допомоги та інші перекази населенню.

Джерело: розроблено на основі [11]

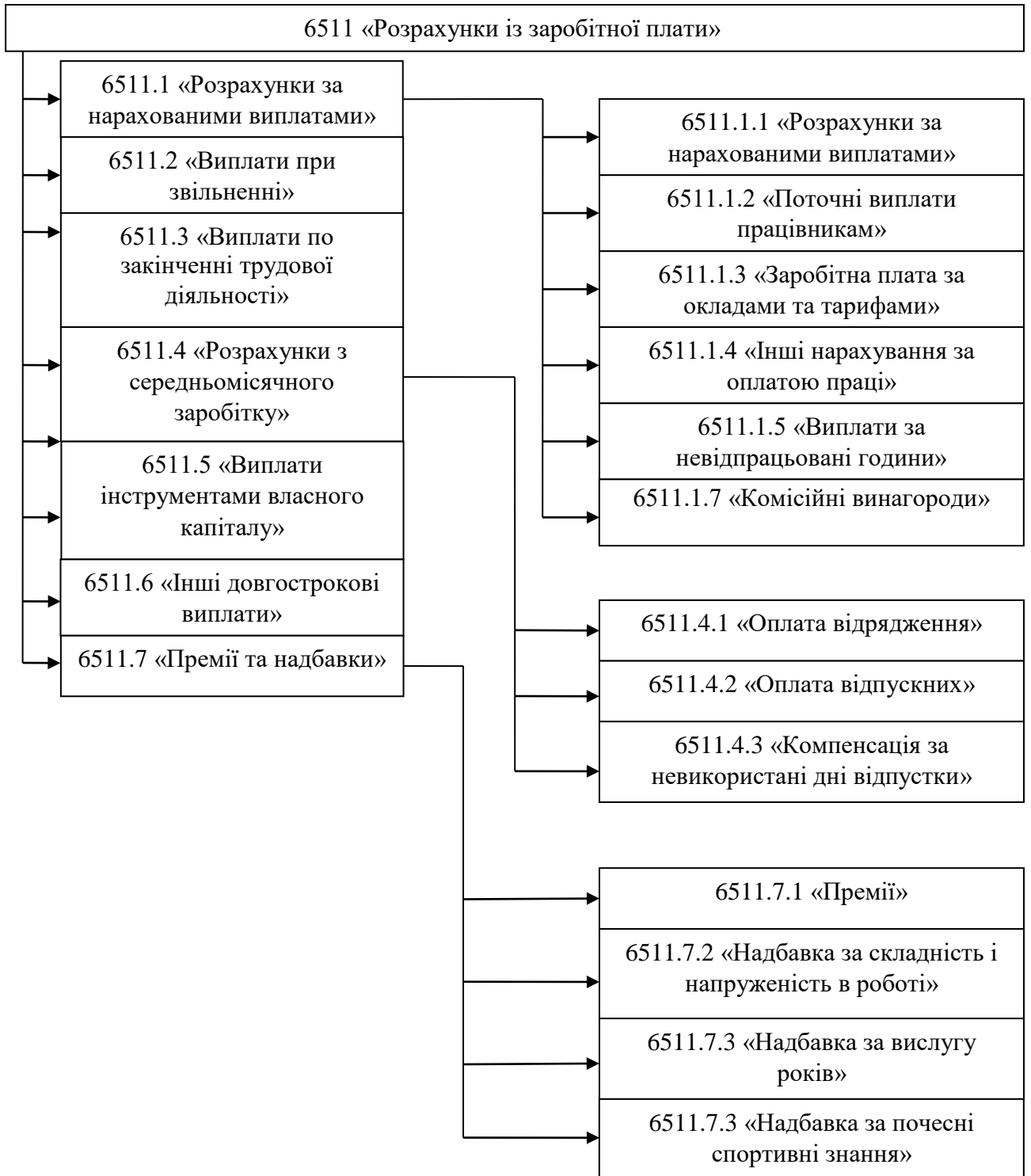


Рис. 2.4. Удосконалена структура субрахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати»

Джерело: розробка автора

У Овруцькому професійному ліцеї ведуть бухгалтерський облік у формі меморіально-ордерної форми. Основні принципи цієї форми обліку полягають в наступному:

- реєстрація бухгалтерських проводок з використанням наказів-нагадувань;
- розподіл синтетичного обліку на хронологічний та систематичний облік;
- проведення аналітичного обліку за допомогою карток;
- наявність спеціальної структури книги "Журнал - Головна", в якій здійснюється відображення бухгалтерської кореспонденції з метою полегшення аналізу та перевірки правильності записів.

Щодо нашого дослідження, дані про розрахункову заробітну плату представлені у меморіальному ордері 5а (ф. 405). Формування інформації про витрати на оплату праці є важливою частиною організації праці та розрахунку доходів.

На нашу думку, інформаційна система для управління вартістю праці повинна базуватися на таких складових: основна оплата праці та додаткові винагороди, стимулюючі та компенсаційні виплати, соціальні виплати, прибутки від інвестицій, виплати поза фондом оплати праці, витрати на соціальне забезпечення працівників, податки, пов'язані з витратами на заробітну плату. Ці витрати підприємства за окремими складовими відображаються на відповідних рахунках бухгалтерського обліку [18].

2.3. Система контролю розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах

Система контролю є найважливішим аспектом для підвищення ефективності витрат на виплати працівникам у бюджетних установах, і її загальною метою є забезпечення соціального захисту працівників установи.

При проведенні контролю за виплатами працівникам в бюджетних установах виділимо ряд завдань, які наведено на рисунку 2.5.

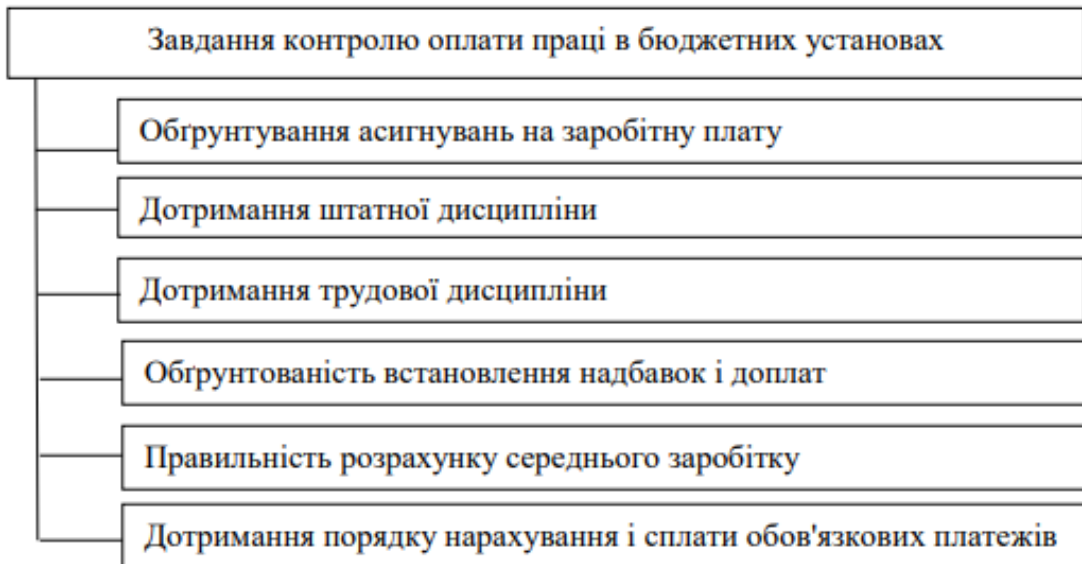


Рис. 2.5. Завдання контролю оплати праці в бюджетних установах

Джерело: розроблено на основі [8]

Оглянувши наукову літературу, можна сформулювати стратегію однієї методики контролю за виплатами працівникам бюджетних установ, яку досліджують більшість дослідників (рис. 2.6).

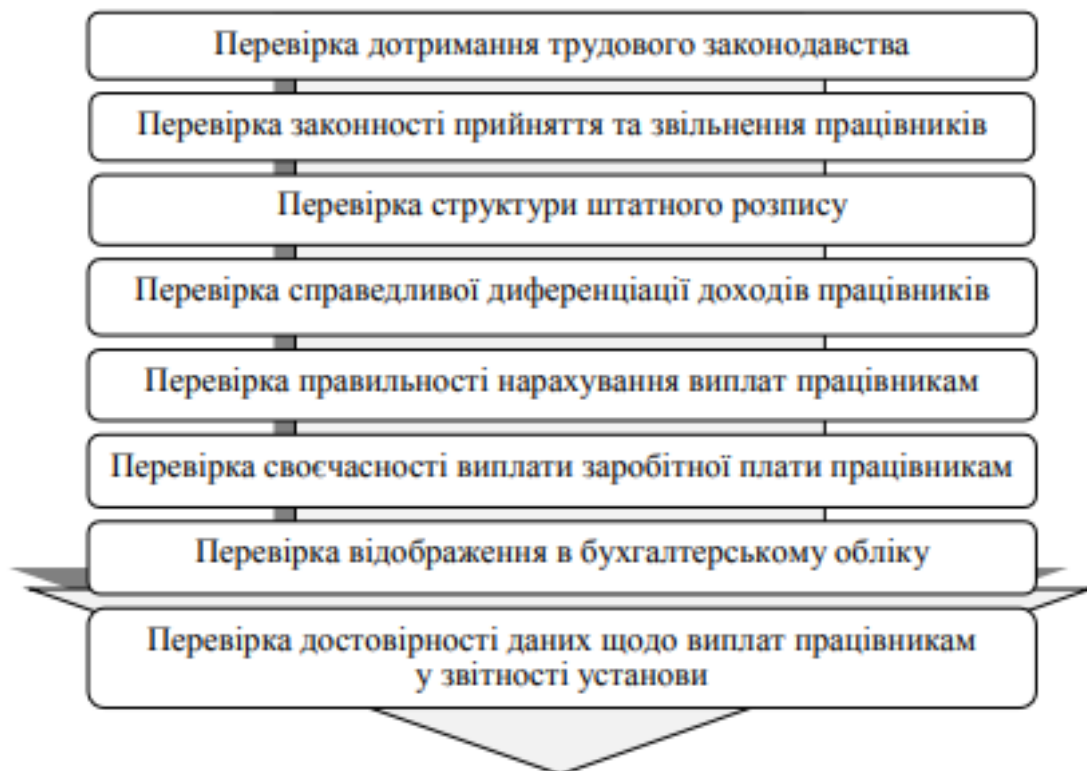


Рис. 2.6. Послідовність методики контролю виплат працівникам

Джерело: розроблено на основі [8]

Контроль за коректним використанням фонду заробітної плати здійснюють розпорядники коштів вищого рівня, Рахункова палата, органи державного фінансового контролю, органи Державної казначейської служби України, окремо бюджетні установи, а також Міністерство соціальної політики України, професійні спілки та інші органи (організації), що захищають інтереси найманих працівників. Вищий нагляд за дотриманням трудового законодавства покладений на Генерального прокурора України та підпорядкованих йому прокурорів [17].

При контролі за виплатами працівникам необов'язково шукати лише порушення чи зловживання, але й виявляти можливість ефективнішого витрачання коштів на заробітну плату.

Як правило, контроль за оплатою праці проводять вибіркоким способом, і його рекомендується організувати в такому порядку [27]:

- перевірка використання затвердженого фонду заробітної плати, включаючи місця роботи, посадові оклади, розцінки, надбавки, премії та інші заохочувальні виплати;
- перевірка дотримання трудової дисципліни, організації праці та ведення особових справ працівників;
- перевірка коректності документації з оплати працівникам;
- відповідність видатків на оплату праці кошторисному призначенню та обґрунтованість їх встановлення;
- правильність розрахунку виплат і утримання заробітної плати працівників.

Таким чином, перевіряється точність обліку розрахунків з працівниками щодо оплати праці та відрахувань на соціальне страхування. Під час цієї перевірки зачіпається вірність складання розрахунково-платіжних відомостей, звітів з питань праці та розрахункових відомостей з відрахувань на соціальне страхування [27].

Основними джерелами контролю є ряд документів, перелік яких подано на рисунку 2.7.

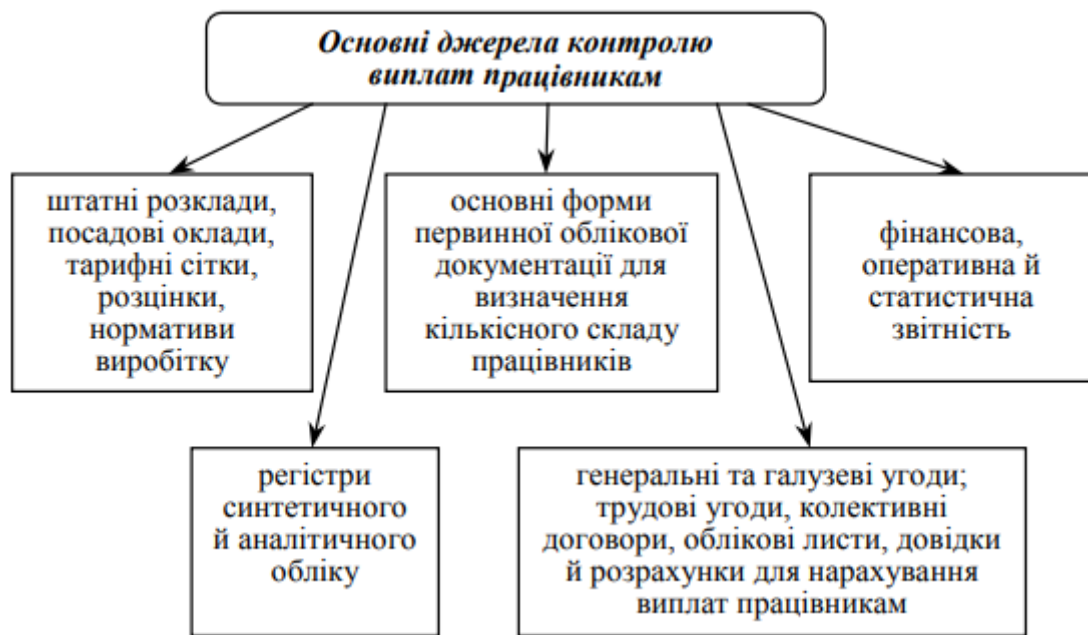


Рис. 2.7. Основні джерела контролю виплат працівникам у бюджетних установах

Джерело: розроблено на основі [27]

Під час контрольних процедур важливо перевірити відповідність застосування тарифних розрядів і відповідних тарифних ставок відповідно до Постанови КМУ "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" [17]. Необхідно також перевірити документи, що підтверджують виконання обсягів роботи, за які нараховується заробітна плата, такі як таблиці обліку робочого часу, класні журнали, журнали академічних груп, індивідуальні плани викладачів та інше [27].

Крім того, при контролі виплат працівникам у бюджетних установах необхідно перевірити [27]:

- порядок виплати заробітної плати сумісникам;
- розрахунок виплат працівникам, розрахунок яких проводиться виходячи з середньої заробітної плати працівника;
- цільове використання коштів загального фонду на оплату праці працівників бюджетних установ, оскільки ці кошти є захищеними видатками

згідно зі ст. 55 Бюджетного кодексу України;

- правильність розрахунку планових показників щодо виплат працівникам, що залежить від обґрунтованості визначення в кошторисі суми видатків за кодом економічної класифікації 2120 "Нарахування на оплату праці", що також включено до переліку захищених статей видатків Державного бюджету;

- правильність нарахування й сплати єдиного соціального внеску;
- порядок обліку своєчасно не отриманих від каси установи сум заробітної плати (депонована сума) [27].

Важливо відзначити, що контрольні процедури, які виконуються під час перевірки виплат працівникам, дозволяють особі, що безпосередньо здійснює цей контроль, робити висновки щодо достовірності даних первинного обліку бюджетної установи за обраний період перевірки.

Зважаючи на те, що первинні документи регламентують нарахування, виплату заробітної плати та відносини з робітниками, вони мають важливе значення під час перевірки оплати праці. У засобі потрібно належним чином закріпити відповідальність за окремі аспекти обліку виплат працівникам, такі як: облік використання робочого часу та особового складу, розрахунки з робітниками та службовцями та інше [8].

В проведених дослідженнях було встановлено, що для забезпечення найефективнішого контролю за нарахуванням витрат на оплату праці в бюджетних установах необхідно [8]:

- затвердження прогресивних систем мотивації з конкретними і зрозумілими показниками та методикою їх розрахунку та нарахування;

- розроблення графіків документообігу для оформлення документації, пов'язаної з обліком розрахунків з оплати праці. Детальне визначення виконавців та строків складання документів дозволить оптимізувати час обробки документації та забезпечить чіткий рух документів між виконавцями облікового процесу, пов'язаного з оплатою праці. Цей графік дозволить чітко розподілити функції обліку між різними відділеннями бухгалтерії та зменшить

ймовірність помилок під час розрахунків, обліку та виплати заробітної плати.

- поліпшення організації внутрішнього контролю, яке дозволить максимізувати інформаційний потенціал. Ці інновації також допоможуть поліпшити розуміння всіх аспектів діяльності підприємства, зберігаючи при цьому правильність обліку цих операцій.

Дослідження показує, що контроль над використанням коштів на виплати праці має велике значення для бюджетних установ і потребує проведення процедурного контролю за використанням фонду оплати праці. Крім того, контроль за виплатами працівникам є складним і трудомістким процесом, оскільки витрати на заробітну плату становлять значну частину від загальних видатків у бюджетних установах.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Проблеми оплати праці державних службовців включають низький рівень заробітної плати, невелику різницю між рівнями оплати різних посад, неадекватну оцінку роботи провідних фахівців та існування двох паралельних систем оплати праці у бюджетній сфері. Соціально-економічна ситуація додатково ускладнюється затримками у виплатах заробітної плати працівникам.

Спостерігається тенденція до зниження рівня оплати праці працівників у сфері бюджету порівняно з рівнем оплати праці у приватному секторі економіки. Це має негативний вплив на імідж медичних, освітніх, соціальних, культурних та інших гуманітарних професій, призводить до еміграції працівників у інші сфери.

2. Для оцінки заробітної плати необхідно враховувати такі основні показники, як кількість працівників, їх професії та кваліфікація, витрати на оплату праці в годинах і робочих днях, обсяг виробленої продукції або виконаної роботи, розмір заробітної плати в залежності від категорій працівників і видів винагород, виплати премій, суми нарахувань і використання відпусток та соціального страхування працівників, а також суми відрахувань.

Ці дані потрібні для розрахунку таких економічних показників, як рівень пропозиції праці, середня заробітна плата, та продуктивність тощо

3. Дотримання контролю над використанням коштів на виплату заробітної плати в кожній бюджетній установі має велике значення, в процесі якого необхідно систематично контролювати використання фонду заробітної плати. Крім того, контроль над витратами на оплату праці є складним процесом, який потребує ретельності та уважності, оскільки витрати на оплату праці становлять значну частку в структурі витрат бюджетної установи.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі проведено теоретичний аналіз та розроблено новий підхід до важливої науково-прикладної проблеми, яка полягає в розробці теоретико-методологічних засад, методичного забезпечення та вивченні науково-практичних підходів до організації обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам у бюджетних установах:

1. Введення воєнного стану в Україні призвело до ухвалення нових методів урегулювання трудових відносин на рівні законодавства. Прийняття Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" дало можливість вживати невідкладних заходів для вирішення проблем, що виникли перед роботодавцями у сфері організації трудових відносин та захисту прав працівників. Проте залишаються невирішеними окремі питання, а також залишаються непокритими деякі законодавчі та нормативні прогалини, пов'язані з неефективною організацією праці та трудових відносин як в період воєнного стану, так і в умовах миру.

У 2022 році на українському ринку праці спостерігався спроби адаптації до умов воєнного конфлікту, але після серії атак на енергетичну інфраструктуру цей процес був призупинений. Згідно з прогнозами НБУ, рівень безробіття залишатиметься високим і значно вищим за природній рівень через наслідки війни. За середніми оцінками на 2022 рік рівень безробіття становив би 25–26%, що відповідає загальній кількості безробітних у 3,2 млн осіб.

Недофінансування вакансій порівняно з кількістю пошукачів роботи призводить до високого рівня безробіття. У той же час, зайнятість мігрантів за кордоном поступово зростає, що частково компенсує втрати на українському ринку праці, але створює довгострокові ризики. Відновлення робочих місць до попереднього рівня потребуватиме значного часу через серйозні пошкодження виробничих потужностей та слабкий внутрішній попит. На ринку праці будуть існувати дисбаланси у кваліфікаціях та регіональні відмінності через зміни у структурі попиту та пропозиції праці в результаті міграційних процесів.

2. Виплати працівникам представляють собою всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, які надає суб'єкт господарювання безпосередньо або через третіх осіб працівникам та членам їх сімей.

Проблеми оплати праці державних службовців включають низький рівень заробітної плати, невелику різницю між рівнями оплати різних посад, неадекватну оцінку роботи провідних фахівців та існування двох паралельних систем оплати праці у бюджетній сфері. Соціально-економічна ситуація додатково ускладнюється затримками у виплатах заробітної плати працівникам.

Спостерігається тенденція до зниження рівня оплати праці працівників у сфері бюджету порівняно з рівнем оплати праці у приватному секторі економіки. Це має негативний вплив на імідж медичних, освітніх, соціальних, культурних та інших гуманітарних професій, призводить до еміграції працівників у інші сфери.

3. Основними принципами організації обліку праці та її оплати мають бути: належна організація обліку кадрового складу та робочого часу, обчислення заробітної плати, строге дотримання законодавства про оплату праці, точні та своєчасні розрахунки з оплати праці.

Існують деякі методи для поліпшення організації обліку розрахунків з оплати праці:

- впровадження ефективної системи документообігу;
- використання гнучких методів та систем оплати праці;
- модернізація моделі аналітичного обліку;
- впровадження та удосконалення автоматизованих систем обліку.

4. Одним з ключових завдань професійного ліцею є забезпечення права громадян України на отримання професійної освіти з урахуванням їхніх талантів, інтересів та здібностей з метою задоволення потреб економіки країни у висококваліфікованих та конкурентоспроможних робітниках на ринку праці.

5. Для оцінки заробітної плати необхідно враховувати такі основні показники, як кількість працівників, їх професії та кваліфікація, витрати на оплату праці в годинах і робочих днях, обсяг виробленої продукції або виконаної роботи, розмір заробітної плати в залежності від категорій

працівників і видів винагород, виплати премій, суми нарахувань і використання відпусток та соціального страхування працівників, а також суми відрахувань.

6. Дотримання контролю над використанням коштів які йдуть на виплату заробітної плати в бюджетній установі має вагоме значення, в процесі якого необхідно систематично контролювати використання фонду заробітної плати. Крім того, контроль над витратами на оплату праці є складним процесом, який потребує ретельності та уважності, оскільки витрати на оплату праці становлять значну частку в структурі витрат бюджетної установи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 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.

2. 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.

3. Галайда Т. О., Рябуха А. І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 16 (1). С. 65–68.

4. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 23.11.2023)

5. Гуцаленко Л. В. Внутрішньогосподарський контроль: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2014. 496 с.

6. Документальне оформлення системи оплати праці: положення та їх зразки. URL: <https://news.dtki.ua/labor/compensation/42498> (дата звернення: 20.11.2023).

7. Інфляційний звіт НБУ за січень 2023 року. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4т%20статті-2053-1-10-20230301.pdf (дата звернення: 25.11.2023).

8. Комірна О.В., Міняйло В.П., Гусар М.М. Контрольно-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці бюджетних установ. *Електронний фаховий науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*, 2018 р. № 18. С. 45-50.

9. Кравченко О. В., Сидорук Т. С. Виплати працівникам: економічна сутність, вітчизняна та міжнародна практика обліку. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*. 2014. Вип. 38. С. 174-180

10. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 6. С. 32 – 38.

11. Куковинець О.В., Харченко Н.В. Облік і контроль заробітної плати в бюджетній установі. *Облік, аналіз та аудит: еволюція, сучасний стан та перспективи розвитку: навчальний посібник*. Київ, 2015. 213с.

12. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 8. С. 12- 23.

13. Лень В. С. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. № 2 (2). С. 266–274

14. Матюха М. М., Трикоза О. М. Організаційні аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах застосування МСФЗ. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія : Економічні науки*. 2015. № 6. С. 69-74

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

16. Оляднічук Н. В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2014. Вип. 84. С. 149-155.

17. Офіційний вебпортал парламенту України. Законодавство України. URL: <https://www.rada.gov.ua> (дата звернення: 25.11.2023).

18. Офіційний сайт Овруцького професійного ліцею. URL:

ptu-35.com.ua/index.php/component/content/?view=featured (дата звернення: 20.11.2023).

19. Перезова І. В., Камінська І. Б. Проблематика та невизначеність нормативних документів з організації розрахунків за виплатами працівникам. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Сер. : Економіка*. 2012. Вип. 20. С. 254-259.

20. Пічка Л. В. Організація обліку оплати праці в бюджетних установах. *Управління розвитком*. 2013. №5. С. 142-144

21. Попова, В., Колотило, Ю. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*, 2019. №10 (74), С. 714-721.

22. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.11.2023).

23. Пушкар М.С. Тенденції та закономірності розвитку бухгалтерського обліку в Україні (теоретико-методологічні аспекти): монографія. Тернопіль: Економічна думка, 1999. 423 с

24. Сайт Державної служби статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення: 25.11.2023).

25. Сайт Мінфіну. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 20.11.2023).

26. Склярук І. Особливості організації обліку розрахунків за оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск № 47. URL: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/2130-> (дата звернення: 25.11.2023).

27. Сокол К.О. Внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам у бюджетних установах. URL: http://vtei.com.ua/images/2020/25_03_2020/4/7.pdf (дата звернення: 25.11.2023).

28. Сопко В.В. Бухгалтерський облік в підприємстві. Київ: Техніка, 1995. С. 110-116.

29. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з

оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 395–404.

30. Фаріон В. Я. Аналітична оцінка ділової активності та рентабельності підприємств. *Інноваційна економіка*. 2013. № 10. С. 27- 33.

31. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Економіка і суспільство*. 2018. №17. С. 668–673.

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

33. Чеканова В. В. Організація обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах України. *Управління розвитком*. 2014. № 9. С. 161- 163

34. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947>. (дата звернення 15.12.2021)

35. IPSAS 25 “Employee Benefits”. URL: http://www.ipsas.org/en/ipsas_standards.htm. (дата звернення: 25.11.2023).

36. Саранчук А. Контроль розрахунків за виплатами працівникам в бюджетних установах *Студентські наукові читання 2023*. Матеріали конференції першого туру Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт Поліського національного університету, 30 листопада 2023 р. Житомир : Поліський національний університет. 2023.. С. 146-148.

37. Саранчук А.Ю., Мірзагаєва Ю.Г. Сутність та функції заробітної плати. Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу: зб. праць учасників Між. наук.-практ. інтернет-конф., м. Житомир, 10 листопада 2023 р.: Поліський університет, 2023. С. 332-334.

ДОДАТКИ