

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

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

НЕЧИПОРЕНКО ОЛЕНА МИХАЙЛІВНА

УДК 657.1:339.1

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З
ОПЛАТИ ПРАЦІ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ**

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

_____ Олена НЕЧИПОРЕНКО

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. Сус Юрій Юрійович

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) НЕЧИПОРЕНКО Олена Михайлівна захистив(ла) кваліфікаційну роботу з оцінкою: сума балів за 100-бальною шкалою _____, за університетською шкалою _____

Секретар ЕК _____
(підпис)

Ганна МАЙДУДА
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Нечипоренко О. М. Організація обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ. – 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, контролю та звітності розрахунків з оплати праці бюджетних установ.

У дослідженні аналізується сутність поняття "оплата праці" та розглядаються його основні характеристики. Досліджено організаційні аспекти формування оплати праці бюджетних установ та інформаційне забезпечення процесу управління. Тобто розкрито: економічний зміст з оплати праці бюджетних установ; організацію обліку та контроль розрахунків з оплати праці; характеристику та аналіз діяльності бюджетних установ.

Обґрунтовано облікове забезпечення формування розрахунків з оплати праці та їх контроль в закладах професійно-технічної освіти через дослідження завдання і ролі системи обліку і контролю за розрахунками з оплати праці, облікове забезпечення формування розрахунків з оплати праці, систему контролю розрахунків з оплати праці.

Виділено інформаційну систему для потреб управління розрахунками з оплати праці, 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

Nechyporenko O. M. Organization of accounting, analysis and control of payroll calculations of 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 з оплати праці бюджетних установ та інформаційного забезпечення процесу управління.....	9
1.1. Економічний зміст розрахунків з оплати праці.....	9
1.2. Організація обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ.....	17
1.3. Характеристика та аналіз діяльності закладів фахової передвищої освіти....	21
Висновки до розділу 1.....	27
Розділ 2. Організація обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ	29
2.1. Завдання і роль системи аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ	29
2.2. Облік розрахунків з оплати праці бюджетних установ.....	34
2.3. Система аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ	41
Висновки до розділу 2.....	49
Висновки.....	51
Список використаних джерел.....	54
Додатки.....	58

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Система бухгалтерського обліку, зокрема праці та її оплати, зараз перебуває в процесі реформування з урахуванням міжнародних стандартів і є недосконалою через складність та значущість праці як об'єкту обліку. Вона відіграє ключову роль у виконанні життєво важливих функцій для людини, таких як відтворення, регулювання, стимулювання та соціальна підтримка. Питання удосконалення оплати праці є критичним у соціально-економічних відносинах, оскільки це стосується інтересів більшості населення країни, а також впливає на всі аспекти ринку: воно впливає на структуру виробництва та його динаміку через механізми попиту та пропозиції; через конкуренцію між працею та капіталом – на рівень технологічного розвитку виробництва, динаміку цін, інфляцію, його ефективність, рівень зайнятості та якість робочої сили.

Фокус дослідження на теми реформування та вдосконалення системи оплати державних службовців вітчизняними науковцями, такими як А. М. Колот, С. Дубенко, В. Філіповський, І. Г. Пахомова. Проблеми облікового відображення праці держслужбовців та їхньої оплати висвітлювались у працях вчених і практиків, таких як А. О. Заїнчковський, П. Й. Атамас, О. О. Чечуліна, С. В. Свірко та інших. У той же час, вітчизняні системи бюджетного обліку та державної служби, зокрема, оплата праці держслужбовців, не є ідеальними й потребують реформування. Це підтверджує актуальність та обумовлює потребу подальших наукових досліджень.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в узагальненні поточних теоретичних положень, методів організації та практики обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, 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 розрахунків з оплати праці;
- вивчення нормативно-правового регулювання розрахунків з оплати праці, їх обліку та аналізу;
- дослідження практики складання первинних документів з обліку робочого часу та оплати праці;
- оцінка методик синтетичного та аналітичного обліку оплати праці на підприємствах;
- розгляд питань порядку розрахунків з оплати праці та їх відображення в обліку;
- визначення основних напрямків організації та методики аналізу розрахунків з оплати праці та їх вдосконалення.

Об'єктом дослідження є операції, пов'язані з обліком та контролем розрахунків з оплати праці у бюджетних установах.

Предметом дослідження є методологічні, організаційні та практичні питання бухгалтерського обліку та контролю розрахунків з оплати праці.

Методи дослідження. При написанні кваліфікаційної роботи були використані такі методи дослідження: порівняльно-правовий – для аналізу нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку оплати праці; системно-структурний – для аналізу організаційних та методологічних підходів до відображення розрахунків з оплати праці; соціологічний (дослідження офіційних наукових та бібліографічних джерел) – для збору наукової інформації про об'єкт і предмет дослідження; економіко-математичне моделювання; статистичний – для збору та аналізу даних; метод бухгалтерського обліку (рахунки, подвійний запис, документація, балансове узагальнення і звітність).

Джерелами інформації є фінансова звітність підприємства, його статут, законодавчі та нормативно-правові документи щодо обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ, 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, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Основний текст роботи складає 47 сторінок, на яких представлено 7 таблиць та 17 рисунків. Робота містить вступ, два розділи, висновки та список використаних джерел (36 найменувань).

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ

1.1. Економічний зміст розрахунків з оплати праці

Складні процеси ринкових перетворень в Україні призводять до економічної нестабільності та непорядкованості системи розподілу створеного сукупного продукту. Це призводить до суперечностей в оплаті праці та доходах населення, що негативно впливає на мотивацію та результативність праці.

Особливо проблематичною є ситуація з оплатою праці в установах та організаціях бюджетної сфери. Тут висококваліфікована праця недостатньо оплачується, що призводить до суттєвих розбіжностей у рівнях оплати праці в залежності від кваліфікації, складності та відповідальності за виконану роботу. Складність цієї проблеми, а також її важливість, не вивчені достатньо та вимагають негайного пошуку ефективних шляхів для її вирішення.

Дослідження літературних джерел показує, що українські вчені частково розглядали проблему оплати праці в бюджетній сфері. Основна увага була зосереджена на інструментах державного регулювання оплати праці та їх впливі на заробітну плату бюджетників. Також ведуться значні дискусії стосовно впровадження єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників окремих секторів бюджетної сфери.

Зараз існує кілька питань, які потребують розв'язання. Більшість дослідників досліджує проблему оплати праці в бюджетній сфері загалом, не досліджуючи її специфіку в окремих галузях. Також існують протиріччя в нормативно-законодавчій базі, які ускладнюють впровадження нових підходів до побудови ефективної системи оплати праці у цій сфері. Механізм оплати праці бюджетників ґрунтується на застарілих неринкових засадах, що ускладнює впровадження нових методів стимулювання праці та не стимулює працівників до досягнення високих результатів праці [6].

Заробітна плата представляє собою певну компенсацію, яка виплачується працівникові власником чи уповноваженим ним органом за виконану роботу [20]. Як правило, ця компенсація виражається у грошовій формі і залежить від складності та умов виконаної роботи, результатів робіт та діяльності установи, а також професійних якостей працівника [6].

Загалом, заробітна плата складається з трьох основних елементів (рис. 1.1).

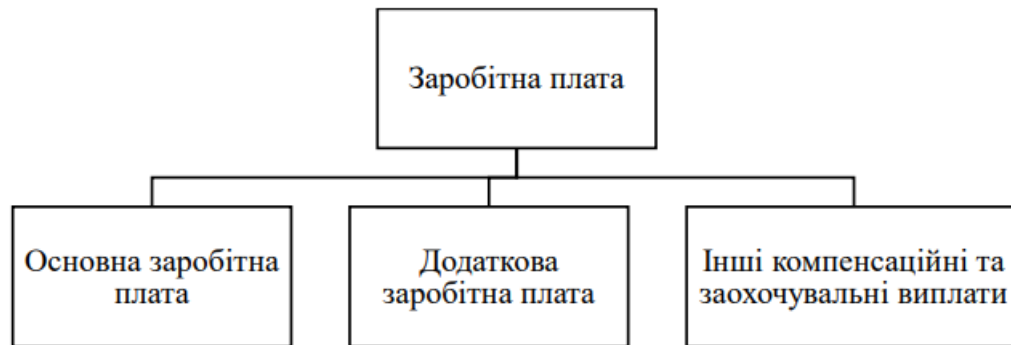


Рис. 1.1. Елементи заробітної плати

Джерело: сформовано на основі [6]

Основна заробітна плата це грошова винагорода, яку працівник отримує за виконану роботу в межах встановлених норм праці (норми виробітку, часу, обслуговування, посадові обов'язки), і встановлюється у формі тарифних ставок, окладів або щоденних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Розмір основної заробітної плати може значно відрізнитися через різні причини, такі як галузь праці, рівень кваліфікації працівника тощо [9].

Додаткова заробітна плата включає всі додаткові виплати та пільги, які працівник отримує понад основну заробітну плату. Ці виплати можуть включати доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, що передбачаються законодавством. Також до додаткової заробітної плати відносяться премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій, а також різні пільги, які працівник отримує на основі досвіду, посади чи інших факторів (табл. 1.1) [9].

Таблиця 1.1

Основні види додаткової заробітної плати та їх характеристика

№	Вид	Характеристика
1.	Премії та бонуси	Додаткові грошові винагороди, які працівник отримує за досягнення певних цілей, високу продуктивність або за внесок у розвиток організації
2.	Надбавки до зарплати	Додаткові суми, що виплачуються працівнику як компенсація за особливі умови праці, наприклад, наднормову роботу, роботу в нічний час, вихідні або святкові дні, роботу у небезпечних умовах тощо
3.	Соціальні пільги	Різноманітні додаткові вигоди, які надаються працівникам у сфері соціального захисту, такі як медичне страхування, пенсійні виплати, компенсація витрат на навчання або підвищення кваліфікації, допомога на дітей та інші види пільг
4.	Інші додаткові виплати	Різні види додаткових виплат, такі як премії за рекомендації працівників, компенсація витрат на проїзд або житло, додаткові відпустки тощо

Джерело: сформовано на основі [9]

Інші види стимулюючих та компенсаційних виплат включають [9]:

- винагороди за річні результати роботи;
- премії за спеціальними системами та умовами;
- компенсаційні та інші грошові або матеріальні виплати, які не передбачаються діючим законодавством або здійснюються понад встановлені норми.

Виплата заробітної плати як основної форми доходу працівників та основа їхнього благополуччя відіграє ключову роль у стимулюванні матеріальних інтересів та є найбільш ефективним засобом активізації людського фактору. За словами професора Ткаченка Н.М., заробітна плата є "винагородою за внесок працівника в підприємство, тому мотивація працівників до ефективної та продуктивної праці є їхньою основною функцією" [31, с. 125].

Крищенко К. аналізує подвійну сутність заробітної плати: з одного боку, вона виступає як елемент ринку праці і функціонує поза межами підприємства; з іншого боку, вона є складовою ціни виробництва та формується на кожному підприємстві залежно від кінцевих результатів його діяльності [13, с. 35].

Дороніна О.А. вказує, що заробітна плата, як правило, є грошовою винагородою, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу за трудовим договором. Вона відображає грошове значення та вартість "трудових" товарів, а також частково відображає їхню ефективність [5, с. 12].

Графічне зображення значення оплати праці в економічній системі представлено на рис. 1.2.

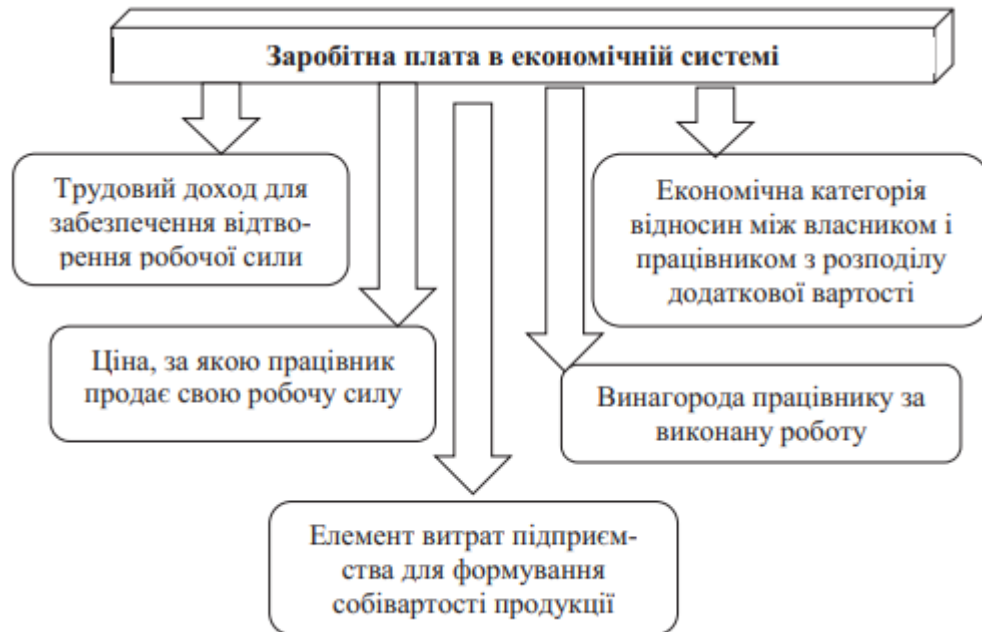


Рис. 1.2. Значення оплати праці в економічній системі

Джерело: сформовано на основі [11]

У сучасній економіці, яка базується на товарному виробництві та праці, заробітна плата є складовою ринку праці і виступає як ціна, за яку робітник продає свою працю. Основна суть цієї економічної категорії також проявляється у її функціях. Термін "функція" виник від слова латинського походження, яке означає мету, сферу діяльності та роль [13].

Отже, функція заробітної плати полягає в її меті, ролі та участі у практичній діяльності з узгодження та задоволенні інтересів основних аспектів соціально-продуктивних відносин. Згідно з І. В. Саухом, ефективність заробітної плати визначається тим, наскільки вона успішно виконує свої основні функції [25].

У умовах ринкової економіки заробітна плата виконує ряд функцій, таких як регулююча (роздільна), стимулююча, соціальна, відтворювальна, а також функція формування платоспроможного попиту населення (рис. 1.3) [31].

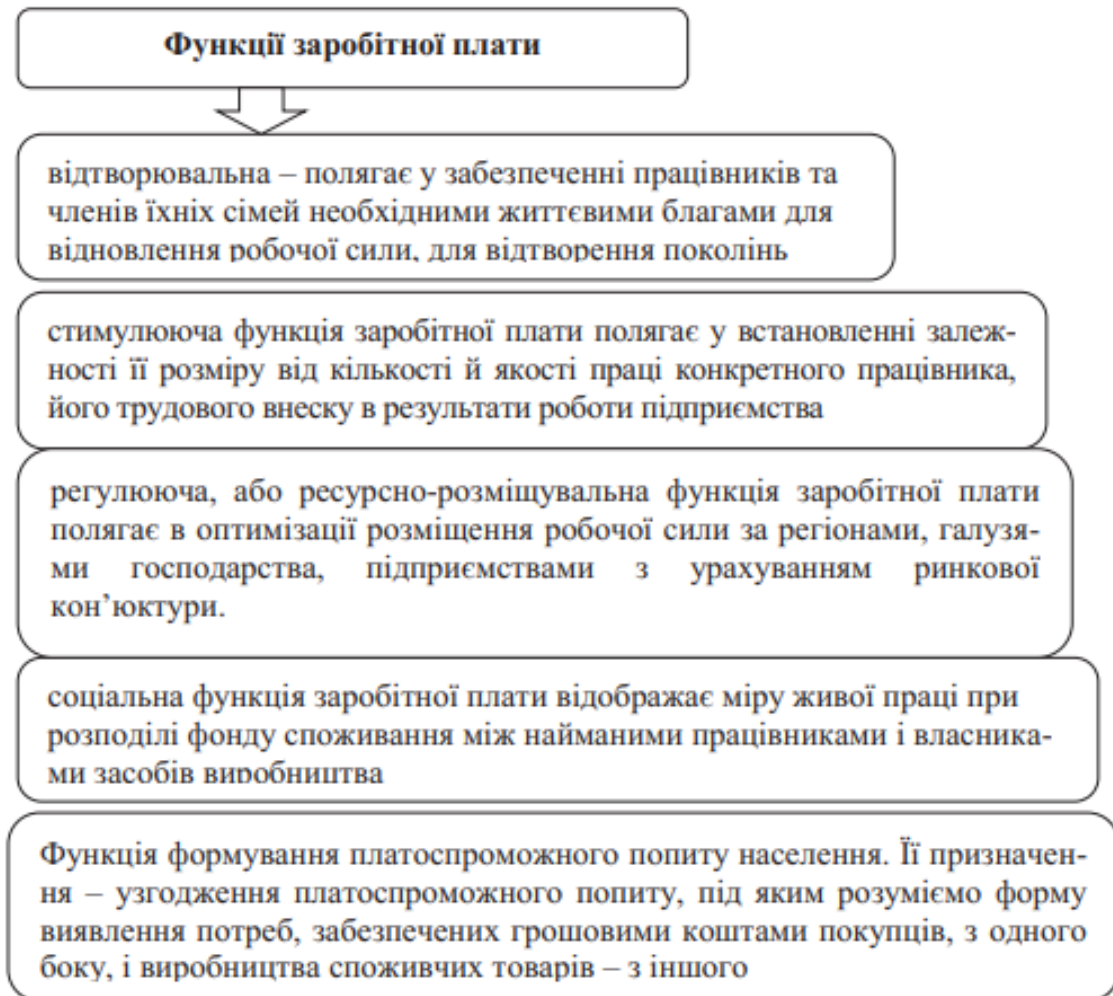


Рис. 1.3. Основні функції заробітної плати працівників

Джерело: сформовано на основі [31]

Кожна з перерахованих функцій заробітної плати має своїх учасників, які перш за все зацікавлені у її реалізації.

Залежно від методу розрахунку зарплати працівників (відпрацьовані години або фактичний обсяг виконаної роботи), існують різні форми та системи заробітної плати, які представлені на рисунку 1.4 [32].

Тарифна система є основою для структурування оплати праці. Відповідно до статті 96 Кодексу законів про працю України, основу для структурування заробітної плати становить тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів та тарифно-

кваліфікаційних характеристик. Тарифна система оплати праці - це комплекс правил, які дозволяють здійснювати порівняльну оцінку роботи в залежності від кваліфікації, умов виконання, рівня відповідальності, важливості галузі та інших факторів, які визначають якість праці [22].



Рис. 1.4. Форми оплати праці працівників та їх системи

Джерело: сформовано на основі [32]

Мінімальна заробітна плата є основою для формування системи колективних переговорів і оплати праці. Важливо зауважити, що заробітна плата займає провідне місце в системі бухгалтерського обліку бюджетних установ. Вона контролюється податками і не має верхнього ліміту, проте законодавством встановлено її мінімальний розмір, якому необхідно відповідати.

Мінімальна заробітна плата встановлює розмір оплати праці для некваліфікованої, простої роботи згідно із законодавством. Її економічна значущість полягає в тому, що вона встановлює мінімальний рівень оплати праці, який гарантує працівникам мінімальний стандарт життя [27].

Низька заробітна плата та затримки у її виплаті шкідливо впливають на ставлення працівників до їхніх трудових обов'язків та можуть бути причиною пошуку роботи за межами підприємства. Отже, метою та методами

реформування заробітної плати є створення умов для забезпечення необхідного рівня життя для кожної здатної до праці людини та забезпечення виконання різних функцій заробітної плати, зокрема відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної.

Мінімальна заробітна плата є свого роду гарантією соціального захисту, яка є обов'язковою українським законодавством незалежно від форми власності та типу діяльності підприємств. Це ключовий компонент соціальної політики, спрямований на забезпечення справедливої оплати праці та захисту прав працівників. Розмір мінімальної заробітної плати періодично переглядається відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та тарифів на послуги, та також має свої економічні аспекти (табл. 1.2) [27].

Таблиця 1.2

Економічні аспекти сутності мінімальної заробітної плати

№	Аспекти	Визначення
1.	Мінімальний життєвий рівень	Мінімальна заробітна плата встановлюється таким чином, щоб працівники мали достатній дохід для покриття основних потреб, таких як харчування, житло, медичне обслуговування, освіта і транспорт. Вона сприяє запобіганню недостатньому рівню життя і боротьбі з бідністю.
2.	Захист прав працівників	Мінімальна заробітна плата гарантує, що навіть найнижчеоплачувані працівники отримують справедливу оплату за свою працю. Вона виступає як мінімальний стандарт, який встановлює найнижчу межу оплати праці, що не може бути порушена.
3.	Забезпечення справедливої конкуренції	Мінімальна заробітна плата допомагає уникнути недобросовісної конкуренції між підприємствами, які можуть намагатися знижувати вартість праці, несправедливо використовуючи низькі зарплати. Вона створює рівні умови для підприємств і сприяє підтримці економічної справедливості.
4.	Вплив на покупну спроможність	Підвищення мінімальної заробітної плати може мати позитивний вплив на покупну спроможність населення. Коли працівники отримують більш високу оплату, вони можуть збільшувати свої витрати на товари та послуги, що сприяє економічному зростанню.
5.	Соціальний захист	Мінімальна заробітна плата відіграє роль у соціальному захисті працівників, забезпечуючи мінімальний рівень доходу та підтримку для найуразливіших категорій працівників, таких як молоді, низькокваліфіковані працівники та інші.

Джерело: сформовано на основі [27]

Оплата праці в установах, фінансована з бюджету, часто ґрунтується на системі шкал заробітної плати, де величина оплати праці визначається в залежності від посадового рангу, категорії роботи, рівня досвіду тощо. Це може бути узгоджено через укладення колективних договорів, угод між профспілками та державними органами [29].

Оплата праці може бути розрахована на годинній, денній, тижневій або місячній основі і зазвичай залежить від часу, який працівник витрачає на виконання своїх обов'язків. Фактори, які також впливають на оплату праці, представлені в таблиці 1.3. [29].

Таблиця 1.3

Фактори впливу на оплату праці працівників

№	Фактор	Роз'яснення
1.	Кваліфікація та досвід	Працівники з вищою кваліфікацією або більшим досвідом можуть отримувати вищу оплату праці порівняно з менш кваліфікованими колегами.
2.	Посада	Різні посади мають різний рівень відповідальності та складності роботи, що може відобразитися в рівні оплати праці.
3.	Галузь	Оплата праці може варіюватися залежно від галузі праці, оскільки різні галузі мають різний рівень попиту на робочу силу та економічну прибутковість.
4.	Регіон	Рівень оплати праці може відрізнитися в залежності від регіону або місцевих економічних умов. Наприклад, зазвичай великі міста або розвинені регіони можуть мати вищі заробітні плати порівняно з сільськими районами.
5.	Колективні договори та законодавство	У деяких країнах і секторах можуть існувати колективні договори або законодавчі норми, які встановлюють мінімальний рівень оплати праці або вимоги до компенсаційних виплат.

Джерело: сформовано на основі [29]

Заробітна плата в установах, що фінансуються з бюджету, може коливатися в залежності від країни, регіону, конкретного закладу, посади, рівня кваліфікації та інших чинників. Загалом, заробітні плати в установах, можуть бути нижчими у порівнянні з приватним сектором, але це компенсується іншими

перевагами, такими як надійність зайнятості, соціальні пільги, виплати пенсій та інші додаткові пільги.

1.2. Організація обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ

Україна організовує оплату праці відповідно до чинних нормативних актів, загальних узгоджень на державному рівні, галузевих та регіональних угод, колективних договорів, трудових угод та інших внутрішніх правил установи [30].

Організація обліку оплати праці на підприємстві включає вибір та впровадження методів збору та обробки інформації, а також технічних засобів обліку та оргтехніки, які найкраще відповідають організаційно-технічним умовам та дозволяють отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Оплата праці працівників, що працюють у трудових відносинах на підприємствах, установах, організаціях, незалежно від форми власності та господарювання, регулюється [34]:

- з одного боку, це включає встановлення державного мінімального розміру оплати праці, стандартів, гарантій та компенсацій, умови та розміри оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, умови та розміри винагороди керівників державних підприємств, оподаткування доходів працівників;

- з іншого боку, це включає угоди, укладені на державному, галузевому, регіональному та корпоративному рівні. Режим оплати праці на рівні підприємства включає розроблення, затвердження та застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, включаючи положення про оплату праці, преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, річну оплату праці тощо [34].

Для ефективної організації обліку заробітної плати та її виплат на підприємстві важливо дотримуватися наступних вимог:

- сучасні технології та оптимальна організація виробництва;
- наявність кваліфікованих бухгалтерів та сучасного комп'ютерного обладнання;
- детальне планування роботи та заробітної плати [19, с. 95].

Система оплати праці використовується для розподілу завдань за їх складністю та розподілу працівників за рівнем кваліфікації та тарифним розрядом. Це є основою для структурування та диференціація заробітної плати [19].

Політика обліку підприємства визначає різні підходи до обліку та звітності щодо виплат працівникам та оплати відпускних. Вона містить такі вимоги щодо обліку праці та заробітної плати:

- методи та системи виплат праці;
- процедури створення фонду відпусток;
- форми документування процесів виплат праці;
- порядок внесення змін до організації праці [20].

У зарубіжній практиці існує різноманітність систем оплати праці, але їх загальна спрямованість полягає в підвищенні ефективності виробництва. Країни з розвинутою ринковою економікою переходять від традиційних форм оплати праці, залежно від індивідуального виробництва, до погодинної оплати праці. Це пояснюється тим, що в умовах нових технологій стає складніше вимірювати особистий внесок окремого працівника у виробничий процес та підтримувати співпрацю всередині колективу працівників. Також це стимулює розвиток взаємодії у колективі, зацікавленість у досягненні результатів роботи як для окремих працівників, так і для всього колективу [29].

Ще одним способом оплати праці є посадовий оклад, який представляє собою фіксовану суму, що виплачується працівнику за виконану роботу на певній посаді, у відповідності з його кваліфікацією та рівнем відповідальності. В

бюджетних установах встановлення посадового окладу ґрунтується на тарифній сітці, яка визначає рівні оплати праці працівників [29].

Згідно зі статтею 42 Кодексу законів про працю України, посадовий оклад повинен відображати складність та відповідальність посади, а також рівень кваліфікації працівника, що займає цю посаду. Встановлення посадового окладу в бюджетних установах здійснюється на підставі законодавства та виражається у гривнях [22].

Схема посадових окладів включає перелік посад та відповідних посадових окладів, які визначаються не у фіксованому розмірі, а у вигляді верхньої та нижньої межі за кожною посадою [22].

Важливо відзначити, що посадовий оклад є основою оплати праці в бюджетних установах, і до нього можуть додаватись різноманітні надбавки та доплати, встановлені відповідно до внутрішнього законодавства та угоди про працю. Такі додаткові виплати можуть бути пов'язані з виконанням специфічних завдань, наданням певних послуг, роботою у неробочі дні, нічними змінами тощо [22].

У тарифно-кваліфікаційних характеристиках, що містяться у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, надається детальний опис основних видів робіт та вимог з кваліфікації працівника. У бюджетних установах кваліфікаційний розряд працівника визначається відповідно до Постанови КМУ від 30 серпня 2002 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»[22].

Оплата праці педагогічних працівників є складною через різноманітність доплат та надбавок, які передбачені Постановою КМУ від 28 грудня 2021 р. № 1391 "Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти" [22].

Згідно з Постановою КМУ від 11 січня 2018 р. № 22 "Про підвищення оплати праці педагогічних працівників", посадові оклади (ставки заробітної

плати) педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам, підвищуються на 10% з 1 січня 2018 року, а посадові оклади (ставки заробітної плати) педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, збільшуються з 1 вересня 2019 року [22].

Згідно зі статтею 97 Кодексу законів про працю України, тарифна система оплати праці є основою управління оплатою праці, і її ключовим елементом є тарифна сітка. Ця система визначає рівні оплати праці працівників, які працюють у секторі державного або муніципального управління, освіти, охорони здоров'я та інших бюджетних установах. Тарифна сітка розробляється на основі різних критеріїв, таких як рівень освіти, кваліфікація, досвід, посадовий ранг тощо. Зазвичай це представлено розрядами чи класами, що відображають рівень кваліфікації та відповідальності працівника [22].

У тарифній сітці бюджетної установи встановлюються ставки для кожного розряду або класу, які можуть бути фіксованими або розраховуватися у відсотках від базової заробітної плати. Крім того, в тарифній сітці передбачаються додаткові надбавки чи премії за досягнення певних результатів або виконання особливих завдань [22].

В установленні тарифної сітки для оплати праці в бюджетних установах зазвичай береться до уваги як внутрішня, так і законодавча база, при цьому обов'язково проводиться узгодження з профспілковими організаціями та іншими зацікавленими сторонами. Метою цієї системи є забезпечення справедливої та раціональної оплати праці, стимулювання професійного зростання та підтримка мотивації працівників у сфері бюджетного управління [22].

Якість, достовірність, справедливість, повнота та своєчасність виплат працівникам залежать від того, як організований облік заробітної плати. Заробітна плата повинна безпосередньо відображати результати праці, одночасно стимулюючи їх результативність, сприяючи розвитку виробництва та підвищенню ефективності, а також покращувати якість і кількість досягнутих результатів у праці.

Поточна система обліку заробітної плати має такі недоліки: низькі заробітні винагороди; безпідставний рівень оплати для спеціалістів та інших категорій працівників; слабкий фінансовий стимул для подальшої освіти через невеликі різниці у заробітній платі між працівниками різного рівня кваліфікації; ефект стимулювання від премій, надбавок і загальної системи мотивації.

Отже, система оплати праці суттєво впливає на продуктивність бюджетних установ. Основні чинники, які впливають на продуктивність, включають систему та форми оплати праці, механізми мотивації, пов'язані з продуктивністю праці в бюджетній установі та інше. До важливих аспектів мотивації входить заробітна плата як основний джерело доходу бюджетних працівників.

1.3. Характеристика та аналіз діяльності закладів фахової передвищої освіти

На початку 2023 року в Україні було 740 закладів фахової передвищої освіти (ЗФПО), включаючи 438 самостійних юридичних осіб та 392 у складі вищих навчальних закладів. Кількість студентів у ЗФПО становила 331,5 тисяч осіб, з яких 92,8% отримували ступінь фахового молодшого бакалавра, 6,3% - молодшого спеціаліста та 0,9% - бакалавра. Крім того, загальна кількість науково-педагогічних та педагогічних працівників у закладах фахової передвищої освіти – юридичних осіб становила 25,8 тисяч осіб, в тому числі в закладах, які підпорядковані Міністерству освіти і науки – 9,6 тисяч осіб [18].

24 лютого 2022 року стало причиною значних матеріальних збитків, зокрема для української освітньої системи. За оперативною інформацією Міністерства освіти і науки станом на 1 липня 2023 року понад 3 800 закладів освіти в Україні постраждали (на 1,72 рази більше, ніж у попередньому році, або на 42,1%), з них 331 заклад було повністю зруйновано (на 1,5 рази, або на 30,2%), а 3 450 закладів отримали часткові пошкодження (на 1,75 рази, або на 43%) [18].

Серед цих закладів освіти повністю зруйновано 10 закладів професійної передвищої освіти. В регіональному розрізі найбільше зруйнованих закладів

фахової передвищої освіти знаходиться в Донецькій (5) і Луганській (3) областях. Кількість пошкоджених закладів фахової передвищої освіти є значно вищою [18].

Так, станом на початок липня поточного року пошкоджено 125 закладів фахової передвищої освіти (на 1,81 рази, або на 44,8%). Найбільше пошкоджень зазнали заклади професійної передвищої освіти в Харківській (29), Донецькій (29), Дніпропетровській (14), Запорізькій (11) і Миколаївській (10) областях [18].

У зв'язку з триваючою збройною агресією РФ проти України та з метою збереження життя та здоров'я громадян України та створення безпечного навчального середовища в умовах воєнного стану для учасників освітнього процесу, заклади професійної передвищої освіти з тимчасово окупованих і фронткових територій було тимчасово переведено до інших регіонів нашої країни [18].

Станом на 1 липня 2023 року, згідно з оперативною інформацією Міністерства освіти і науки, 94 заклади професійної передвищої освіти було переведено з областей, де тривають активні бойові дії (Донецької, Луганської, Херсонської, Запорізької та Харківської), оскільки це найбільш постраждалі території, згідно з інформацією Міністерства освіти і науки [18].

Законодавче забезпечення діяльності закладів фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану, так само як і всієї освітньої сфери, регулюється Законом України "Про правовий режим воєнного стану" від 12.05.2015 № 389-VIII (зі змінами та доповненнями); Указом Президента України "Про введення воєнного стану в Україні" від 24.02.2022 № 64/2022, який був затверджений Законом України "Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні" від 24.02.2022 № 2102-IX; Законом України "Про освіту" від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами від 15.03.2022), а також іншими нормативно-правовими актами України [22].

Станом на 1 липня 2023 року із 635 закладів професійної передвищої освіти:

- 104 заклади (16,4 %) повністю перейшли на очну форму навчання,
- 305 закладів (48,0 %) продовжують працювати у дистанційному режимі,
- 207 закладів (32,6 %) обрали змішаний формат навчання,

19 закладів (3,0 %) з різних причин (наприклад, через вимушені канікули, перебування на стадії організації освітнього процесу та інші) так і не відновили свою роботу [18].

У регіональному аспекті розподіл закладів професійної передвищої освіти, які перейшли на очну (денну) форму навчання, має свої особливості, існують питання до окремих закладів. Згідно зі звітом Єдиного державного електронного бази даних освіти за 2022/2023 навчальний рік, у закладах фахової передвищої освіти навчається 305 257 студентів, з них: за очною формою навчання – 275 576 особи, за рахунок державного бюджету – 198 614 осіб [18].

Розглянемо один з закладів фахової передвищої освіти у Житомирській області – Житомирський агротехнічний коледж. Коледж у 2021-2022 навчальному році здійснював навчання у змішаному форматі. На освітньому порталі встановлена система контролю, яка дозволяє відстежувати дистанційну взаємодію між викладачами та студентами. Дистанційне навчання в коледжі здійснювалося через освітній портал ЖАТФК, комп'ютерні програми Zoom, Discord, Webex, а також месенджери Telegram та Viber. Одним з пріоритетних завдань є забезпечення безпечних умов навчання та праці для всіх учасників освітнього процесу. Коледж продовжує розвивати внутрішні системи забезпечення якості освіти, які повинні виявляти гнучкість та адаптивність в надзвичайних ситуаціях, включаючи період воєнного конфлікту [23].

На 01 січня 2023 року в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі навчається - 2042 студентів: 1779 студентів навчаються на денному відділенні, 263 студенти - на заочному відділенні, тоді як Верхівнянська філія ЖАТФК має 132 студентів [23].

Регіональне замовлення з підготовки фахівців виконано в повному обсязі для всіх спеціальностей. Загальна кількість студентів, які були зараховані у 2022 році, складала 665 осіб, з них 568 осіб - на денній формі навчання, 97 осіб - на заочній формі. У 2022 році було випущено 456 осіб.

Структура управління в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі представлена на рисунку 1.5 [23].

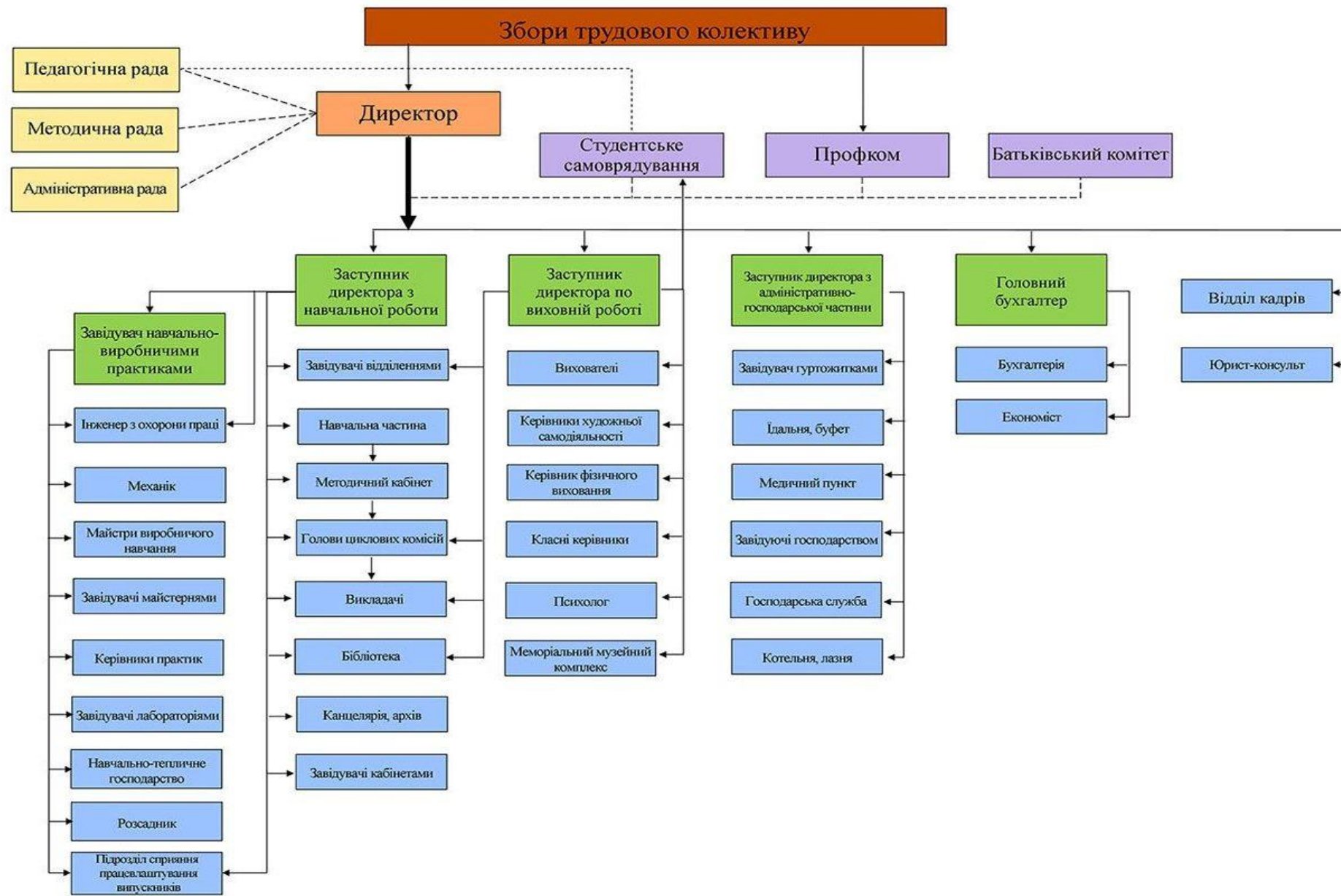


Рис. 1.5. Структурна схема управління у Житомирському агротехнічному фаховому коледжі

Джерело: сформовано на основі [23]

У 2020 році коледж здійснював підготовку за різними спеціальностями та освітніми програмами з урахуванням обсягів прийому відповідно до наявних ліцензій на денну та заочну форму навчання (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

**Перелік спеціальностей, за якими проводиться освітня діяльність у
Житомирському агротехнічному фаховому коледжі**

№ з/п	Рівень освіти	Код та найменування спеціальності
1	ОКР «Молодший спеціаліст»	122 «Комп'ютерні науки»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»
		201 «Агрономія»
		208 «Агроінженерія»
2	ОПС «Молодший бакалавр»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»
		201 «Агрономія»
		205 «Лісове господарство»
		208 «Агроінженерія»
3	ОС «Бакалавр»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»
		201 «Агрономія»
		205 «Лісове господарство»
		208 «Агроінженерія»
		274 «Автомобільний транспорт»
4	ОПС «Фаховий молодший бакалавр»	051 «Економіка»
		071 «Облік і оподаткування»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»
		075 «Маркетинг»
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
		122 «Комп'ютерні науки»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»
		201 «Агрономія»
208 «Агроінженерія»		
		274 «Автомобільний транспорт»

Джерело: сформовано на основі [23]

На початок 2022 року у коледжі працює 250 співробітників, з яких 163 є жінками, а 87 – чоловіками. Освітній процес забезпечують 139 педагогічних працівників, із них 129 є штатними, включаючи 3 докторів наук (з яких 3 є штатними), 32 кандидати наук (з яких 29 штатні), 1 професор, 15 доцентів, 50 викладачів з педагогічним званням "викладач-методист", 5 викладачів -

"старший викладач", 81 викладач з вищою кваліфікаційною категорією, 19 викладачів з першою кваліфікаційною категорією, та 2 працівника звання "Заслужений працівник". Середній вік педагогічних працівників - 48 років [23].

Протягом поточного року було прийнято на роботу 20 осіб, з них 10 чоловіків у сумісництві чи за трудовою угодою, з яких одна особа має науковий ступінь кандидата наук, а дві є доцентами. Упродовж 2022 року 5 співробітників (з яких 4 чоловіки є членами викладацького складу) було призвано на військову службу до Збройних сил України.

Не було заборгованостей зарплати співробітникам, всі отримали оздоровчі заходи, премії та винагороди за результатами роботи протягом року. Також відсутня була заборгованість за спожиті енергоносії. Протягом 2022 року студентам індексовано стипендії.

Всі розрахунки із студентами були проведені в повному обсязі щодо виплати стипендій, годування, а також за одяг і взуття для сиріт.

Фінансово-господарська діяльність Житомирського агротехнічного фахового коледжу представлена в табличному вигляді в таблиці 1.5 [23].

Таблиця 1.5

Фінансово-господарська діяльність Житомирського агротехнічного фахового коледжу за 2022 рік

з/п	Показник	Сума
1	2	3
1.	Надходження усього	71918364
1.1.	Надходження коштів загального фонду	59268609
1.2.	Надходження коштів спеціального фонду, в т.ч. отримані, як:	12649755
	- оплата за навчання	7303547
	- від господарської діяльності	3873672
	- за оренду приміщення	559803
	- благодійні внески, гранти, дарунки	912733
2.	Видатки всього:	71734273
	Видатки загального фонду у т.ч.	59268609
	- заробітна плата	32574988
	- нарахування на зарплату	7000509
	- стипендія студентам	12599000
	- на харчування сиротам	1452327
	- виплати сиротам на підручники, одяг і взуття	313522
	- придбання обладнання, інвентаря, матеріалів	70614
	- комунальні послуги (опалення, електроенергія, вода, вивіз сміття)	5235249
2.2	Видатки спеціального фонду (касові) у т.ч.	12465664

Продовження табл. 1.5

1	2	3
	- заробітна плата	8632235
	- нарахування на зарплату	1863842
	- предмети, матеріали, обладнання, інвентар	655266
	- медикаменти та перев'язувальні матеріали	-
	- оплата послуг, крім комунальних	266728
	- інші видатки та харчування	61024
	- видатки на відрядження	-
	- оплата комунальних послуг та енергоносіїв	728605
	- капітальні трансфери	-
	- благодійні внески	912733

Джерело: сформовано на основі [23]

В коледжі регулярно здійснюється контроль за виконанням навчальних планів та програм. Перевіряється додержання штатно-фінансової дисципліни всіма структурними підрозділами, якість роботи викладачів, організація навчально-виховної та культурно-масової діяльності, стан фізичного виховання та здоров'я працівників і студентів.

Постійно приймаються заходи щодо удосконалення управління, зміцнення договірної та трудової дисципліни. На кожному робочому місці створені відповідні умови праці відповідно до вимог нормативних актів.

Висновки до розділу 1

1. Заробітна плата представляє собою певну компенсацію, яка виплачується працівникові власником чи уповноваженим ним органом за виконану роботу. Як правило, ця компенсація виражається у грошовій формі і залежить від складності та умов виконаної роботи, результатів робіт та діяльності установи, а також професійних якостей працівника.

Заробітна плата в установах, що фінансуються з бюджету, може коливатися в залежності від країни, регіону, конкретного закладу, посади, рівня кваліфікації та інших чинників. Загалом, заробітні плати в установах, можуть бути нижчими у порівнянні з приватним сектором, але це компенсується іншими

перевагами, такими як надійність зайнятості, соціальні пільги, виплати пенсій та інші додаткові пільги.

2. Організація обліку оплати праці на підприємстві включає вибір та впровадження методів збору та обробки інформації, а також технічних засобів обліку та оргтехніки, які найкраще відповідають організаційно-технічним умовам та дозволяють отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни.

Для ефективної організації обліку заробітної плати та її виплат на підприємстві важливо дотримуватися наступних вимог: сучасні технології та оптимальна організація виробництва; наявність кваліфікованих бухгалтерів та сучасного комп'ютерного обладнання; детальне планування роботи та заробітної плати.

3. На початку 2023 року в Україні було 740 закладів фахової передвищої освіти (ЗФПО), включаючи 438 самостійних юридичних осіб та 392 у складі вищих навчальних закладів. Серед цих закладів освіти повністю зруйновано 10.

Так, станом на початок липня поточного року пошкоджено 125 закладів фахової передвищої освіти (на 1,81 рази, або на 44,8%). 94 заклади професійної передвищої освіти було переведено з областей, де тривають активні бойові дії (Донецької, Луганської, Херсонської, Запорізької та Харківської), оскільки це найбільш постраждалі території.

Станом на 1 липня 2023 року із 635 закладів фахової професійної передвищої освіти: 104 заклади (16,4 %) повністю перейшли на очну форму навчання, 305 закладів (48,0 %) продовжують працювати у дистанційному режимі, 207 закладів (32,6 %) обрали змішаний формат навчання, 9 закладів (3,0 %) з різних причин (наприклад, через вимушені канікули, перебування на стадії організації освітнього процесу та інші) так і не відновили свою роботу.

4. Житомирський агротехнічний коледж у 2021-2022 навчальному році здійснював навчання у змішаному форматі. На освітньому порталі встановлена система контролю, яка дозволяє відстежувати дистанційну взаємодію між викладачами та студентами. На 01 січня 2023 року в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі навчається - 2042 студентів: 1779 студентів навчаються на денному відділенні, 263 студенти - на заочному відділенні, тоді як Верхівнянська філія ЖАТФК має 132 студентів.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

2.1. Завдання і роль системи аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ

Система аналізу та контролю розрахунків з оплати праці в закладах освіти відіграє важливу роль у забезпеченні справедливої та ефективної оплати праці працівників у цьому секторі. Основним завданням системи аналізу та контролю є нагляд за тим, щоб розрахунки з оплати праці відповідали законодавству та внутрішнім положенням закладу [16].

Роль цієї системи полягає в забезпеченні точності та чесності оплати праці, виявленні можливих порушень в цій сфері, а також у забезпеченні відповідності оплати праці кваліфікації та результатів роботи кожного працівника. Окрім того, ця система дозволяє забезпечити бюджетний контроль над фінансами закладу.

Основними недоліками розрахунків з оплати праці бюджетних установ є низький рівень зарплати, малий розрив у заробітній платі між посадами, неефективна оцінка роботи провідних фахівців, а також існування двох паралельних систем оплати праці у бюджетній сфері [16].

Щодо оплати праці працівників, держава встановлює свою регулятивну роль шляхом введення мінімальної заробітної плати та інших державних стандартів та гарантій, визначення умов та розміру оплати праці на підставі законів та інших нормативних актів України, загальних, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах виділень з загального та спеціального фондів, а також оподаткування доходів працівників [27].

Враховуючи це, можна виділити основні характеристики заробітної плати в бюджетній сфері:

- робота найчастіше призводить до надання послуг, а не виготовлення продукції;
- переважно інтелектуальна праця;
- витрати на заробітну плату в бюджетних установах мають становити від

60% до 85% від усіх витрат;

- у бюджетному секторі відносно високий рівень кваліфікації працівників, і в деяких галузях питома вага висококваліфікованих фахівців становить приблизно половину від загальної кількості працівників [11].

Останнім часом бухгалтерський облік у бюджетних установах все більше спрямовується на застосування наукових знань та практичних навичок з метою удосконалення системи оплати праці та мотивації, оптимізації доходів і оподаткування працівників, підвищення ефективності обліку та звітності. Це служить передумовою сталого соціально-економічного розвитку [19].

Регулювання заробітної плати є складною задачею в обліку, яка безпосередньо залежить від особливостей та специфіки підприємств, тому вимагає відповідного обліку для зниження матеріальних та трудових витрат, обробки та аналізу даних, а також прийняття обґрунтованих управлінських рішень [28].

Облік роботи та нарахування заробітної плати в бюджетних установах є одним з ключових аспектів у системі облікового процесу. Згідно з висловлюванням Фабіянська В. Ю., Огородник А. О. [32], основні завдання обліку оплати праці працівників підприємств включають у себе:

- правильне та своєчасне документування господарських операцій та платежів;
- розрахунок оплати праці відповідно до систем і форм оплати праці, що діють на підприємстві;
- своєчасна виплата винагороди згідно з колективним трудовим договором та трудовим контрактом;
- правильний розрахунок та своєчасна сплата відрахувань до бюджету та позабюджетних фондів;
- отримання даних про заробітну плату працівників, які потрібні для планування та управління виробництвом;
- дотримання порядку розподілу нарахованої винагороди між об'єктами обчислення;

- контроль за дотриманням чисельності працівників та їх участі у виробничому процесі;
- своєчасна підготовка звітів (зовнішніх і внутрішніх) про роботу та оплату праці та їх подання відповідним структурам [32].

Бухгалтерський облік з оплати праці в бюджетних установах включає ряд завдань (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Основні завдання обліку з оплати праці в бюджетних установах

Джерело: сформовано на основі [36]

Здійснення цих завдань забезпечення трудової дисципліни, бухгалтерський облік оплати праці має суттєвий вплив.

У бюджетних установах особливість бухгалтерського обліку полягає у тому, що він чітко регулюється державою в усіх аспектах, включаючи виплату заробітної плати, нарахування та утримання податків і внесків, картографування руху грошових коштів, облік та оцінку доходів і витрат тощо [19].

Необхідність, сутність та важливість контролю визначаються структурою державного та суспільного устрою країни. Господарські процеси в державі не можуть ефективно управлятися без належної організації економічного контролю

над витратами на оплату праці. Основною метою контролю є запобігання відхиленням від запланованої діяльності суб'єктів управління, а в разі виявлення відхилень - вживання заходів для відновлення нормального функціонування системи за допомогою всіх наявних регуляторів.

Основними завданнями ревізії бюджетних установ є контроль за раціональним та цільовим використанням бюджетних коштів та матеріальних цінностей, їх збереження, запобігання безладдю та розтратам (рис. 2.2) [28].



Рис. 2.2. Основні завдання системи контролю розрахунків з оплати праці

Джерело: сформовано на основі [28]

Для досягнення цієї мети виконуються перевірки правильності розрахунків за кошторисами та використання відповідних бюджетних коштів. Також проводиться перевірка достовірності облікових та звітних даних, стану збереження грошових коштів та матеріальних цінностей, дотримання законності й суворого режиму економії у витрачанні коштів, ефективності затрат на поточний та капітальний ремонт, закупівлю обладнання та інвентарю, а також

правильності нарахування та виплати заробітної плати.

В цілому, перевірка достовірності та правильності ведення бухгалтерського обліку у сфері розрахунків з оплати праці включає проведення ряду ревізійних процедур, включаючи [28]:

- аналіз точного обліку розрахунків з оплати праці та перевірка відповідності даних з табелем обліку робочого часу, допомог та надбавок, утримань та нарахувань на заробітну плату податків та обов'язкових внесків, легальність надання пільг, а також аудит сум, нарахованих для виплати готівкою;
- вибіркова перевірка арифметики сум заробітної плати в платіжних відомостях для підтвердження підсумків;
- правильність відображення депонованих сум у обліку депонованої зарплати;
- підведення підсумків утриманих обов'язкових платежів та податків із зарплати.

Основними джерелами отримання інформації для проведення перевірок в бюджетних установах є [2]:

- документація, що містить положення про бюджетну організацію, структурні підрозділи, накази, розпорядження, посадові інструкції, документи про освіту, трудові книжки, особисті картки, проходження перепідготовки та інше;
- інформація про виплату заробітної плати, розрахункові відомості та табелі робочого часу;
- реєстри синтетичного та аналітичного обліку, а також різноманітна звітність, така як книга "Журнал-головна", звіти по праці, податкова, статистична, фінансова та інша звітність.

Таким чином, облік, контроль та аналіз заробітної плати є одними з найскладніших та найважливіших сфер управління, оскільки потребує точних, надійних та актуальних даних. Паралельно враховуються зміни в чисельності працівників, витрат на оплату праці, заробітної плати за різними видами оплати та категоріями працівників, розміру внесків, що не входять до заробітної плати,

розрахунків за кожного працівника, а також управління бюджетними та позабюджетними коштами.

2.2. Облік розрахунків з оплати праці бюджетних установ

Облік розрахунків з оплати праці є складною складовою облікового процесу на різних підприємствах, включаючи бюджетну сферу. Витрати на заробітну плату мають найбільшу вагу у кошторисах і становлять основну частку загальних видатків, тому облік праці та її оплати в бюджетних установах є надзвичайно важливою складовою обліку [13].

Документи, що підтверджують нарахування та утримання із заробітної плати працівників, мають бути належним чином упорядковані, причому установи щороку затверджують графік документообігу відповідно до Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку. У цьому графіку вказуються терміни подачі документів, їх назви та відповідальні особи [18].

Первинні документи установи, як показано на рис. 2.3, і зведені облікові документи можуть бути в паперовій або електронній формі і повинні містити наступні обов'язкові реквізити: назву документа (форми); дату складання; назву підприємства, від імені якого складено документ; зміст та обсяг господарської операції, одиницю виміру господарської операції; посади осіб, відповідальних за здійснення господарської операції та правильність її оформлення; особистий підпис або інші дані, які дозволяють ідентифікувати особу, що брала участь у здійсненні господарської операції [22].



Рис. 2.3. Первинні документи із заробітної плати працівників

Джерело: сформовано на основі [22]

Зразки первинного обліку заробітної плати затверджуються Державною службою статистики України та Міністерством фінансів України і є обов'язковими для всіх установ. У первинних документах фіксується інформація про факти здійснення господарських операцій установи. Серед типових документів для обліку заробітної плати в бюджетній сфері можна виділити форму П 6 "Розрахунково-платіжна відомість працівника", форму П 7 "Розрахунково-платіжна відомість (зведена)", "Табель обліку робочого часу", накази відділу кадрів щодо прийняття працівника на роботу, надання відпустки, звільнення, особові картки працівників та інші [22].

У бюджетних установах фінансування виплат заробітної плати проводиться за спеціальною статтею видатків (код 2110), що означає, що виплати заробітної плати є пріоритетними. Специфікою організації заробітної плати в навчальних закладах є використання Єдиної тарифної сітки. Ця система передбачає, що розмір окладу (ставки) працівника щороку встановлюється на рівні мінімальної заробітної плати, яка закріплена законодавством. Тарифна сітка включає в себе від 1 до 25 тарифних розрядів, по яким проводяться розрахунок заробітної плати. Чим вищий кваліфікаційний рівень працівника, тим вищий його тарифний розряд і заробітна плата [22].

Постановою Ради Міністрів від 30 серпня 2002 року № 1298 (Постанова № 1298) введено систему єдиних тарифних ставок (ЄТС), яка складається з різних тарифних коефіцієнтів, застосовуваних до основної заробітної плати відповідно

до рівня кваліфікації. Ця система є загальною для більшості державних службовців і включає 25 рівнів, кожен з яких має свій тарифний коефіцієнт або оклад [22].

Викладачі технікумів та коледжів входять до 17 розряду ЄТС, що означає, що їхня посадова заробітна плата становить 8 679 гривень. Крім того, викладачі можуть отримувати доплати за стаж роботи, наукове звання та науковий ступінь. Розряд може змінюватися в залежності вчених звань та ступенів викладачів [22].

Для визначення основної заробітної плати необхідно мати на увазі наступне [22]:

- список посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, зазначений у постанові Кабінету Міністрів від 14.06.2000 року № 963 (Постанова № 963);

- схеми тарифних розрядів для закладів, які належать до Міністерства освіти і науки (МОН), де встановлено зв'язок між посадою та розрядом, згідно з наказом МОН від 26 вересня 2005 року № 557 (Наказ № 557).

Даний наказ поширюється на педагогічних та науково-педагогічних працівників, які працюють у закладах, контроль над якими здійснюється МОН. Ці схеми тарифних розрядів для окремих посад пропонують вибір можливих тарифних розрядів, а точне визначення категорій відбувається у внутрішніх документах навчального закладу за погодженням з керівником фінансових питань з вищих органів, наприклад, місцевої влади [22].

Система єдиних тарифів заробітної плати має свої особливості, що відрізняють її від інших державних службовців, а також різницю між різними категоріями працівників освіти: по-перше, існують конкретні додаткові підвищення основного окладу в рамках цієї системи, які були введені різними постановами Кабінету Міністрів [24].

Таким чином, застосування системи єдиних тарифних ставок (ЄТС) призводить до призначення окладів відповідно до цієї системи та збільшення їх на певний коефіцієнт; існують відмінності в оплаті праці педагогічних працівників (вузи, технікуми, інтернати, коледжі, позашкільні навчальні заклади

та інші) та науково-педагогічних працівників (університети). Ці відмінності пов'язані з різними посадами, різними основними окладами, темпами зростання заробітної плати, а також різними системами надбавок і премій [22].

Оклади посадовим категоріям викладачів коледжу підвищено на 10% відповідно до Постанови № 643 та на 10% відповідно до Постанови № 22. У разі наявності достатнього фонду оплати праці, затвердженого в кошторисах, керівник фахового коледжу може встановити педагогічним працівникам надбавку за складність, напруженість роботи або виконання особливо важливої роботи, щоб уникнути зменшення розміру їх заробітної плати [24].

Таким чином, коефіцієнт зростання заробітної плати для Житомирського агротехнічного фахового коледжу складає 1,10. Важливо пам'ятати, що це підвищення, так само як і для викладачів, застосовується лише до науково-педагогічних працівників, а не до всіх працівників університету. Тобто це додаткове підвищення окладів не стосується електриків, лаборантів, економістів, бухгалтерів, кадровиків. Аналогічно до педагогічних працівників, для науково-педагогічних працівників не потрібно округлювати посадові оклади до цілих, оскільки Постанова № 36 не містить такої вимоги [22].

В Житомирському агротехнічному фаховому коледжі річне педагогічне навантаження на 1 ставку складає 720 годин. Якщо навантаження працівника становить 1 ставку, існує можливість проводити викладацьку роботу ще працівнику коледжу найбільше 360 годин на рік. Надмірна викладацька робота оплачується за годину, але не більше 240 годин на рік. Преміювання проводиться згідно з бюджетом і з економії фонду оплати праці відповідно до Положення про преміювання працівників Житомирського агротехнічного фахового коледжу. Згідно з Положенням про оплату праці працівників Житомирського агротехнічного фахового коледжу, окрім оплати праці педагогічних працівників, надаються додаткові надбавки та доплати (табл. 2.1) [23].

Таблиця 2.1

**Надбавки та доплати до оплати праці працівників Житомирському
агротехнічному фаховому коледжу**

Вид надбавок і доплат	Відсоток
1	2
виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, суміщення посад	до 50 % посадового окладу (п. о.)
вчене звання: професора	33 % п. о.
доцента, старшого наукового співробітника	25 % п. о.
науковий ступінь: доктор наук	25 % п. о.
доктор філософії	15 % п. о.
нічні (за кожну годину роботи з 22 до 6 годин)	30 % годинної тарифної ставки
шкідливі умови праці	12-24 % п. о.
ненормований робочий час водія	25 % тарифної ставки за відпрацьований час
керівництво гуртожитком	10% п. о.
використання в роботі дезінфікуючих засобів	10 % п. о.
перевірка письмових робіт	відповідно до інструкції № 102
завідування навчальним кабінетом або лабораторією	11 % п. о.
завідування кабінетом з комп'ютерною технікою	12 % п. о.
завідування навчальною лабораторією	14 % п. о.
керівництвом кафедри, відділеннями	10 % п. о.
захист дисертації і отримання наукового ступеня доктора наук, доктора філософії при умові, що вони продовжать працювати в коледжі не менше 1 року	подвійний п. о.
культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу	0,3 % фонду оплати праці
вислугу років: понад 3 роки	10% п. о.
понад 10 років	20% п. о.
понад 20 років	30% п. о.
почесні звання	від 20 до 40 % п. о.
спортивні звання	від 10 до 20 % п. о.
стимулюючі надбавки	50 % п. о.
престижність праці	20 % п. о.
основні умови роботи	50 % п. о.
водіям за класність: I клас	25 % установленної тарифної ставки
II клас	10 % установленної тарифної ставки

Джерело: сформовано на основі [23]

Заробітна плата працівників Житомирського агротехнічного фахового коледжу обліковується за кореспондентським рахунком бухгалтерського обліку 651 "Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів" [22].

Один із способів поліпшення обліку заробітної плати полягає в удосконаленні існуючої аналітичної бухгалтерії, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль у зборі інформації про відпрацьовані та невідпрацьовані години, виконання норми працівником, а також структуру фонду оплати праці. Ця інформація про облік заробітної плати повинна бути відображена за такими статтями: основна заробітна плата; додаткове винагороди; інші заохочувальні та компенсаційні виплати; інші виплати, що не включаються до заробітної плати [26].

Таким чином, пропонуємо Житомирському агротехнічному фаховому коледжу внести в субрахунок 6511 "Розрахунки з заробітної плати" наступні аналітичні рахунки (табл. 2.2) [22].

Таблиця 2.2

Удосконалена структура рахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати»:

Назва аналітичних рахунків	Деталізація до них
6511.1 «Поточні виплати працівникам»	6511.11 «Поточні виплати заробітної плати за окладами та тарифами»
	6511.12 «Виплати за невідпрацьований час (відпустки)»
	6511.13 «Виплати за невідпрацьований час (лікарняні)»
	6511.14 «Виплати при звільненні»
	6511.15 «Інші виплати»
6511.2 «Виплати із додаткової заробітної плати: надбавки»	6511.21 «Надбавки за роботу»
	6511.22 «Надбавки за почесні звання»
	6511.23 «Надбавки за спортивні звання»
	6511.24 «Надбавки за знання і використання в роботі іноземної мови»
	6511.25 «Надбавки водіям за класність»
6511.3 «Виплати із додаткової заробітної плати: доплати»	6511.31 «Доплати за збільшення обсягу виконуваної роботи»
	6511.32 «Доплата за вчене звання»
	6511.33 «Доплата за науковий ступень»
	6511.34 «Доплата за ненормований робочий день»
6511.4 «Премії у складі заробітної плати»	
6511.5 «Матеріальна допомога у складі заробітної плати»	

Джерело: розробка автора на основі [22]

Виплати заробітної плати працівникам проводяться за допомогою стандартних відомостей про заробітну плату та розрахункових відомостей зі зведеними формами П-6 і П-7. Ці відомості виконують дві основні функції:

- по-перше, вони використовуються для здійснення виплат працівникам;
- по-друге, вони слугують як засіб аналітичного обліку на підрахунку 651 "Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів" [22].

Для кожного працівника здійснюється аналітичний облік, в якому фіксуються методи оплати та утримання. Загальна сума нарахувань за кожним аналітичним рахунком відповідає кредитовому обороту синтетичного рахунку 65 "Розрахунки з оплати праці" за місяць, тобто сумі нарахувань за відділом, підрозділом і установою в цілому. Сума усіх утримань на аналітичних рахунках відповідає дебетовому обороту синтетичного рахунку 65 [22].

Для підвищення ефективності обліку заробітної плати підприємства, необхідно [1]:

1) вибрати найсучасніші методи та форми розрахунку заробітної плати, включити це в облікову політику підприємства. Важливо заздалегідь розрахувати найефективнішу форму та систему оплати праці, враховуючи специфіку підприємства, щоб застосування цих методів сприяло підвищенню продуктивності праці;

2) розподілити чітко обов'язки між бухгалтерами. Для нарахування заробітної плати доцільно виділити одного працівника, оскільки цей аспект є одним з найскладніших в бухгалтерському обліку, тому часто вимагає постійного контролю за нормативно-правовою базою;

3) на основі великої кількості первинних документів, пов'язаних із обліком заробітної плати, розробити графік документообігу на підприємстві, в якому слід вказати дати документів та відповідальні особи. Цей захід сприятиме оптимізації часу обробки вхідної інформації і скороченню часу на прийняття рішень щодо нарахування заробітної плати [1].

Отже, облік нарахування заробітної плати є ключовим завданням як для будь-якої бюджетної установи, так і для Житомирського агротехнічного

фахового коледжу, оскільки він має свої особливості: часто результатом роботи є послуги, а не продукція; праця має переважно інтелектуальний характер; витрати на оплату праці становлять від 60 до 85% від усіх витрат бюджетних установ; рівень кваліфікації працівників в бюджетній сфері є досить високим. У національному стандарті бухгалтерського обліку для державного сектору №132 "Виплати працівникам" визначені основні правила щодо урахування та відображення виплат працівникам у фінансовій звітності.

Житомирському агротехнічному фаховому коледжу пропонуємо внести до Робочого плану рахунків наступні аналітичні рахунки: а) 6511.1 "Поточні виплати працівникам"; б) 6511.2 "Виплати із додаткової заробітної плати: надбавки"; в) 6511.3 "Виплати із додаткової заробітної плати: доплати"; г) 6511.4 "Премії у складі заробітної плати"; д) 6511.5 "Матеріальна допомога у складі заробітної плати" [23].

2.3. Система аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ

Фонд оплати праці - це сума, яка виплачується працівникам за виконану роботу. У бюджетних установах стаття витрат на оплату праці, як правило, становить від 50 до 80% від загальної суми витрат. Цей фонд є ключовим показником, який використовується при складанні фінансової, статистичної та бухгалтерської звітності [2].

Аналіз фонду оплати праці проводився на основі затвердженого штатного розпису Житомирського агротехнічного фахового коледжу. На рис. 2.4 показана динаміка річного фонду заробітної плати Житомирського агротехнічного фахового коледжу. Кошти фонду заробітної плати складаються з загального та спеціального фондів (рис. 2.5) [23].

За досліджений період, фонд оплати праці установи виявив тенденцію до зростання. За період з 2021 по 2023 рік, сумарне значення збільшилося на 11443,5 тис. грн. або на 37,2%, що є позитивним явищем, оскільки сприяє покращенню

соціально-економічного становища працівників. Проте важливо відзначити, що головною причиною такого зростання є підвищення мінімальної заробітної плати.

Крім того, було проведено дослідження фонду заробітної плати за місяцями (рис. 2.6-2.8), де також виявлено тенденцію до зростання [23].

Фонд оплати праці поділяється на основний та додатковий. Основний фонд включає заробітну плату за посадовими окладами, тоді як додатковий включає різні надбавки, доплати та виплати за відпустки.

На рисунку 2.8 наведена динаміка місячного фонду основної та додаткової заробітної плати працівників Житомирського агротехнічного фахового коледжу.

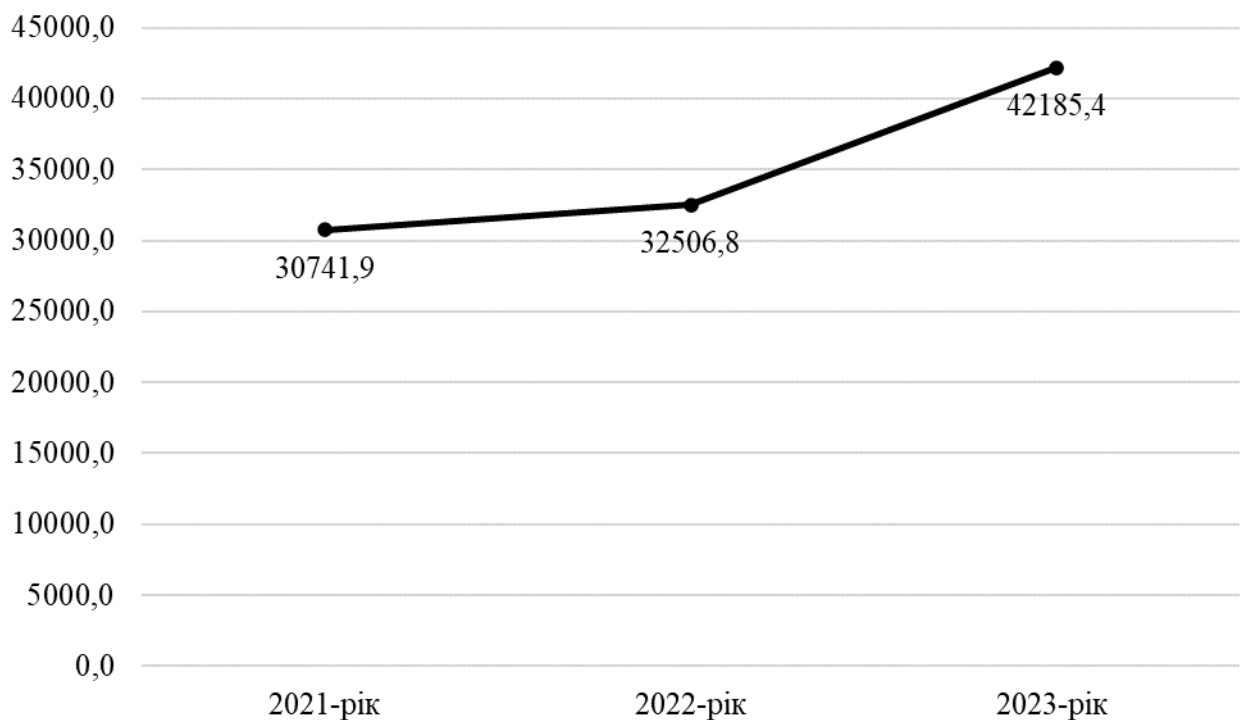


Рис. 2.4. Динаміка річного фонду заробітної плати Житомирського агротехнічного фахового коледжу, тис.грн.

Джерело: сформовано на основі [23]

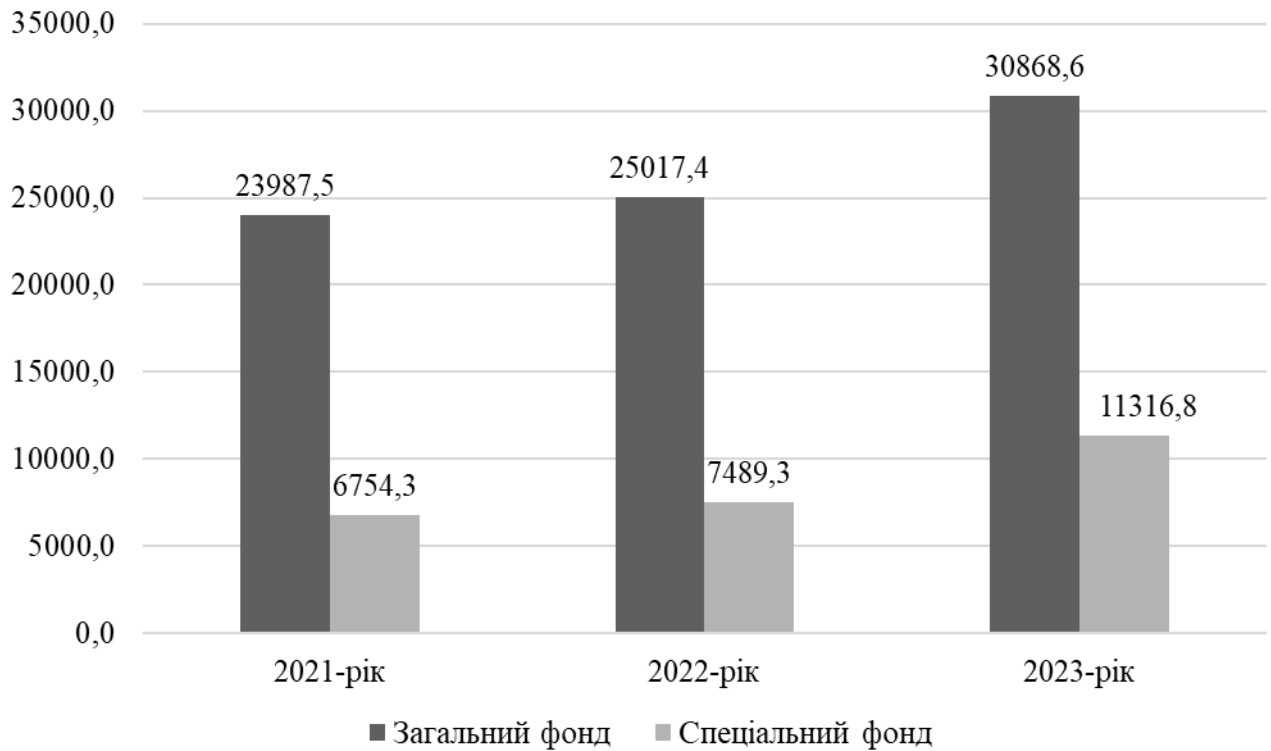


Рис. 2.5. Структура річного фонду заробітної плати працівників Житомирського агротехнічного фахового коледжу, тис.грн.

Джерело: сформовано на основі [23]

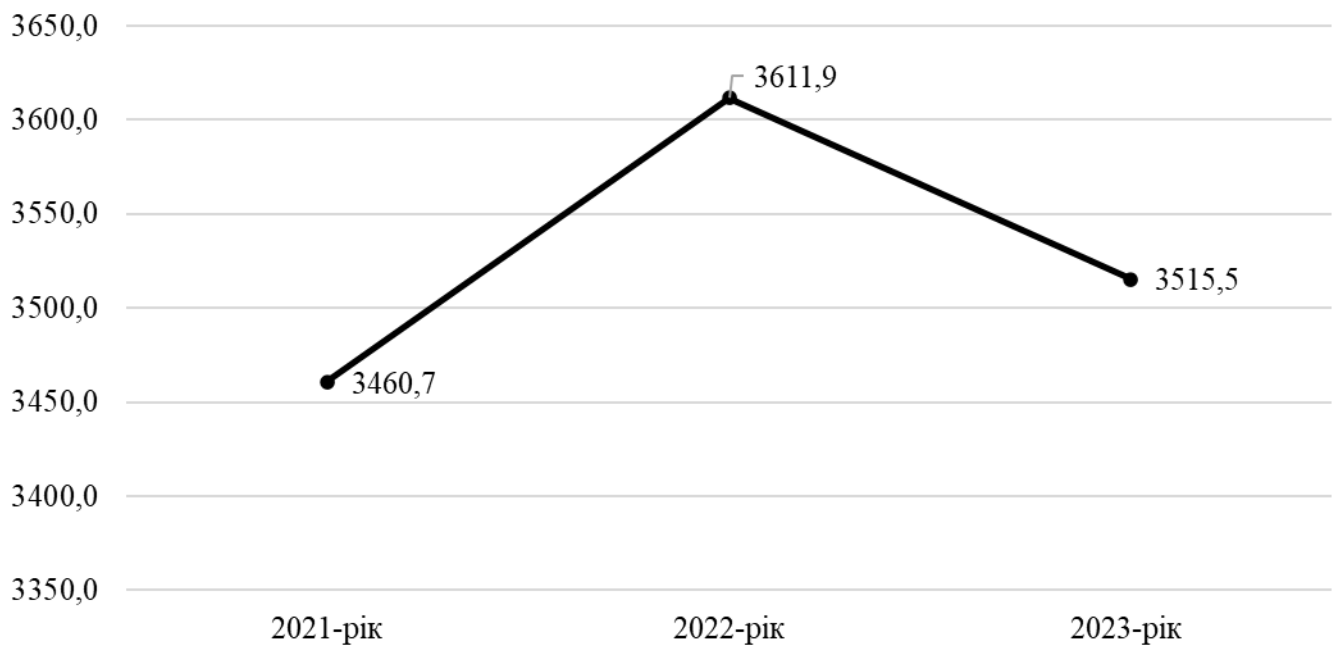


Рис. 2.6. Динаміка місячного фонду заробітної плати працівників Житомирського агротехнічного фахового коледжу, тис.грн.

Джерело: сформовано на основі [23]

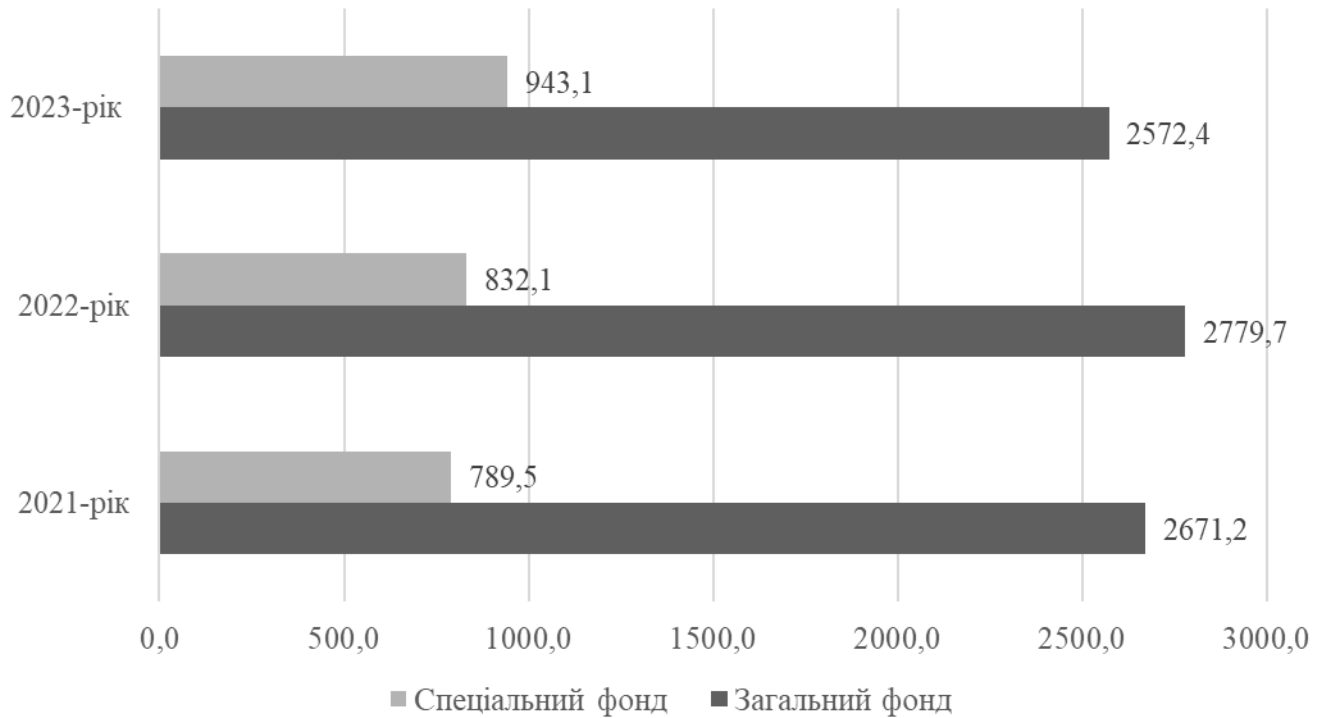


Рис. 2.7. Структура місячного фонду заробітної плати працівників Житомирського агротехнічного фахового коледжу, тис.грн.

Джерело: сформовано на основі [23]

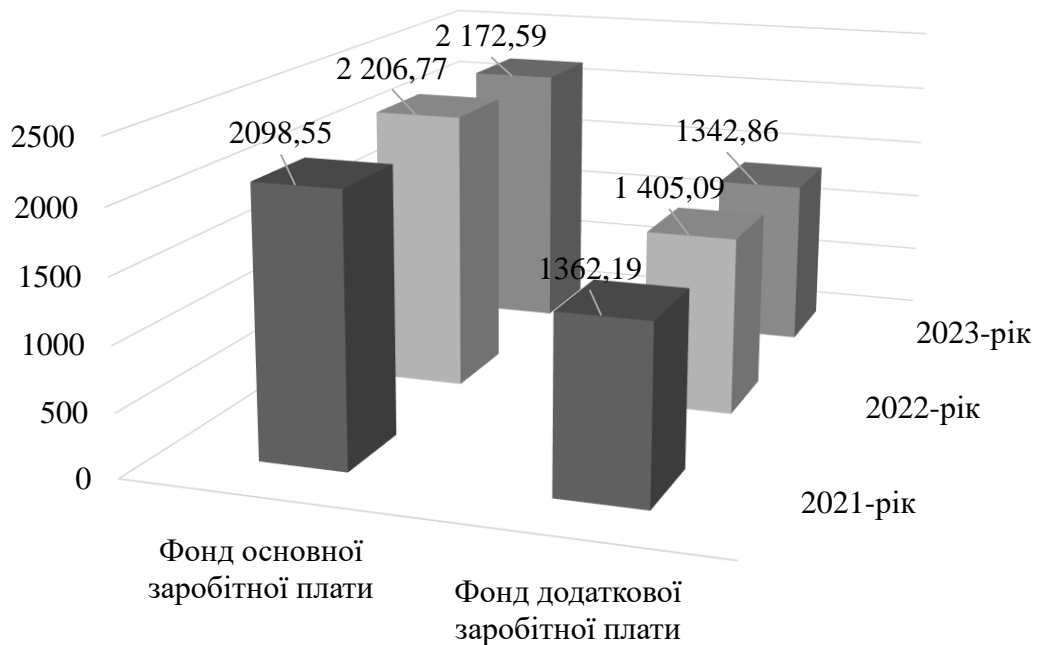


Рис. 2.8. Динаміка місячного фонду основної та додаткової заробітної плати працівників Житомирського агротехнічного фахового коледжу, тис.грн.

Джерело: сформовано на основі [23]

Аналіз структури фонду заробітної плати за місяць показує, що у 2021 році основна заробітна плата складала 60,6%, у 2022 році - 61,1% та у 2023 році - 61,8% від загального фонду оплати праці. Також слід відзначити, що протягом періоду з 2021 по 2023 рік фонд основної заробітної плати зріс на 1,2%, а фонд додаткової оплати праці відповідно зменшився на 1,2% [23].

Оплата праці є важливою складовою соціально-трудоких відносин. Механізм формування фонду оплати праці повинен сприяти підвищенню продуктивності праці та конкурентоспроможності Житомирського агротехнічного фахового коледжу. Збільшення рівня оплати праці має впливати на підвищення мотивації та якості праці, вимагаючи при цьому відповідних економічних умов для матеріального заохочення.

Проведений аналіз свідчить про те, що збільшення фонду заробітної плати Житомирського агротехнічного фахового коледжу вказує на можливість підвищення заробітної плати працівникам та надає можливості для їх додаткового матеріального стимулювання.

У цілому, управління обліком розрахунків з оплати праці в установах освіти є дуже складним процесом. На відміну від працівників інших бюджетних установ, освітяни мають велику кількість різноманітних надбавок, доплат та підвищень, починаючи від вислуги років та престижності, і закінчуючи класним керівництвом чи перевіркою зошитів. Як результат, контроль розрахунків з оплати праці є дуже важливим та великим за обсягом процесом [26].

Особливою формою контролю однозначно можна вважати внутрішній контроль. Він представляє собою комплекс відповідних заходів, які керівники використовують для забезпечення дотримання законів та ефективного використання бюджетних коштів, досягнення результатів відповідно до поставлених цілей, завдань, планів чи вимог, що стосуються бюджетної установи та її підпорядкованих структур, згідно з Бюджетним кодексом України.

Внутрішній контроль в секторі оплати праці означає створення системи заходів для збору, аналізу та оцінки відповідної інформації з метою забезпечення

відповідності чинному законодавству та точності відображення операцій у бухгалтерському обліку.

Контроль за оплатою праці в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі включає декілька етапів (рис. 2.9). З метою поліпшення проведення контролю розрахунків з оплати праці пропонується визначити окремі види практичних дій на кожному етапі контролю. Наприклад, підготовчий етап матиме вигляд, зазначений на рис. 2.10.

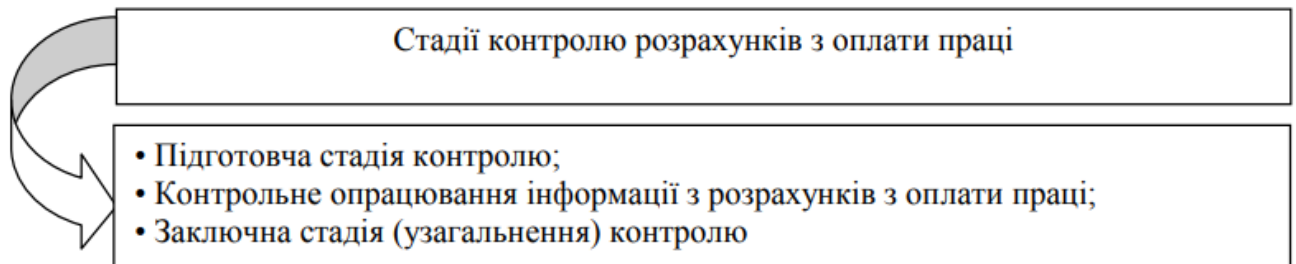


Рис. 2.9. Стадії контролю розрахунків з оплати праці в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі

Джерело: сформовано на основі [2]

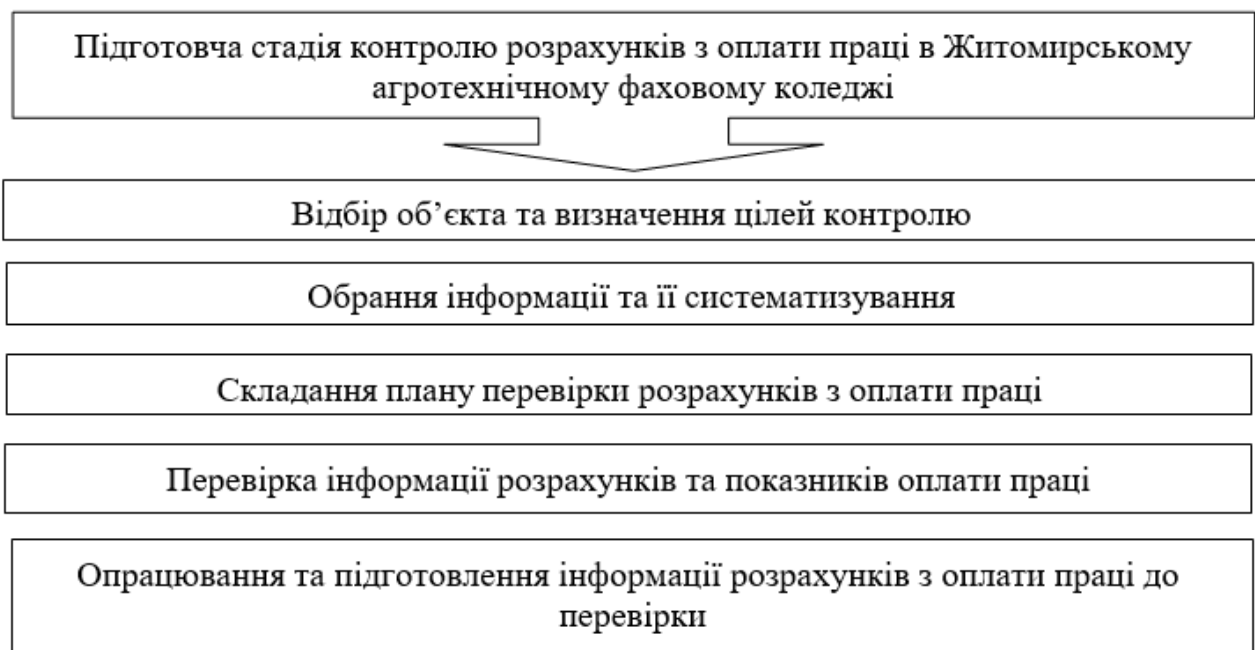


Рис. 2.10. Підготовча стадія контролю розрахунків з оплати праці в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі

Джерело: сформовано на основі [2]

Наступна фаза контролю розрахунків з оплати праці в закладі є так само важливою, оскільки саме на цьому етапі відбувається безпосереднє проведення контролю (рис. 2.11).

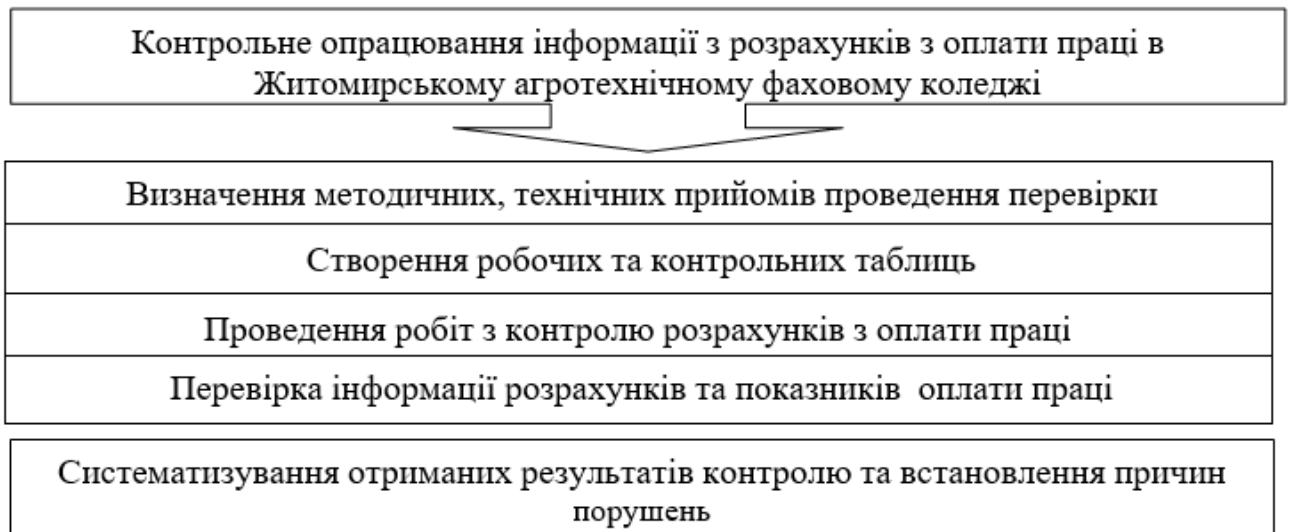


Рис. 2.11. Стадія контрольного опрацювання інформації з розрахунків з оплати праці в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі

Джерело: сформовано на основі [2]

Заключний етап контролю розрахунків з оплати праці в закладі включає процедури узагальнення отриманих результатів перевірки (рис. 2.12).

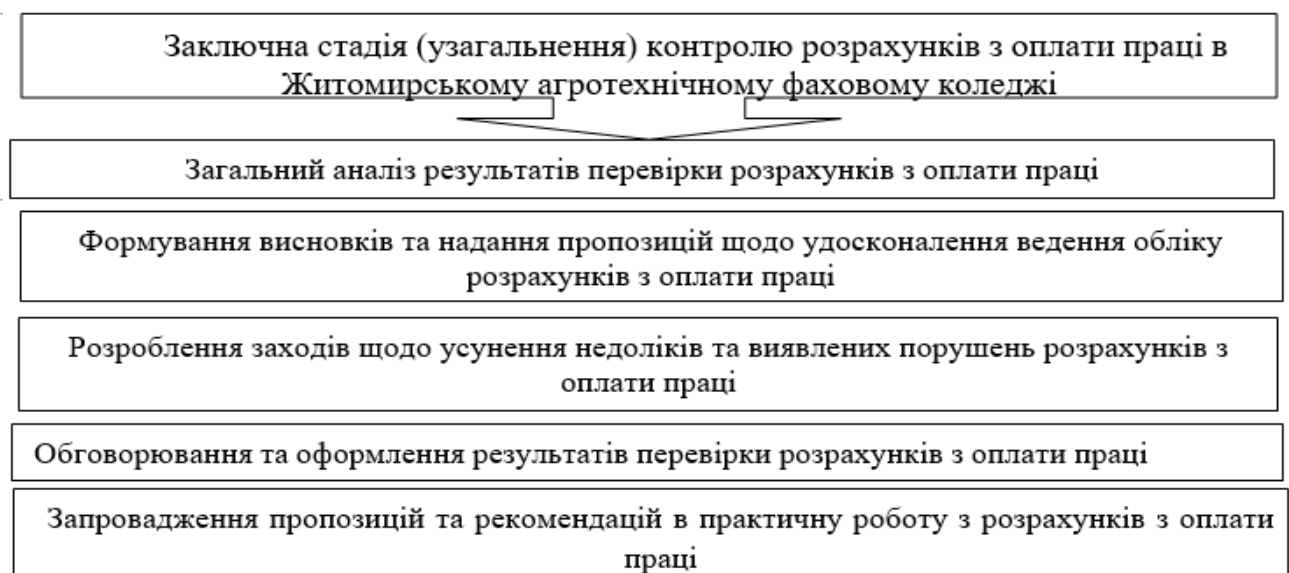


Рис. 2.12. Стадія узагальнення (заклучна) контролю розрахунків з оплати праці в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі

Джерело: сформовано на основі [2]

Таким чином, проведення контролю розрахунків з оплати праці під час всіх стадій перевірки дозволяє поліпшити бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в закладі.

Послідовність проведення контролю нарахування заробітної плати є дуже важливою для ефективного проведення контролю.

Перевірка розрахунків з оплати праці в навчальному закладі здійснюється на основі первинних документів обліку і включає [6]:

- перевірку наявності та дотримання умов угод та положень щодо оплати праці;
- перевірку відповідності бази нарахування оплати праці фактично відпрацьованим годинам;
- перевірку надання соціальних гарантій працівникам установи та їх відображення в обліку;
- перевірку правильності документального оформлення виплат;
- перевірку правильності розрахунку сум відпускних, лікарняних, з урахуванням страхового стажу, та компенсацій за невикористану відпустку;
- перевірку правильності нарахувань та утримань податків та зборів до фондів соціального страхування;
- перевірку законності та правильності облікового відображення операцій з оплати праці;
- перевірку даних реєстрів синтетичного та аналітичного обліку;
- встановлення правильності заповнення бухгалтерської звітності з оплати праці [6].

Під час проведення контролю відповідальна особа керується чинним законодавством. Перш за все, вона перевіряє правильність призначення посадових окладів згідно з наявними наказами: прийняття на посаду, присвоєння певної категорії та розряду [6].

Законність виплат надбавок та доплат підтверджується аналізом відповідних наказів керівництва про їх призначення та перевіркою їх відповідності законодавчій базі [6].

Наприклад, перевірка законності стягнення додаткової виплати за вислугу років полягає в аналізі правильності визначення стажу працівника на підставі трудової та інших документів, які підтверджують цей стаж.

Найважливіше в перевірці розрахунків з оплати праці - це контроль правильності щодо визначення розміру заробітку за фактично відпрацьований час. Відповідальна особа також перевіряє особові рахунки працівників, правильність розрахунку відпусток, компенсацій та лікарняних. Особлива увага приділяється визначенню середньої заробітної плати. Також перевіряються записи в табелях обліку використання робочого часу та відповідні накази керівництва, щоб уникнути переплат зарплати за невідпрацьовані дні [6].

Підсумовуючи цю інформацію, можна виділити, що в установах державного сектору має велике значення контроль щодо розрахунків з оплати праці, а також використання відповідних коштів на зарплату. Це також складний процес, який потребує ретельності та уваги до всіх деталей, оскільки оплата праці є значною частиною витрат бюджетних установ [7].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Облік, контроль та аналіз заробітної плати є одними з найскладніших та найважливіших сфер управління, оскільки потребує точних, надійних та актуальних даних. Паралельно враховуються зміни в чисельності працівників, витрат на оплату праці, заробітної плати за різними видами оплати та категоріями працівників, розміру внесків, що не входять до заробітної плати, розрахунків за кожного працівника, а також управління бюджетними та позабюджетними коштами.

2. Система аналізу та контролю включає в себе комплекс заходів, таких як проведення перевірки розрахунків з оплати праці, перевірка відповідності розмірів зарплати займаній посаді, аналіз витрат на оплату праці в порівнянні з ефективністю роботи та результатами закладу. Така система дозволяє

дотримуватися норм законодавства, забезпечувати справедливу та компетентну оплату праці та покращувати фінансовий контроль в освітній сфері.

3. Аналіз фонду оплати праці проводився на основі затвердженого штатного розпису Житомирського агротехнічного фахового коледжу. За досліджений період, фонд оплати праці установи виявив тенденцію до зростання. За період з 2021 по 2023 рік, сумарне значення збільшилося на 11443,5 тис. грн. або на 37,2%, що є позитивним явищем, оскільки сприяє покращенню соціально-економічного становища працівників. Проте важливо відзначити, що головною причиною такого зростання є підвищення мінімальної зарплати. Збільшення рівня оплати праці має впливати на підвищення мотивації та її якість, вимагаючи при цьому відповідних економічних умов для матеріального заохочення.

4. Найважливіше в перевірці розрахунків з оплати праці - це перевірка правильності обчислення заробітної плати за фактично відпрацьований час. Відповідальна особа також перевіряє особові рахунки працівників, правильність розрахунку відпусток, компенсацій та лікарняних. Також перевіряються записи в табелях обліку використання робочого часу та відповідні накази керівництва, щоб уникнути переплат зарплати за невідпрацьовані дні.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі проведено теоретичний аналіз та розроблено новий підхід до важливої науково-прикладної проблеми, яка полягає в розробці теоретичних та методологічних засад, методичного забезпечення та вивченні науково-практичних підходів до організації обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці бюджетних установ:

1. На початку 2023 року в Україні було 740 закладів фахової передвищої освіти (ЗФПО), включаючи 438 самостійних юридичних осіб та 392 у складі вищих навчальних закладів. Серед цих закладів освіти повністю зруйновано 10. Так, станом на початок липня поточного року пошкоджено 125 закладів фахової передвищої освіти (на 1,81 рази, або на 44,8%). 94 заклади професійної передвищої освіти було переведено з областей, де тривають активні бойові дії (Донецької, Луганської, Херсонської, Запорізької та Харківської), оскільки це найбільш постраждалі території.

Станом на 1 липня 2023 року із 635 закладів фахової професійної передвищої освіти: 104 заклади (16,4 %) повністю перейшли на очну форму навчання, 305 закладів (48,0 %) продовжують працювати у дистанційному режимі, 207 закладів (32,6 %) обрали змішаний формат навчання, 9 закладів (3,0 %) з різних причин так і не відновили свою роботу.

2. Житомирський агротехнічний коледж у 2021-2022 навчальному році здійснював навчання у змішаному форматі. На освітньому порталі встановлена система контролю, яка дозволяє відстежувати дистанційну взаємодію між викладачами та студентами. На 01 січня 2023 року в Житомирському агротехнічному фаховому коледжі навчається - 2042 студентів: 1779 студентів навчаються на денному відділенні, 263 студенти - на заочному відділенні, тоді як Верхівнянська філія ЖАТФК має 132 студентів.

3. Аналіз фонду оплати праці проводився на основі затвердженого штатного розпису Житомирського агротехнічного фахового коледжу. За досліджений період, фонд оплати праці установи виявив тенденцію до зростання. За період з 2021 по 2023 рік, сумарне значення збільшилося на 11443,5 тис. грн.

або на 37,2%, що є позитивним явищем, оскільки сприяє покращенню соціально-економічного становища працівників. Проте важливо відзначити, що головною причиною такого зростання є підвищення мінімальної заробітної плати. Збільшення рівня оплати праці має впливати на підвищення мотивації та якості праці, вимагаючи при цьому відповідних економічних умов для матеріального заохочення.

4. Заробітна плата представляє собою певну компенсацію, яка виплачується працівникові власником чи уповноваженим ним органом за виконану роботу. Як правило, ця компенсація виражається у грошовій формі і залежить від складності та умов виконаної роботи, результатів робіт та діяльності установи, а також професійних якостей працівника. Загалом, заробітна плата в установах, що фінансуються з бюджету, може коливатися в залежності від країни, регіону, конкретного закладу, посади, рівня кваліфікації та інших чинників. заробітні плати в установах, можуть бути нижчими у порівнянні з приватним сектором, але це компенсується іншими перевагами, такими як надійність зайнятості, соціальні пільги, виплати пенсій та інші додаткові пільги.

5. Для ефективної організації обліку заробітної плати та її виплат на підприємстві важливо дотримуватися наступних вимог: сучасні технології та оптимальна організація виробництва; наявність кваліфікованих бухгалтерів та сучасного комп'ютерного обладнання; детальне планування роботи та заробітної плати.

6. Облік, контроль та аналіз заробітної плати є одними з найскладніших та найважливіших сфер управління, оскільки потребує точних, надійних та актуальних даних. Паралельно враховуються зміни в чисельності працівників, заробітної плати за різними видами оплати та категоріями працівників, витрат на оплату праці, розрахунків за кожного працівника, розміру внесків, що не входять до заробітної плати, а також управління бюджетними та позабюджетними коштами.

7. Система аналізу та контролю включає в себе комплекс заходів, таких як проведення перевірки розрахунків з оплати праці, перевірка відповідності розмірів зарплати займаній посаді, аналіз витрат на оплату праці в порівнянні з ефективністю роботи та результатами закладу. Така система дозволяє дотримуватися норм законодавства, забезпечувати справедливу та компетентну оплату праці та покращувати фінансовий контроль в освітній сфері.

8. Найважливіше в перевірці розрахунків з оплати праці - це перевірка правильності обчислення заробітної плати за фактично відпрацьований час. Відповідальна особа також перевіряє особові рахунки працівників, правильність розрахунку відпусток, компенсацій та лікарняних. Особлива увага приділяється визначенню середньої заробітної плати. Також перевіряються записи в табелях обліку використання робочого часу та відповідні накази керівництва, щоб уникнути переоплат зарплати за невідпрацьовані дні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гаврюкова А.Г. Шляхи вдосконалення оплати праці в системі мотивації бюджетних установ. *Управління розвитком*. 2012. – №10(131). – С.75 - 77.
2. Гамова О. В., Феофанов Л. К., Козачок І. А., Копитіна І. О. Особливості обліку та удосконалення аудиту нарахування заробітної плати в бюджетній установі. *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 104-113.
3. 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)
4. Демченко О. О. Облік розрахунків оплати праці працівників бюджетних установ. URL: <http://surl.li/oollk> (дата звернення: 05.12.2023).
5. Дороніна О.А. Стратегія формування системи оплати праці на промисловому підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз і аудит». Донецьк, 2005. 20 с.
6. Євсюкова О.В. Особливості організації та методики обліку розрахунків з оплати праці у закладах освіти. URL: <https://www.kntu.kr.ua/doc/zbirnyki/2015/5.pdf#page=372>
7. Єлбаєва І. Р., Мельник Т. А. Економічна сутність доходу підприємства. URL: <https://cutt.ly/IU6zUco> (дата звернення 27.12.2021).
8. Жадан О.В. Удосконалення підходів до виплат працівникам бюджетної сфери. *Восьмі Всеукраїнські наукові читання пам'яті С. І. Юрія*: збірник наукових праць м. Тернопіль, 15 листопада 2022 року. Тернопіль. 2022. С. 73-77.
9. Захарчук О. Г. Оплата праці у бюджетних установах: Сучасні особливості форм і систем. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/19733/1/31-33.pdf> (дата звернення: 05.12.2023).
10. Кизима І.С. Оплата праці в бюджетній сфері: проблеми та шляхи їх

вирішення. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/81588723.pdf> (дата звернення: 05.12.2023).

11. Клименко С.О., Мікрюкова Л.В. Організація обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Науковий вісник МДУ імені В.О. Сухомлинського*. 2014. №5.2 (101). С. 37 - 40.

12. Коба О. В., Ярова А. В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2019. Вип. 36. С. 176-18

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

14. Мазур В. А., Яремчук Н. Ф. Стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку в бюджетних установах відповідно до сучасних вимог міжнародних стандартів. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 9 (25). С. 23–32.

15. Макаренко А. П., Котова Н. В. Удосконалення обліку і контролю оподаткування та сплати ЄСВ та ПДФО із заробітної плати працівників суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. С. 1-21.

16. Нечипоренко О. М., Дякевич А. Й. Облікова політика підприємства щодо розрахунків з оплати праці. *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. 40-42.*

17. Носкова С. А., Татарченко О. М., Завойських Ю. А. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2015. № 6. С. 103-109.

18. Освіта і наука України в умовах воєнного стану: Інформаційно-аналітичний збірник. 2023. URL: <http://surl.li/lgtkz> (дата звернення: 08.12.2023).

19. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в

бюджетних установах. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 10. С. 87-95.

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

21. Руденко М.В., Ващук І.Є. Проблеми дистанційного навчання для закладів професійної (професійно-технічної) освіти під час війни в Україні. URL: <https://repository.knuba.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bcf8cfb4-ef95-46c0-94be-a38def37b84c/content> (дата звернення: 07.12.2023).

22. Сайт Верховної Ради України. URL: <https://www.rada.gov.ua/> (дата звернення: 05.12.2023).

23. Сайт Житомирського агротехічного фахового коледжу. URL: <https://zhatk.zt.ua/dostup-do-publichnoyi-informacziyi/finansova-diyalnist/> (дата звернення: 05.12.2023).

24. Сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 05.12.2023).

25. Саух І.В. Витрати на оплату праці: економічна сутність. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2010. № 4 (54). С. 228 – 292.

26. Свірко С.В., Іванечко П.М. Організація обліку оплати праці працівників закладів освіти. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/16264/1/134-136.pdf> (дата звернення: 05.12.2023).

27. Склярук І. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск № 47. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130> (дата звернення: 05.12.2023).

28. 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: 05.12.2023).

29. Страшко В.І. Стратегічні напрями удосконалення системи освіти в

контексті підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Економіка і організація управління*. № 1 (49) 2023. С. 170-180.

30. Сумбаєва, Л. Аналіз тенденцій розвитку закладів фахової передвищої освіти та їх економічної безпеки. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2021. № 1 (61), С. 201–208.

31. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підручник. 6-те видання. Київ : Алерта, 2013. 982 с.

32. Фабіянська В. Ю., Огородник А. О. Особливості обліково-контрольного забезпечення розрахунків з оплати праці працівників бюджетної сфери. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 3. С. 199-206

33. Фоміна О.П., Нечипоренко О.М. Організація обліку видатків на оплату праці працівників бюджетних установ. *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. 182-184.

34. Чеканова В.В. Організація обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах України. *Управління розвитком*. 2014. № 9 (172). С. 161 – 163.

35. Шандрівська О. Є., Оксюта І. В. Дослідження тенденцій розвитку ринку вищої освіти в умовах війни. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку* № 1 (9), 2023 С. 299-312

36. Шара Є.Ю., Андрієнко О.М., Жидеева Л.І. Бухгалтерський облік у бюджетних установах і організаціях: навч. посібн. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 440 с.

ДОДАТКИ