

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет інформаційних технологій,
обліку та фінансів

Кафедра бухгалтерського обліку,
оподаткування та аудиту

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ГАЙДАМАЧЕНКО Лілія Геннадіївна

УДК 657.471.12:37.014

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

«ОБЛІК І КОНТРОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ»

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
Лілія ГАЙДАМАЧЕНКО

Науковий керівник
Цегельник Ніна Іванівна
кандидат економічних наук, доцент

Житомир – 2024

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

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

допустити до захисту

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та
аудиту № ____ від ____ грудня 2024 року

Завідувач кафедри бухгалтерського

обліку, оподаткування та аудиту _____ Наталія МАЛЮГА

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Студент(ка) ГАЙДАМАЧЕНКО Лілія Геннадіївна захистив(ла) кваліфікаційну
роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____,

за університетською шкалою _____

Секретар ЕК _____

Ганна МАЙДУДА

АНОТАЦІЯ

Гайдамаченко Л. Г. Облік і контроль оплати праці працівників закладів освіти. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування». – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Робота спрямована на наукове обґрунтування теоретичних положень та на розробку практичних рекомендацій для поліпшення організаційно-методичного забезпечення бухгалтерського обліку і контролю оплати праці працівників закладів освіти. В кваліфікаційній роботі враховано специфіку роботи освітян та особливості нарахувань для різних категорій персоналу.

Ключові слова: облік, контроль, оплата праці, заклади освіти, розрахунки

ABSTRACT

Gaidamachenko L.G. Accounting and control of remuneration of employees of educational institutions. – Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for the master's degree in specialty 071 «Accounting and Taxation». – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The work is aimed at the scientific substantiation of theoretical positions and the development of practical recommendations for improving the organizational and methodological support of accounting and control of remuneration of employees of educational institutions. The qualification work takes into account the specifics of the work of educators and the peculiarities of accruals for different categories of staff.

Key words: accounting, control, labor remuneration, educational institutions, calculations

ЗМІСТ

ВСТУП		5
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....		8
1.1. Економічний зміст оплати праці працівників як об'єкту бухгалтерського обліку та контролю.....		8
1.2. Законодавчо-нормативне забезпечення та проблемні питання обліку та контролю оплати праці працівників у сучасній економічній літературі.....		13
1.3. Особливості діяльності та економічний стан закладів освіти.....		17
Розділ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ.....		28
2.1. Формування обліково-інформаційної системи для управління оплатою праці працівників.....		28
2.2. Особливості відображення обліку оплати праці в закладах освіти.....		32
2.3. Удосконалення організації облікового процесу оплати праці працівників.....		37
Розділ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....		40
3.1. Організаційні аспекти контролю за оплатою праці працівників....		40
3.2. Вплив контролю на мотивацію та задоволеність працівників.....		43
3.3. Напрями удосконалення контролю та методів управління оплатою праці працівників.....		46
ВИСНОВКИ.....		50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....		53
ДОДАТКИ.....		59

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Оплата праці працівників є важливим компонентом системи економічних відносин у будь-якій організації, зокрема в закладах освіти. Вона відіграє ключову роль у забезпеченні мотивації співробітників, підвищенні ефективності праці та якості освітніх послуг. У системі освіти питання обліку та контролю заробітної плати набувають особливого значення, оскільки від правильності нарахувань і своєчасності виплат залежить не лише задоволеність працівників, а й загальна стабільність роботи навчальних закладів.

Система обліку оплати праці в закладах освіти має свої специфічні особливості, які визначаються нормативно-правовим регулюванням, а також особливостями праці педагогічного та допоміжного персоналу. До таких особливостей належать різноманітні доплати та надбавки за педагогічний стаж, кваліфікаційні категорії, наукові ступені, класне керівництво, а також компенсаційні виплати за додаткові навантаження. Крім того, питання обліку оплати праці пов'язане з правильним нарахуванням податків і обов'язкових внесків до соціальних фондів, що потребує особливої уваги з боку бухгалтерії.

Дослідження питання облікового відображення операцій, пов'язаних з оплатою праці серед науковців розглядаються такими економістами, як В.Ф. Андрієнко, А.В. Базилюк, Д.П. Богиня, А.С. Гальчинський, В.М. Данюк, О.Ф. Златопольський, М.Б. Ільченко, А.А. Калина, М.І. Карлін, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, І.Ф. Ломанов, В.М. Новиков та інші. Незважаючи на те, що проблемі оплати праці присвячено безліч наукових праць, багато питань залишаються недостатньо розкритими. Все це зумовлює актуальність даної проблеми і свідчить про доцільність вибору автором напряму дослідження.

Мета кваліфікаційної роботи. Метою кваліфікаційної роботи є дослідження методології обліку та контролю оплати праці працівників закладів освіти, виявлення проблемних аспектів і розробка рекомендацій для підвищення ефективності облікових процесів.

До основних завдань кваліфікаційної роботи відносять:

- дослідження економічного змісту та законодавчо-нормативного забезпечення оплати праці працівників;
- дослідження особливостей діяльності та економічний стан закладів освіти;
- обґрунтування особливостей відображення обліку оплати праці в закладах освіти;
- вивчення організаційних аспектів контролю за оплатою праці та дослідження впливу контролю на мотивацію та задоволеність працівників;
- обґрунтування напрямів удосконалення організації облікового процесу оплати праці, контролю та методів управління заробітною платою.

Об'єктом дослідження є система оплати праці працівників закладів освіти, яка охоплює методи, процеси, та механізми нарахування і виплати заробітної плати. **Предметом дослідження** є конкретні аспекти, що формують та забезпечують ефективність системи обліку, контролю і мотивації праці у закладах освіти, а також інструменти для їх аналізу та вдосконалення.

Методи дослідження. Для виконання завдань роботи застосовано такі методи:

- аналіз і синтез – для вивчення нормативно-правової бази та практики обліку і контролю оплати праці в закладах освіти;
- порівняльний аналіз – для визначення відмінностей у підходах до обліку та контролю оплати праці в закладах освіти;
- економіко-математичне моделювання – для прогнозування впливу удосконалених облікових процедур на показники діяльності закладів освіти;
- метод системного підходу – для розробки рекомендацій щодо вдосконалення організації обліку праці в закладах освіти.

Інформаційною базою дослідження є фінансова звітність установи, її статут, нормативно-правові та законодавчі акти щодо обліку і контролю оплати праці закладів освіти, методичні матеріали, офіційна статистична інформація, дані

з Інтернету, навчальна економічна література та наукові праці вітчизняних вчених-економістів.

Наукова новизна роботи Наукова новизна дослідження полягає у створенні обліково-інформаційної системи оплати праці, яка забезпечить достовірність і повноту даних, необхідних для прийняття управлінських рішень, які впливають на мотивацію персоналу, продуктивність праці та фінансову стабільність організації.

Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці оптимізації системи обліку та контролю оплати праці закладів освіти. Результати цього дослідження можуть бути корисними для практичного застосування в бухгалтеріях освітніх закладів, а також для розробки методичних рекомендацій щодо вдосконалення облікової політики у сфері оплати праці в освіті.

Особистий внесок. Запропоновано кілька ключових напрямків удосконалення обліку оплати праці працівників закладів освіти: впровадження сучасних інформаційних систем для обліку оплати праці; регулярний моніторинг показників оплати праці; упровадження єдиних стандартів обліку оплати праці у всіх закладах освіти; регулярне оновлення даних про працівників, їх кваліфікацію, стаж та показники роботи; встановлення чітких критеріїв оцінки продуктивності праці; взаємодія між фінансовими службами, адміністрацією та педагогічним складом; використання новітніх технологій і практик, таких як блокчейн.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювалися на конференціях з питань обліку і контролю, зокрема на міжнародних [11, 49] і всеукраїнських науково-практичних конференціях [10].

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Основний текст кваліфікаційної роботи наведено на 42 сторінках, на яких представлено 9 таблиць та 8 рисунків. Робота містить вступ, три розділи, висновки та список використаних джерел, який налічує 52 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

1.1. Економічний зміст оплати праці працівників як об'єкту бухгалтерського обліку та контролю

Економічний зміст оплати праці працівників як об'єкта бухгалтерського обліку та контролю полягає в тому, що оплата праці є важливим елементом витрат підприємства, інструментом матеріального стимулювання, а також впливає на рівень продуктивності та фінансові показники діяльності організації. У контексті закладів освіти оплата праці має особливе значення, оскільки є основним джерелом доходів для працівників освітньої сфери та важливим фактором забезпечення якісного освітнього процесу.

Оплата праці в закладах освіти виконує кілька важливих функцій, які сприяють ефективній діяльності установи, забезпечують належний рівень мотивації працівників та гарантують виконання соціальних зобов'язань. Основні функції оплати праці наведені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Основні функції оплати праці закладів освіти

Функції	Характеристика
1	2
Відтворювальна	Забезпечує працівникам можливість відтворення робочої сили, тобто покриття необхідних витрат на проживання, соціальні потреби та підтримання здоров'я. А у закладах освіти ця функція забезпечує працівникам стабільний дохід, що відповідає їхньому рівню кваліфікації та трудовим зусиллям.
Стимулююча	Оплата праці мотивує працівників закладів освіти до підвищення продуктивності, якості навчального процесу, професійного розвитку та підвищення кваліфікації. Система премій, надбавок, доплат за кваліфікацію чи стаж стимулює працівників до самовдосконалення, що позитивно впливає на рівень освіти в закладі.
Регулююча	Забезпечує регулювання обсягу праці та рівня зайнятості в закладі. Оплата праці впливає на розподіл працівників за посадами, кваліфікаційними категоріями та стимулює працівників залишатися в галузі. У освітніх закладах регулююча функція допомагає утримувати талановитих педагогів та залучати нові кадри за допомогою системи справедливої оплати.

1	2
Соціальна	Оплата праці забезпечує соціальну стабільність, задовольняє базові та соціальні потреби працівників, що сприяє їхній соціальній інтеграції та створює позитивний соціальний клімат у колективі. У сфері освіти це особливо важливо, оскільки працівники мають бути мотивовані не лише матеріально, а й мати соціальну підтримку та стабільність.
Вимірювання праці	Відображає рівень затрачених зусиль та результатів праці, адже оплата праці залежить від складності, відповідальності та кількості виконаних робіт. У закладах освіти, де може бути складно виміряти безпосередній результат, система тарифів, надбавок та категорій дозволяє об'єктивно оцінювати вклад кожного працівника.
Компенсаційна	Виступає як засіб компенсації за робочі умови, навантаження та відповідальність. Вона враховує складність роботи, кваліфікацію, умови праці, наприклад, додаткові виплати за понаднормові години, нічні зміни, роботу з дітьми з особливими освітніми потребами. У закладах освіти компенсаційні виплати часто включають додаткові виплати за шкідливі умови праці або роботу з великими групами.
Розподілу доходів	Сприяє рівномірному розподілу доходів між працівниками різних рівнів кваліфікації та стажу. Залежно від складності та обсягу робіт, працівники отримують відповідну оплату, що забезпечує справедливість та рівність. Це важливо для створення сприятливої атмосфери в освітніх колективах, де оплата праці є важливим чинником стабільності та задоволення працею.
Контролю якості праці	Оплата праці може виступати як інструмент контролю за якістю виконуваної роботи, особливо у випадках, коли передбачені премії або штрафні санкції. Рівень зарплати та її компоненти відображають якість виконання обов'язків. У закладах освіти це сприяє підвищенню якості освітніх послуг, оскільки працівники прагнуть виконувати роботу на високому рівні для отримання додаткових виплат.
Соціального захисту	Забезпечує працівникам основні соціальні гарантії, такі як виплати на лікарняний, відпускні, компенсацію за понаднормову працю, а також допомагає знижувати соціальну напругу. У освітніх закладах вона відіграє значну роль у підвищенні соціальної стабільності працівників, захищаючи їхні інтереси в різних життєвих ситуаціях.

Джерело: обґрунтовано автором

Ці функції в сукупності формують ефективну систему оплати праці, яка забезпечує мотивацію, справедливий розподіл доходів та задоволення потреб працівників закладів освіти, що позитивно позначається на якості освітніх послуг і загальному рівні освіченості населення.

Важливим елементом системи управління персоналом, оскільки вона дозволяє структурувати різні види виплат та розробити ефективну систему стимулювання. Основними критеріями класифікації оплати праці є види оплати, її

форми, а також складові частини. Наведемо основні види класифікації оплати праці на табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Типологія форм і видів оплати праці

Ознаки класифікація	Види	Характеристика
1	2	3
1. За формою оплати праці	Погодинна	заробітна плата залежить від кількості відпрацьованих годин і погодинної ставки. Використовується, коли важливо забезпечити постійну зайнятість, наприклад, в освіті, де педагоги мають встановлений навчальний час.
	Відрядна	заробіток визначається відповідно до обсягу виконаних робіт або виготовленої продукції. У закладах освіти цей вид використовується рідко, оскільки його важче застосувати до навчального процесу.
	Комісійна	залежить від обсягу виконаних робіт, але як відсоток від доходу або результатів діяльності. Часто використовується у сфері продажів або фінансових послуг.
2. За джерелом фінансування	Основна	базова частина заробітної плати, яка нараховується за виконання основних трудових функцій і не залежить від додаткових чинників (оклад або ставка).
	Додаткова	включає виплати за понаднормову роботу, доплати за шкідливі умови, нічні зміни, а також премії та винагороди.
	Стимулююча	різноманітні доплати, премії та надбавки, які мотивують працівників до підвищення якості та продуктивності праці.
	Компенсаційна	передбачає виплати для покриття особливих умов праці (наприклад, доплати за складність і шкідливість умов).
3. За типом виплат	Грошова	основна форма оплати, яка включає зарплату у вигляді грошових коштів. Це найпоширеніша форма, яка дозволяє працівникам самостійно розпоряджатися своїм доходом.
	Натуральна	включає виплати в натуральній формі, тобто товарами чи послугами. Використовується рідко, зазвичай як додатковий вид оплати.
4. За характером оплати праці	Основна	заробітна плата: складається з окладів, тарифних ставок, посадових окладів і залежить від обсягу та якості виконаної роботи.
	Додаткова	включає різноманітні надбавки (за стаж, кваліфікацію, шкідливі умови) та одноразові премії.
	Преміальна	нараховується за досягнення високих показників або виконання окремих завдань.
5. За рівнем обов'язковості	Обов'язкова	базова зарплата, передбачена трудовим договором або законодавством. Це мінімально гарантована виплата, яка забезпечує основний дохід працівника.
	Непостійна (додаткова)	включає премії, надбавки, винагороди, які виплачуються за досягнення певних результатів або з ініціативи роботодавця.
6. За структурою оплати праці	Проста	складається тільки з базової заробітної плати без додаткових виплат.

1	2	3
	Комбінована	включає основну заробітну плату та додаткові виплати, надбавки, премії.
7. За регулярністю виплат	Постійна	регулярна оплата, яка виплачується незалежно від досягнення певних показників.
	Змінна	залежить від результатів діяльності працівника або підприємства, включаючи премії та бонуси.
8. За кваліфікацією працівника	Для висококваліфікованих працівників	зазвичай вище, може містити значні премії та доплати.
	Для некваліфікованих працівників	обмежується мінімальною заробітною платою або ставками, що не передбачають додаткових премій.
9. За відмінностями в галузі застосування	Бюджетна	застосовується у державних та бюджетних установах (школи, лікарні, адміністрації), де оплата праці регламентується відповідними нормативними актами.
	Комерційна	формується на основі внутрішньої політики організації та ринкових умов.

Джерело: узагальнено автором

Ця класифікація допомагає структурувати систему оплати праці та адаптувати її до конкретних умов підприємства, що сприяє ефективному управлінню мотивацією працівників.

Розуміння економічного змісту оплати праці дозволяє установі ефективно розподіляти свої фінансові ресурси, формувати раціональну політику оплати праці, стимулювати працівників до покращення показників роботи та підвищувати загальну ефективність діяльності. Для закладів освіти це також є важливим чинником забезпечення стабільності і професійного зростання працівників, що позитивно впливає на якість освітніх послуг.

На оплату праці працівників впливає низка факторів, які можна розділити на зовнішні (макроекономічні) та внутрішні (організаційні) чинники. Ці фактори формують рівень, структуру та політику оплати праці на підприємстві (табл. 1.3).

Ці фактори взаємопов'язані та формують структуру і рівень заробітної плати на підприємствах різних галузей, відображаючи ринкові умови, вимоги підприємства та індивідуальні характеристики працівника.

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.

Фактори впливу на оплату праці працівників

П/п	Фактори впливу	Характеристика
1. Зовнішні фактори впливу		
1.1.	Економічний стан країни	Економічне зростання чи спад впливає на рівень заробітних плат. У періоди економічного зростання компанії мають більше можливостей для підвищення зарплат, тоді як під час економічних спадів заробітна плата часто залишається на одному рівні або навіть знижується.
1.2.	Рівень інфляції	Високий рівень інфляції може спричинити збільшення зарплат для збереження купівельної спроможності працівників.
1.3.	Ринок праці	Баланс попиту та пропозиції на ринку праці в певній галузі чи регіоні впливає на розмір заробітної плати. За високої конкуренції за кваліфікованих фахівців зарплати зростають.
1.4.	Державне регулювання та податкова політика	Закони, які регулюють мінімальну заробітну плату, оподаткування та соціальні внески, також впливають на рівень зарплат.
1.5.	Стан профспілкового руху	Активність профспілок може впливати на підвищення заробітної плати через колективні переговори і захист прав працівників.
2. Внутрішні фактори впливу		
2.1.	Фінансові можливості підприємства	Платоспроможність компанії є ключовим чинником при визначенні розміру зарплат. Підприємства з високим прибутком можуть пропонувати вищі зарплати.
2.2.	Кваліфікація та досвід працівників	Працівники з вищим рівнем кваліфікації та багаторічним досвідом отримують, як правило, вищу оплату праці.
2.3.	Складність і відповідальність роботи	Оплата праці зростає разом зі складністю виконуваних обов'язків і рівнем відповідальності. Роботи, які потребують спеціальних навичок, сертифікації або передбачають високий рівень відповідальності, оплачуються більше.
2.4.	Система мотивації та стимулювання	Премії, бонуси та інші види заохочень можуть істотно впливати на загальний рівень заробітної плати.
2.5.	Політика компанії щодо розвитку персоналу	Підприємства, які активно вкладають у розвиток і навчання працівників, можуть мати кращі умови для підвищення зарплат.
2.6.	Організаційна культура та репутація підприємства	Компанії з високою репутацією можуть дозволити собі менші зарплати, оскільки часто приваблюють працівників завдяки престижу.
3. Індивідуальні фактори		
3.1.	Освіта	Вища або спеціальна освіта збільшує шанси на отримання більшої зарплати.
3.2.	Особисті досягнення та продуктивність	У багатьох компаніях розмір оплати праці залежить від досягнень і ефективності працівника.
3.3.	Стаж роботи	Чим більше досвіду в певній галузі, тим вища ймовірність отримання вищої заробітної плати.

Джерело: сформовано на основі [17]

Отже, оплата праці в установах, що фінансуються з бюджету, може коливатися в залежності від країни, регіону, конкретного закладу, посади, рівня кваліфікації та інших чинників.

1.2. Законодавчо-нормативне забезпечення та проблемні питання обліку та контролю оплати праці працівників у сучасній економічній літературі

Оплата праці є важливим елементом організації трудових відносин на підприємствах і установах, що впливає на продуктивність, мотивацію працівників і загальну економічну стабільність. У сучасній економічній літературі розглядається широке коло питань, пов'язаних з обліком, контролем і правовим регулюванням заробітної плати. Законодавчо-нормативна база, яка визначає порядок обліку та контролю оплати праці в Україні, є складною та багаторівневою, а постійні зміни і вдосконалення викликають потребу в ретельному дослідженні та оновленні знань фахівців.

Законодавче регулювання оплати праці працівників закладів освіти базується на багаторівневій системі, яка охоплює загальні норми трудового законодавства, спеціальні нормативні акти, постанови органів виконавчої влади та локальні документи навчальних закладів (рис. 1.1). Ці рівні формують комплексну систему економічного і правового регулювання, що забезпечує дотримання соціальних стандартів та стимулює працю працівників освіти.

Система законодавчого регулювання оплати праці працівників освіти спрямована на забезпечення мінімальних стандартів, соціального захисту та мотивації освітян. Вона включає всі рівні, починаючи від міжнародних стандартів і закінчуючи локальними угодами в межах закладів освіти, що забезпечує комплексний підхід до управління оплатою праці в галузі освіти.

Отже, правову основу структури заробітної плати закладено у ст. 2 Закону України «Про оплату праці».

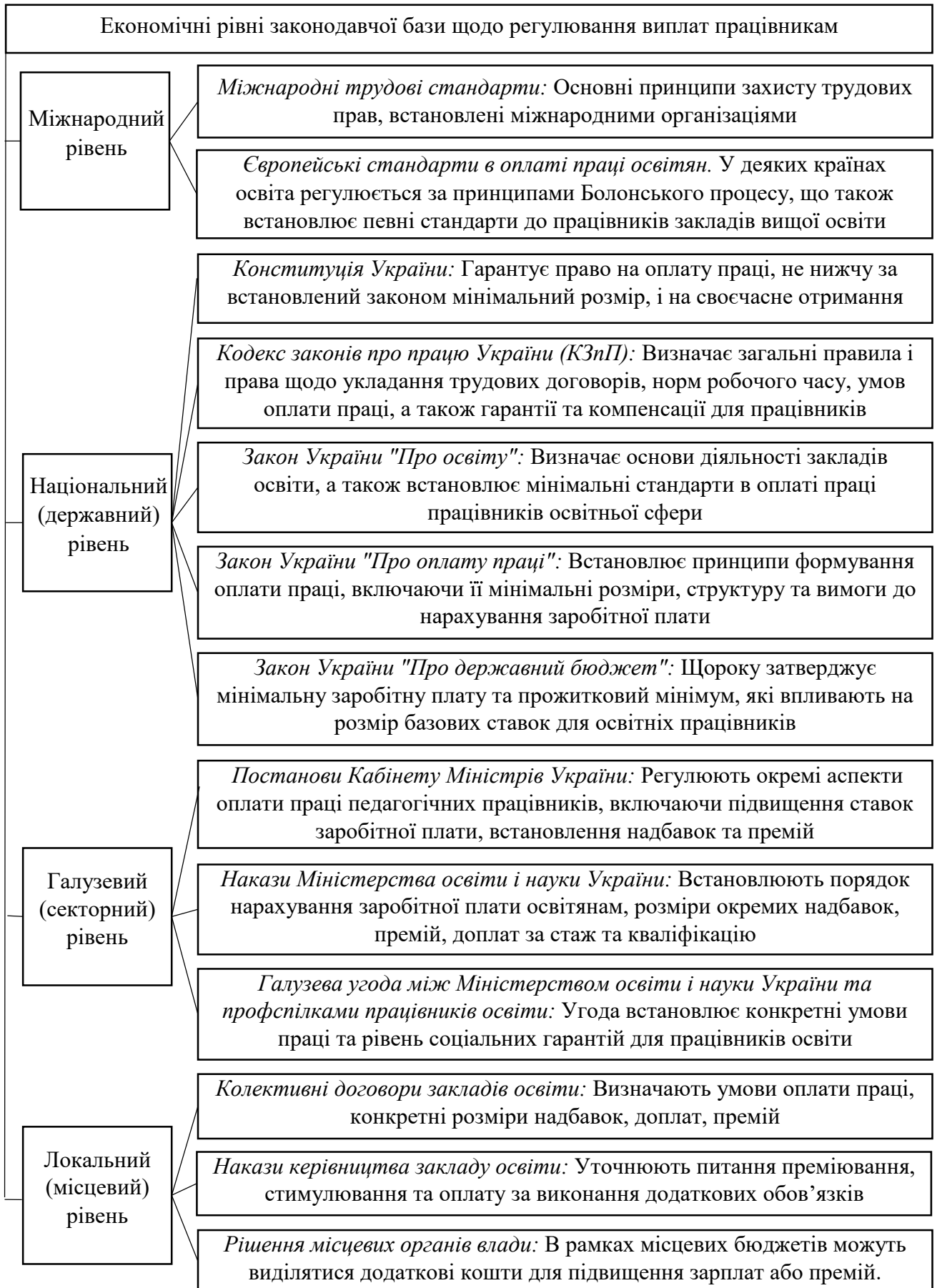


Рис. 1.1. Рівні законодавчої бази щодо регулювання виплат працівникам

Джерело: розробка автора

З економічної точки зору структура заробітної плати – це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі. Згідно теорії фахівця у галузі трудового права Процевського О.І. структура заробітної плати дає уявлення працівнику про те, якою може бути його заробітна плата, тобто визначає можливість, яка здатна перетворитися в дійсність при настанні певних юридичних фактів [6].

Грішнова О.А. підкреслює, що поняття «заробітна плата» має складну та багатогранну сутність, тому його слід розглядати з різних аспектів [15, с. 308] (рис. 1.2).

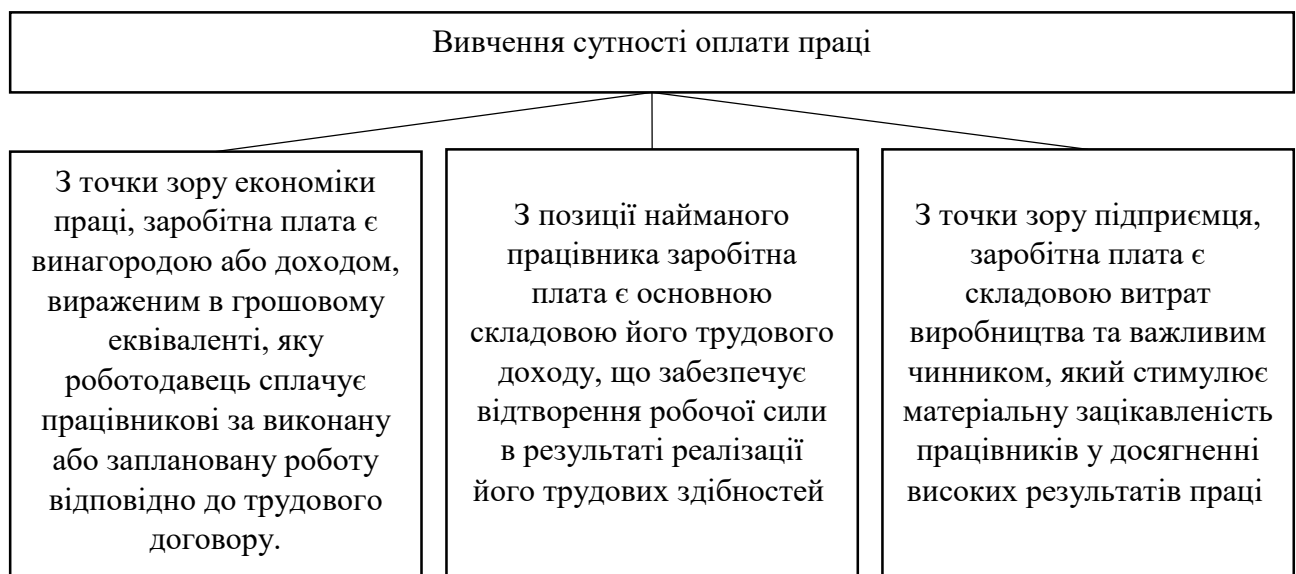


Рис. 1.2. Аспекти розгляду вивчення сутності оплати праці

Джерело: сформовано на основі [15]

Іляш О.І. та Гринкевич С.С. зазначають, що ефективність праці певним чином залежить від існуючої системи заробітної плати. Як соціально-економічна категорія, заробітна плата, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина суттєво впливає на рівень добробуту всього суспільства. З іншого боку, правильна організація заробітної плати має на меті підвищення ефективності виробництва, а також відіграє важливу роль у темпах і масштабах соціально-економічного розвитку країни [20, с. 476].

Як елемент ринку праці, заробітна плата виконує функцію ціни робочої сили і є статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції

(робіт, послуг) на конкретному підприємстві.

Основною умовою створення раціональної системи оплати праці є гармонізація її форм і систем із особливостями діяльності підприємства, специфікою технології виробництва та організацією управлінських процесів. Раціональною слід вважати справедливу заробітну плату, яка стимулює зростання продуктивності і якості праці, забезпечує безпроблемну роботу, економію електроенергії, сировини та матеріалів, а також сприяє освоєнню працівниками новітніх технологій, механізмів та їх участі у раціоналізаторських ініціативах. Раціональна система оплати, основана на сучасних теоретичних та практичних досягненнях, має на меті спонукати підприємців ефективно використовувати трудові ресурси, підвищувати фондоозброєність праці і інтегрувати сучасну техніку, удосконалюючи технології виробництва, що в свою чергу сприяє досягненню стратегічних цілей управління та збільшенню прибутковості і рентабельності підприємства [28, с. 284].

При визначенні заробітної плати як ціни робочої сили важливо враховувати єдину базу оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його родини. Заробітна плата як ціна робочої сили формується на ринку праці і є зовнішньою чинником для підприємств [19].

Як елемент ціни виробництва, заробітна плата має визначатися часткою у загальній вартості, створеній підприємством. При формуванні частки заробітної плати слід уникати відшкодування надмірних затрат праці, підвищуючи її лише в разі збільшення обсягу виробництва, ефективнішого використання ресурсів і зростання продуктивності.

Заробітна плата є важливим інструментом активізації робочої сили та використання трудового потенціалу. Водночас вона має залежати від науково обґрунтованих методів прив'язки оплати праці до кваліфікації, змісту виконуваної роботи, її результативності та умов праці [20, с. 373].

Отже, у сучасній економічній літературі питання обліку та контролю оплати праці розглядаються в контексті підвищення ефективності управління витратами підприємств, впливу на мотивацію працівників та підвищення рівня їх

задоволеності працею. Актуальними питаннями, які обговорюються в наукових публікаціях, є:

- дослідження економічної мотивації через оплату праці як інструменту стимулювання продуктивності працівників;
- вивчення економічної ефективності виплат, де аналізується співвідношення витрат на фонд оплати праці до загального обсягу фінансових результатів підприємства;
- огляд і аналіз міжнародного досвіду щодо систем контролю оплати праці, що використовуються в інших країнах, для розробки вдосконалених систем контролю, що знижують ризики порушення трудових прав і недоплати зарплат;
- роль інформаційних систем в обліку оплати праці, що дозволяють підвищити прозорість і забезпечити точний облік даних про зарплату працівників.

Таким чином, законодавчо-нормативне забезпечення є основою обліку та контролю оплати праці, проте сучасні умови вимагають удосконалення існуючих норм та процедур. Наукова література відзначає, що інтеграція нових технологій, чіткіше формулювання нормативних актів та підвищення контролю над дотриманням трудових прав можуть суттєво зменшити проблеми в обліку оплати праці й підвищити рівень соціального захисту працівників.

1.3. Особливості діяльності та економічний стан закладів освіти

Військові дії в Україні мають значний вплив на всі сфери суспільного життя, включаючи освітні заклади. Заклади освіти є важливою складовою соціально-економічної системи кожної держави. Їхня діяльність спрямована на надання освітніх послуг різним верствам населення, що робить цей сектор унікальним у порівнянні з іншими галузями. Особливості функціонування таких закладів, їх фінансово-економічний стан та управління ресурсами є предметом детального аналізу для забезпечення ефективності їх роботи.

Невід'ємними складниками системи освіти є: дошкільна освіта; повна загальна середня освіта; позашкільна освіта; спеціалізована освіта; професійна (професійно-технічна) освіта; фахова передвища освіта; вища освіта; освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта.

Детальніше проаналізуємо поняття повної загальної середньої освіти. Це поняття охоплює систематизовану сукупність навчальних результатів та компетентностей, здобутих особою відповідно до державних стандартів, на рівнях початкової, базової середньої та профільної середньої освіти.

Здобуття повної загальної середньої освіти відбувається на трьох рівнях:

1. Початкова освіта є першим рівнем повної загальної середньої освіти, який передбачає, що учень досягає результатів навчання, що визначені у державному стандарті початкової освіти.

2. Базова середня освіта являє собою другий рівень повної загальної середньої освіти, де учень також повинен відповідати вимогам до результатів навчання, встановленим державним стандартом базової середньої освіти.

3. Профільна середня освіта – це третій рівень повної загальної середньої освіти, що вимагає від учня виконання зазначених у державному стандарті профільної середньої освіти вимог до результатів навчання.

У 2022/2023 навчальному році в Житомирській міській територіальній громаді функціонують 40 закладів загальної середньої освіти: 33 заклади загальної середньої освіти комунальної форми власності; 5 закладів загальної середньої освіти приватної форми власності; 2 наукові ліцеї державної форми власності.

Одним із комунальних закладів загальної середньої освіти, який забезпечує дітям з особливими освітніми потребами, а саме з порушеннями зору та глибокими порушеннями зору, здобуття загальної середньої освіти з урахуванням особливостей їх психофізичного розвитку та отримання корекційно-розвиткових послуг є Житомирська спеціальна школа №1 Житомирської обласної ради (надалі - ЖСШ № 1).

ЖСШ № 1 заснована на спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст області і перебуває в управлінні Житомирської обласної ради

Основна характеристика Житомирської спеціальної школи №1 Житомирської обласної ради наведена в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Характеристика Житомирської спеціальної школи №1
Житомирської обласної

Повне найменування юридичної особи	Житомирська спеціальна школа №1 Житомирської обласної ради
Організаційно-правова форма	державна організація (установа, заклад)
Форма власності	державна власність / власність територіальних громад
Дата реєстрації	08.07.1993 р.
Код ЄДРПОУ	05395992
Основний вид діяльності	85.31 Загальна середня освіта
Уповноважені особи	Крайнова Людмила Іванівна — директор
Адреса	Україна, 11100, Житомирська область, місто Житомир, вул. Леха Качинського, буд. 17
Телефон	0412373584

Джерело: сформовано автором на основі даних ЖСШ № 1

Головною метою ЖСШ № 1 є всебічний розвиток, навчання, виховання, корекція порушень розвитку дітей з особливими освітніми потребами; виявлення обдарувань, соціалізація особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованої взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і здобуття освіти упродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності, дбайливого ставлення до родини, власної країни, довкілля, стати корисним членом суспільства; формування в учнів компетентностей, визначених Законом України «Про освіту» та Державними стандартами загальної середньої освіти; задоволення потреб дітей з особливими освітніми "потребами у загальній освіті, соціальній допомозі і корекції порушень розвитку.

Структура ЖСШ № 1:

- початкова освіта - 1 -4 класи;
- базова середня освіта - 5 -10 класи;

— профільна середня освіта - 11-13 класи.

Учасники навчально-виховного процесу в навчальному закладі представлені на рисунку 1.3.

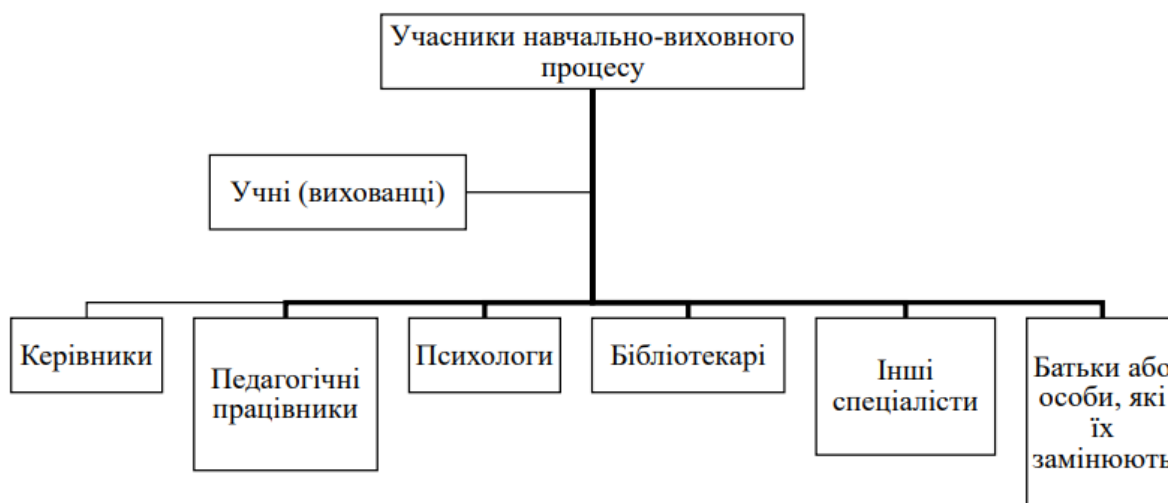


Рис. 1.3. Учасники навчально-педагогічного процесу в ЖСШ № 1 Житомирської обласної ради

Джерело: сформовано автором на основі статуту ЖСШ № 1

ЖСШ № 1 може мати у своєму складі класи для дітей з іншими порушеннями. Діти зі складними порушеннями розвитку можуть навчатися в окремих класах спеціальної школи за умови, що одне з наявних порушень відповідає виду та за наявності відповідної матеріально-технічної бази та кадрового забезпечення.

Мережа класів (груп), їх наповнюваність та розподіл учнів (вихованців) одного року навчання між класами затверджуються директором спеціальної школи. Гранична наповнюваність у класах становить: для сліпих дітей - 8 осіб; для дітей зі зниженим зором - 12 осіб.

Спеціальна школа має у своєму складі пансіон з частковим або повним утриманням учнів (вихованців). Утримання учнів (вихованців) в пансіоні спеціальної школи здійснюється за рахунок обласного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством. Учні (вихованці) з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, перебувають в пансіоні спеціальної школи на повному державному утриманні.

Фінансово – господарська діяльність навчального закладу здійснюється на основі його кошторису. Основним джерелом фінансування навчального закладу є кошти бюджету Житомирської обласної ради. Джерелами формування майна навчального закладу представлені на рисунку 1.4.

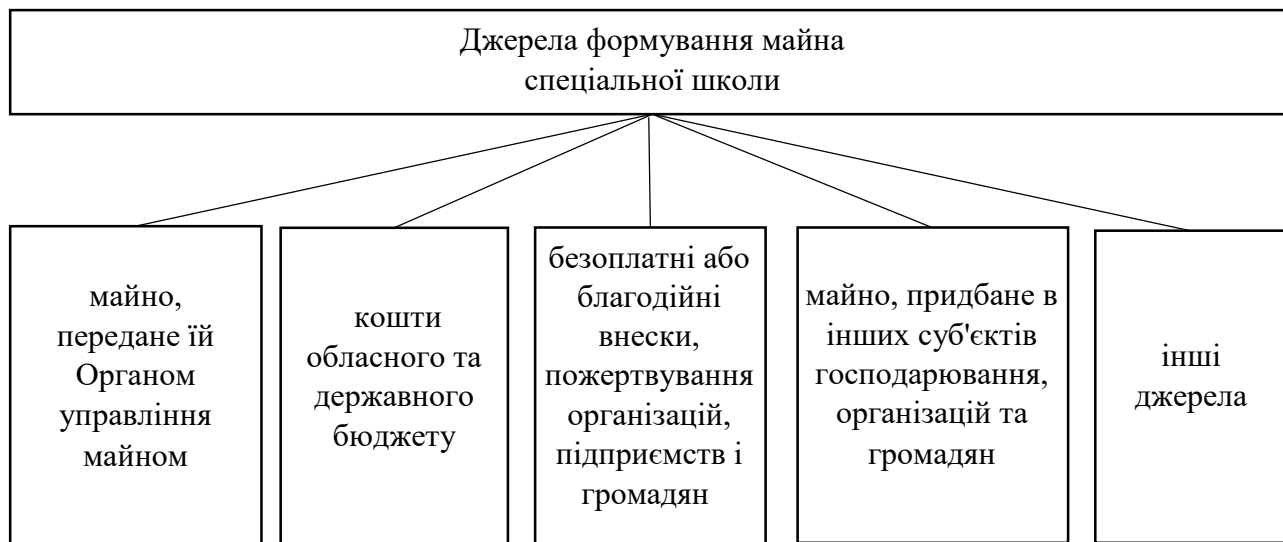


Рис. 1.4. Джерелами формування майна ЖСШ № 1

Джерело: сформовано автором на основі статуту ЖСШ № 1

Основним джерелом даних для аналізу фінансових показників установи виступає фінансова звітність установи.

Для загальної оцінки стану коштів підприємства проаналізуємо їх наявність, склад, структура та відповідні зміни, що в них відбувалися. Результатами проведених досліджень відобразимо у аналітичні таблиці 1.5-1.6.

Отримані дані показують нам, що загальна сума активів установи протягом досліджуваного періоду 2021-2023 рр. зросла на 684871 грн., це 40,9 %.

Зростання відбулося у всіх показниках нефінансових активів:

- первісна вартість основних засобів збільшилася на 698255 грн. (13,8%) у зв'язку з придбанням основних засобів;
- залишкова вартість збільшилася на 13,6 % (192284 грн.) за рахунок списання інших необоротних матеріальних активів;
- знос – збільшилася на 505971 грн. (13,9 %) через збільшення застарілих основних засобів;
- запаси – збільшилася на 455644 грн. через зростання обсягів закупок.

Аналіз складу та структури активів ЖСШ № 1

Показники	Роки						Відхилення 2023 р. до 2021 р.	
	2021		2022		2023			
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%, р.
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ								
Основні засоби:	1409362	84,2	1474189	73,4	1601646	67,9	192284	13,6
первісна вартість	5062351	302,5	5415495	269,7	5760606	244,3	698255	13,8
знос	3652989	218,3	3941306	196,3	4158960	176,3	505971	13,9
Запаси	246045	14,7	467537	23,3	701689	29,8	455644	2,9 р.
Усього за розділом I	1655407	98,9	1941726	96,7	2303335	97,7	647928	39,1
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ								
Поточна дебіторська заборгованість:								
за виданими авансами	-	-	66216	3,3	55123	2,3	55123	100,0
за розрахунками із соціального страхування	18180	1,1	-	-	-	-	-18180	-100,0
Усього за розділом II	18180	1,1	66216	3,3	55123	2,3	36943	3,0 р.
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом	1673587	100,0	2007942	100,0	2358458	100,0	684871	40,9

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності ЖСШ № 1

Отже, в цілому нефінансові активи збільшилися на 647928 грн. (39,1 %), а фінансові – на 36943 грн. (3,0 %)

Спостерігається збільшення поточної дебіторської заборгованості за виданими авансами на 55123 грн., а також за звітний період було погашено поточну дебіторську заборгованість за розрахунками із соціального страхування у сумі 18180 грн.

Варто зазначити, що ЖСШ № 1 є неприбутковою установою. Тому, за результатами таблиці 1.6 бачимо, що внесений капітал збільшився на 14,0 % (706288 грн.) у зв'язку з придбанням необоротних активів за рахунок видатків загального та спеціального фондів бюджету.

Стосовно від'ємного фінансового результату: його показник збільшився на 13967 грн. (0,4%) за рахунок:

Аналіз власного капіталу та поточних зобов'язань ЖСШ № 1

Показники	Роки						Відхилення 2023 р. до 2021 р.	
	2021		2022		2023			
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ								
Внесений капітал	5062351	302,5	5415495	269,7	5768639	244,6	706288	14,0
Фінансовий результат	-3406944	-203,6	-3411918	-169,9	-3420911	-145,0	-13967	0,4
Усього за розділом I	1655407	98,9	2003577	99,8	2347728	99,5	692321	41,8
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ								
Поточні зобов'язання:								
за платежами до бюджету	3545	0,2	-	-	3409	0,1	-136	-3,8
за розрахунками за товари, роботи, послуги	-	-	4365	0,2	7321	0,3	-	-
за розрахунками з оплати праці	14635	0,9	-	-	-	-	-14635	-100,0
Усього за розділом II	18180	1,1	4365	0,2	10730	0,5	-7450	-41,0
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	-	-	-	-	-	-	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	-	-	-	-	-	-	-	-
БАЛАНС	1673587	100,0	2007942	100,0	2358458	100,0	684871	40,9

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності ЖСШ № 1

- перевищення видатків, проведених у звітному періоді, над бюджетними асигнуваннями та доходами спеціального фонду;
- коригування у звітному періоді фінансового результату виконання кошторису попередніх звітних періодів на суму внесеного капіталу при списанні необоротних активів з балансу установи;
- у зв'язку з придбанням інших необоротних матеріальних активів за рахунок доходів спеціального фонду, отриманих у минулому звітному періоді.

Також за досліджуваний період 2021-2023 рр. зменшились зобов'язання на -7450 грн. (41,0 %).

Загалом, можна сказати, що кардинальних змін у структурі активів та пасивів обраної установи не відбувалося. Освітній заклад функціонує стабільно.

Аналіз фінансових показників закладів освіти, зокрема ЖСШ № 1, дозволяє оцінити ефективність використання бюджетних і позабюджетних коштів, виявити проблеми у фінансуванні та управлінні ресурсами, а також визначити результати діяльності (табл. 1.7 та рис. 1.5).

Таблиця 1.7

Аналіз доходів і витрат ЖСШ № 1 (грн.)

Показники	Роки			Відхилення 2023 р. до 2021 р., +,-
	2021	2022	2023	
ДОХОДИ				
Бюджетні асигнування	14717281	14562244	14401207	-316074
Усього доходів від обмінних операцій	14717281	14562244	14401207	-316074
Інші доходи від необмінних операцій	3432	186052	206235	202803
Усього доходів від необмінних операцій	3432	186052	206235	202803
Усього доходів	14720713	14748296	14607442	-113271
ВИТРАТИ				
Витрати на виконання бюджетних програм	15032348	14750789	14611230	-421118
Усього витрат за обмінними операціями	15032348	14750789	14611230	-422018
Інші витрати за необмінними операціями	2102	2481	2981	879
Усього витрат за необмінними операціями	2102	2481	2981	879
Усього витрат	15035350	14753270	14614211	-421139
Профіцит/дефіцит за звітний період	-314637	-4974	-6769	307868

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності ЖСШ № 1

З даних таблиці 1.7 видно, що доля бюджетних коштів перевищує 90%, що робить школу залежною від стабільності бюджетного фінансування. Позабюджетні надходження складають меншу частину, але є важливими для покриття додаткових потреб.

Частка обов'язкових витрат (заробітна плата, комунальні послуги) значно перевищує частку інвестиційних витрат, що обмежує можливості розвитку школи.

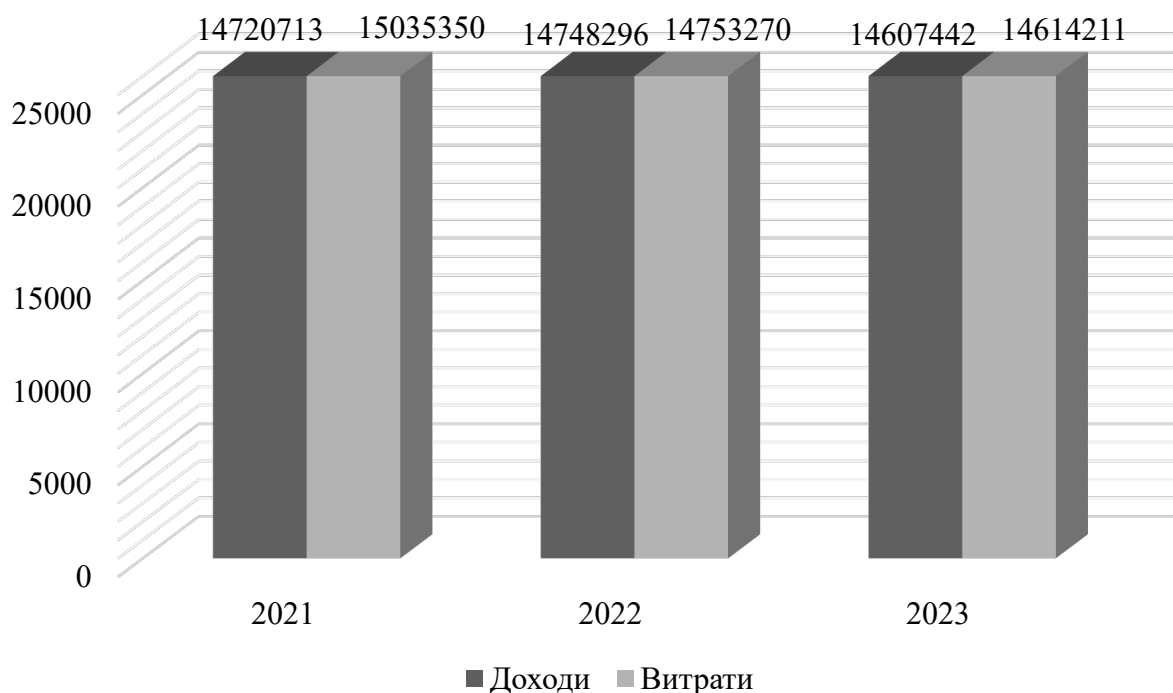


Рис. 1.5. Динаміка доходів і витрат у 2021-2023 роках в ЖСШ № 1

Джерело: сформовано автором на основі фінансової звітності ЖСШ № 1

Аналітичні дані щодо витрат за обмінними операціями ЖСШ № 1 свідчать, що у 2023 році витрати на оплату праці займали найбільшу питому вагу у їх структурі – 75,1 %. Інші елементи витрат за обмінними операціями займали суттєво менше відсотків у структурі, так, відрахування на соціальні заходи – 16,2%, матеріальні витрати – 6,8 %, амортизація 1,8 %, інші витрати – 0,1 %.

Динаміку витрат на оплату праці в ЖСШ № 1 наведемо на рисунку 1.6.

Зменшення витрат на оплату праці працівників ЖСШ № 1 свідчить про кілька чинників, серед яких виділимо: скорочення чисельність працівників або зменшення години роботи без зниження якості освіти; зменшення окладів або переходу на більш ефективні форми оплати (наприклад, погодинна оплата); зменшення навантаження на працівників, наприклад, через зменшення кількості учнів або класів; зменшення бюджетного фінансування або власних доходів установи; впровадження нових технологій або методів роботи, які дозволяють скоротити потреби в людських ресурсах без негативного впливу на освітній процес.

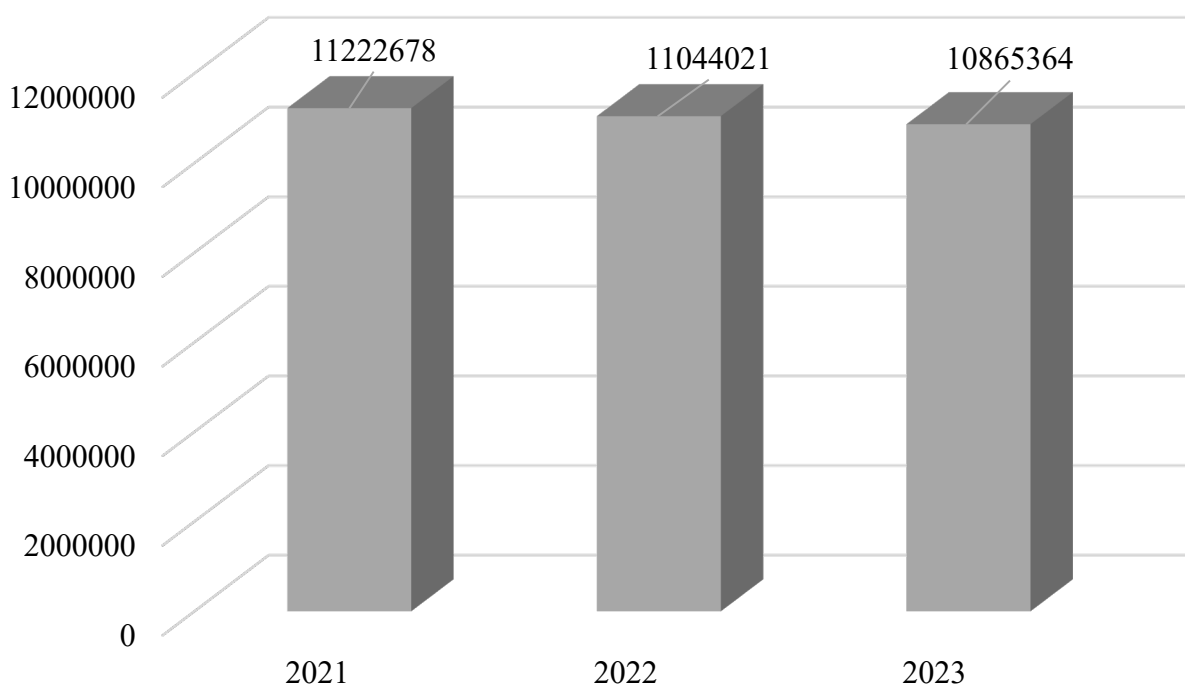


Рис. 1.6. Динаміка витрат на оплату праці працівників ЖСШ № 1 (тис.грн)

Джерело: сформовано автором на основі фінансової звітності ЖСШ № 1

В цілому, аналітичні дані свідчать про перевищення витрат над доходами, тому виникає необхідність оптимізації витрат або пошуку додаткових джерел фінансування. Ключовим критерієм оцінки діяльності школи є ефективність використання ресурсів, що забезпечує якість освітнього процесу.

Таким чином, виділимо основні проблеми у формуванні доходів та витрат школи:

- військові дії спричинили зростання витрат на облаштування укриттів, придбання пального для обігріву, оновлення техніки;
- у зв'язку з воєнним станом бюджетні кошти часто спрямовуються на оборону, що обмежує можливості фінансування освіти;
- через економічну кризу багато благодійників скоротили свої внески, що ускладнює фінансову діяльність школи;
- нестача бюджетних коштів для оновлення матеріально-технічної бази, впровадження новітніх методик навчання;
- затримки у фінансуванні з бюджету ускладнюють планування витрат;

- через старі будівлі та енергетично неефективну інфраструктуру школа несе великі витрати на комунальні послуги;
- благодійні внески не завжди стабільні, а залучення спонсорів залежить від активності адміністрації школи.

Враховавши всі недоліки для покращення фінансового стану школи рекомендуємо:

- проведення енергетичного аудиту школи та впровадження енергоефективних технологій;
- зменшення витрат на комунальні послуги через модернізацію систем опалення та освітлення;
- пошук спонсорів, участь у грантових програмах, розвиток платних додаткових послуг;
- забезпечення відкритості фінансових операцій для зміцнення довіри батьків і громади;
- взаємодія з місцевою громадою для підвищення обізнаності про потреби школи та залучення додаткових ресурсів;
- активна участь у програмах державного фінансування для закладів освіти.

Таким чином, аналіз доходів і витрат ЖСШ №1 свідчить про її залежність від бюджетного фінансування та обмеженість у ресурсах для розвитку. Вирішення проблемних питань потребує впровадження новітніх підходів до управління фінансами, пошуку додаткових джерел надходжень та ефективного використання ресурсів. Це дозволить підвищити якість освітнього процесу та забезпечити стабільний розвиток школи.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ

2.1. Формування обліково-інформаційної системи для управління оплатою праці працівників

Недостатнє фінансування з боку державних і місцевих органів часто призводить до низького рівня оплати праці їх персоналу, що, в свою чергу, негативно впливає на якість наданих послуг та ефективність функціонування бюджетних установ. У зв'язку з цим, удосконалення обліку праці та її оплати є надзвичайно важливим і терміновим завданням для освітніх закладів [8].

Оплата праці в закладах освіти є важливим компонентом забезпечення соціальної стабільності працівників та належного функціонування освітніх установ. Ефективний облік заробітної плати дозволяє раціонально використовувати бюджетні кошти, дотримуватися законодавчих вимог та підвищувати прозорість фінансових процесів. Удосконалення облікового процесу є необхідним для оптимізації управління фінансовими ресурсами та зменшення ризиків порушень у процесі виплат заробітної плати.

Сутність оплати праці в закладах освіти полягає у забезпеченні матеріальної винагороди працівникам за виконання ними професійних обов'язків у сфері навчання та виховання, відповідно до умов трудового договору та чинного законодавства. Оплата праці є ключовим елементом мотиваційної системи працівників освіти та засобом їх соціального захисту, що впливає на ефективність їх діяльності [49].

Кодекс законів про працю (КЗпП) та Закон України «Про оплату праці» визначають заробітну плату як винагороду, зазвичай виражену в грошовому вигляді, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану роботу. При цьому розмір заробітної плати не має максимальних обмежень і залежить від умов та

складності виконуваних завдань, професійних і ділових якостей працівника, а також від результатів його праці та показників діяльності підприємства [35].

Особливості оплати праці в закладах освіти мають ряд специфічних аспектів, які відрізняють їх від інших сфер економіки через законодавче регулювання, специфіку роботи освітніх установ та соціальну значущість професії викладачів. Ці особливості визначаються нормативно-правовими актами, колективними угодами та внутрішніми правилами навчальних закладів.

Основні особливості оплати праці в закладах освіти наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Основні особливості оплати праці в закладах освіти

Назва	Характеристика
Тарифна система та єдина тарифна сітка	Базується на класифікації посад та кваліфікаційних рівнів. В основі системи лежить тарифна ставка, яка диференціюється за: рівнем кваліфікації працівника (розряд, категорія); вислугою років; специфікою посади (вчителі, викладачі, лаборанти тощо). Тарифні коефіцієнти, що визначають зарплати, є залежними від бюджету і державних рішень.
Надбавки та доплати	Окрім основної зарплати, освітяни можуть отримувати надбавки та доплати за певні умови: <ul style="list-style-type: none"> • за вислугу років – залежить від стажу роботи в освітній сфері; • за вищу кваліфікаційну категорію – залежить від кваліфікаційного рівня, атестації працівника; • за складність та напруженість праці – враховується під час виконання робіт із додатковими навантаженнями (наприклад, класне керівництво, керівництво навчальними групами, проведення гуртків); • за науковий ступінь – доплата за наукові ступені або вчені звання (доктор наук, кандидат наук, доцент, професор); • інші надбавки – за роботу в сільській місцевості, за роботу в умовах підвищеної небезпеки.
Розрахунок заробітної плати	В освітніх закладах працівникам часто виплачується погодинна оплата або ставка за місяць, яка визначається з урахуванням кількості відпрацьованих годин та специфіки роботи. Зарплата включає основну частину, а також додаткові виплати у вигляді премій та надбавок. Погодинна оплата застосовується для працівників, які працюють за сумісництвом або виконують додаткові обов'язки, як-от проведення позакласних занять або консультацій.
Оплата праці за сумісництвом	Працівники закладів освіти мають можливість працювати за сумісництвом у межах іншої посади в тому ж закладі чи в іншому. В такому випадку оплата праці проводиться за фактично відпрацьований час або виконаний обсяг робіт, відповідно до умов трудового договору.
Оплата праці під час відпусток та лікарняних	Працівники освітніх закладів мають право на щорічну відпустку, за яку їм виплачується середньомісячна заробітна плата. Також передбачено виплату відпускних для працівників, що працюють під час канікул. У випадку хвороби або інших обставин надаються оплачувані лікарняні згідно з діючим законодавством.

1	2
Преміювання та заохочувальні виплати	Освітні заклади можуть встановлювати премії та матеріальні заохочення за високі досягнення в професійній діяльності, успішну роботу зі студентами чи учнями, розробку нових навчальних програм, участь у наукових конференціях або міжнародних проектах.
Гарантії та соціальні пільги	Працівники освітніх закладів мають ряд соціальних пільг та гарантій: <ul style="list-style-type: none"> • безкоштовне підвищення кваліфікації та атестація; • соціальні виплати у випадку виходу на пенсію або в інших непередбачених обставинах; • державні гарантії мінімальної зарплати, яка повинна відповідати законодавчо встановленому рівню.

Джерело: обґрунтовано автором

Отже, оплата праці є однією з ключових складових функціонування установи, адже забезпечення ефективного управління цим процесом впливає на мотивацію персоналу, продуктивність праці та фінансову стабільність організації. Для досягнення цих цілей створимо обліково-інформаційну систему, яка забезпечить достовірність і повноту даних, необхідних для прийняття управлінських рішень (рис. 2.1).

Формуючи обліково-інформаційну систему оплати праці потрібно дотримуватися вимог:

- забезпечення точності облікової інформації та її відповідності нормам;
- здатність оперативно обробляти дані про нарахування та виплату заробітної плати;
- захист персональних даних працівників відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»;
- можливість адаптації системи до змін у законодавстві або внутрішніх умовах підприємства.

Інформаційні технології є ключовим елементом сучасної обліково-інформаційної системи управління оплатою праці. Їхнє використання дозволяє:

- автоматизувати процес розрахунку заробітної плати та податків;
- формувати звіти для Державної податкової служби й інших органів;
- інтегрувати дані про оплату праці в загальну систему управлінського обліку.



Рис. 2.1. Схема обліково-інформаційної системи оплати праці

Джерело: розробка автора

Сучасні програмні рішення забезпечують високу точність і швидкість обробки даних, а також дозволяють уникнути помилок, пов'язаних із людським фактором.

Отже, формування ефективної обліково-інформаційної системи управління оплатою праці є необхідною умовою для підвищення ефективності діяльності установи. Використання сучасних інформаційних технологій та дотримання вимог законодавства сприяє зниженню ризиків, підвищенню точності даних та забезпеченню прозорості фінансових операцій.

В освітніх закладах оплата праці регулюється здебільшого законодавством, а також місцевими бюджетами, що накладає певні обмеження на рівень заробітної плати, проте при цьому також важливо дотримуватися загальних принципів законодавства про працю.

2.2. Особливості відображення обліку оплати праці в закладах освіти

Організацією, методологією та порядком обліку трудової діяльності й її оплати займається держава або територіальні громади в межах своїх повноважень. Регулювання цих процесів здійснюється на основі законодавчо-нормативних актів, дотримання яких є обов'язковим. Держава та органи місцевого самоврядування, як власники майна закладів, що фінансуються з державного та місцевих бюджетів, визначають обсяги та структуру послуг, їх вартість, а також власні фінансові витрати, розмір фонду заробітної плати, чисельність персоналу, доплати та надбавки працівникам [35].

Облік праці та її оплата для працівників бюджетної сфери, включаючи освітні заклади, мають свої особливості у порівнянні з розрахунками заробітної плати для осіб, зайнятих у недержавному секторі економіки.

Відповідно до статті 30 Закону України «Про оплату праці», роботодавець зобов'язаний забезпечити точний облік виконуваної працівником роботи та бухгалтерський облік витрат на оплату праці відповідно до встановленого порядку. Організація бухгалтерського обліку оплати праці в бюджетних установах, включаючи заклади дошкільної освіти, суттєво відрізняється від аналогічних процесів у суб'єктів підприємницької діяльності. Це зумовлено рядом причин: джерелами фінансування для оплати праці є асигнування з державного та місцевих бюджетів; результатом виконуваної роботи є переважно послуги, а не продукція; статус неприбутковості визначає організацію бухгалтерського обліку; існує жорстка регламентація з боку законодавства; характер праці переважно розумовий; значна частка витрат на оплату праці в загальних витратах бюджетних установ; а також високий рівень кваліфікації працюючих.

Для ведення обліку особового складу працівників, використання робочого часу та розрахунків з їх заробітної плати законодавством передбачено використання таких типових форм первинної облікової документації:

- № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;
- № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»;

- № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»;
- № П-5 «Табель обліку використання робочого часу»;
- № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника»;
- № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)».

Основним документом для обліку робочого часу є табель (форма № 5-П), який може бути оформлений як в електронному, так і в паперовому вигляді працівниками відділу кадрів або табельниками на великих підприємствах. Однак, зазвичай, ведення табеля доручається керівникам структурних підрозділів. Для розрахунку заробітної плати відповідальні особи передають заповнений табель до бухгалтерії. Табель містить дані, необхідні для нарахування заробітної плати в табличній частині, що включає інформацію про відпрацьовані години кожного дня або про відсутність працівника на роботі, а також використовує умовні позначення (коди) для різних днів місяця (надурочні, нічні години, вихідні та святкові дні, відпустка, тимчасова непрацездатність, прогули, простої тощо).

Всі нарахування заробітної плати та утримання платежів відображаються окремо у розрахунково-платіжній відомості (форма № П-6) для кожного працівника, а згодом узагальнюються у зведеній розрахунково-платіжній відомості за формою № П-7. У лівій частині табличної форми розрахунково-платіжної відомості вказуються всі складові оплати праці разом із їх сумами, а у правій – утримання з заробітної плати, передбачені законодавством.

При веденні обліку особового складу та перевірці його порядку варто взяти до уваги, що типова форма первинного обліку № П-2 «Особова картка» втратила свою чинність згідно з Наказом Держкомстату «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489.

Якщо заробітна плата виплачується працівникам готівкою, це оформляється видатковими касовими ордерами або видатковими відомостями, які підписують керівник і головний бухгалтер (або інші особи, уповноважені керівником). У разі перерахування зарплати на банківські рахунки працівників відкривається зарплатний проект в обслуговуючому банку. Після цього банку надсилають

платіжне доручення та відомість із розподілом сум заробітної плати на карткові рахунки працівників.

Відповідно до статті 110 Кодексу законів про працю України та статті 30 Закону України «Про оплату праці», роботодавці зобов'язані інформувати працівників під час кожної виплати зарплати про такі аспекти: загальна сума заробітної плати з детальним розподілом по усіх виплатах; суми утримань та підстави для їх застосування; та реальна сума заробітної плати, що підлягає виплаті. Цю інформацію працівник отримує у розрахунковому листі, який може бути видано в паперовому чи електронному форматі (за згодою працівника).

Для обліку та узагальнення даних щодо розрахунків за виплатами, що належать працівникам, використовується рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці». На кредиті цього рахунка відображаються суми нарахованої заробітної плати, премій, матеріальної допомоги, а також допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та інші відповідні нарахування. Дебет цього рахунка показує виплати заробітної плати, утримання з неї, перерахування утриманих сум за призначенням, а також суми, які не були отримані вчасно й були віднесені на субрахунок 6412 «Розрахунки з депонентами».

Кореспонденція рахунків при обліку нарахувань заробітної плати та утримань з неї представлена в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Типові бухгалтерські записи для обліку заробітної плати та супутніх нарахувань
в ЖСШ № 1 за лютий 2023 року

Зміст операції	Кореспонденція субрахунків		Сума
	Дебет	Кредит	
1	2	3	4
1. Нараховано заробітної плати	8011/2111	6511	813548,60
2. Нараховано допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до 5 днів	8011/2111	6511	3097,00
3. Нараховано допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю з 6 дня	2114	6511/2120	2478,78
4. Нараховано допомоги по вагітності та пологах	2114	6511/2120	0,00
5. Нараховано єдиний соц. внесок на лікарняні інвалідів 8,41%	8012/2120	6313	0,00
6. Нараховано єдиний соц. внесок на з/ту 22%	8012/2120	6313	168938,10

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4
7. Нараховано єдиний соц. внесок на з/ту працюючих інвалідів 8,41%	8012/2120	6313	4096,81
8. Нараховано єдиний соц. внесок на лікарняні листи 22%	8012/2120	6313	1226,68
9. Утримано аліменти із з/ти	6511	6518	0,00
10. Утримано прибутковий податок з громадян 18%	6511	6311	146996,19
11. Утримано за безготівковим перерахунком на рахунок за вкладками в банки			0,00
12. Утримано за безготівковим перерахунком суми членських профспілкових внесків	6511	6516	413,49
13. Утримано прибуткового податку з л/л по с/с 18 %	6511	6311	446,18
14. Утримано військовий збір із заробітної плати 1,5%	6511	6312	12249,68
15. Утримано військовий збір з л/листів по с/с 1,5%	6511	6312	37,18
16. Утримано за виконавчими листами 20%	6511	6518	0,00

Джерело: сформовано за даними ЖСШ № 1

Суб'єкти державного сектору, виписуючи декілька розрахунково-платіжних відомостей, на основі їх підсумків формують меморіальний ордер № 5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій», в якому записи систематизуються за програмною класифікацією. Якщо облік розрахунків з оплати праці ведеться в автоматизованому режимі, використовується форма меморіального ордера № 5-авт. Всі суми нарахованої заробітної плати, видані із каси, відображаються у меморіальному ордері № 1 на кредиті субрахунку 2211 «Готівка у національній валюті». Перерахування утриманих із заробітної плати відрахувань за призначенням фіксується у меморіальному ордері № 2 на кредиті субрахунку 231 «Грошові кошти на рахунках розпорядників бюджетних коштів», а також у меморіальному ордері № 3, на кредитах субрахунків 2311 «Поточні рахунки в банку» та 2313 «Реєстраційні рахунки».

Суми нарахованої заробітної плати включаються до Податкового розрахунку доходів, нарахованих (сплачених) на користь платників податків-фізичних осіб, а також до сум утриманого з них податку і нарахованого єдиного внеску. Цей звіт подається щоквартально протягом 40 календарних днів після

завершення звітнього кварталу. Крім того, ці дані відображаються у статистичній звітності, зокрема у формі № 1-ПВ «Звіт з праці» (щомісячна) та в щоквартальному звіті, які мають бути подані не пізніше 7-го числа наступного місяця після звітнього періоду. Також подається форма № 3-борг «Звіт про заборгованість з оплати праці» (щомісячна), строк подачі якої також не повинен перевищувати 7-го числа кожного місяця.

НП(С)БОДС 132 «Виплати працівникам» визначає методологічні засади для формування інформації в бухгалтерському обліку, а також її розкриття у фінансовій звітності щодо виплат (поточних виплат, виплат при звільненні, інших виплат) як у грошовій, так і в негрошовій формі за роботи, виконані працівниками. У примітках до фінансової звітності згідно з НП(С)БОДС 132 потрібно зазначати інформацію про: суми заборгованості за заробітною платою; дані щодо виплат при звільненні – які мають бути здійснені відповідно до вимог законодавства.

Аналітичний облік надає інформацію про розміщення та склад персоналу за місцями його роботи, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяги продукції, виконання норм, фонд заробітної плати та його структуру, а також динаміку заробітної плати в розрізі категорій персоналу і місць виникнення витрат. Аналітичний облік є незамінним для визначення розміру оплати праці та відрахувань з неї для кожної особи окремо, а також для віднесення витрат на відповідні рахунки і субрахунки.

Отже, облік праці та її оплати в школі є важливим аспектом управління освітнім закладом, оскільки він впливає не лише на фінансову стабільність установи, а й на якість освітнього процесу. Систематизація обліку трудових витрат і заробітної плати забезпечує прозорість витрачання бюджетних коштів та сприяє належному виконанню трудових зобов'язань усіх працівників.

Встановлення ефективних систем обліку та оплати праці дозволяє вчителям та іншим співробітникам відчувати справедливість у винагороді за свою працю, що в свою чергу підвищує мотивацію і продуктивність. Сучасні інформаційні технології й автоматизовані облікові системи допомагають спростити процедури

нарахування заробітної плати, а також забезпечують своєчасний і точний облік трудового часу.

Управління оплатою праці має враховувати як економічні аспекти, так і морально-етичні, адже задоволеність працівників безпосередньо корелює з якістю освіти, яку вони надають. Тому важливо не тільки контролювати витрати на оплату праці, але й дбати про створення сприятливих умов для роботи, розвитку професійних навичок та підвищення кваліфікації педагогів.

В цілому, належний облік праці та її оплати в школі є невід'ємною складовою ефективного управління навчальним закладом, що забезпечує його сталий розвиток і готовність до викликів сучасної освітньої системи.

2.3. Удосконалення організації облікового процесу оплати праці працівників

Організація облікового процесу оплати праці є важливим аспектом управління фінансами в будь-якому навчальному закладі. Особливо це стосується спеціальних шкіл, де важливо не лише правильно забезпечити фінансові аспекти, а й врахувати специфіку праці педагогічних і медичних працівників. ЖСШ № 1 виступає прикладом успішного функціонування такого закладу, проте завжди існує потенціал для удосконалення облікових процесів.

Особливості оплати праці в закладах освіти пов'язані з державним регулюванням, тарифними сітками, специфікою професійної діяльності освітян і вимогами до кваліфікації працівників. Зрозуміле й прозоре облікове відображення виплат, а також постійне вдосконалення системи оплати праці є важливими чинниками для забезпечення соціальної захищеності працівників та підвищення їх мотивації до ефективної роботи.

Важливим аспектом управління фінансовими ресурсами та підвищенням ефективності функціонування закладів освіти є удосконалення обліку оплати

праці працівників цих установ. Виділимо кілька ключових напрямків удосконалення обліку оплати праці працівників цих установ:

- впровадження сучасних інформаційних систем для обліку оплати праці дозволить зменшити кількість помилок, спростить процеси розрахунку заробітної плати, забезпечить швидкий доступ до потрібної інформації та дозволить здійснити аналіз даних про витрати на персонал у режимі реального часу;

- регулярний моніторинг показників оплати праці, включаючи структуру витрат, середню заробітну плату та їх динаміку забезпечить можливість виявлення проблемних областей та оптимізації витрат для ухвалення більш обґрунтованих управлінських рішень;

- упровадження єдиних стандартів обліку оплати праці у всіх закладах освіти сприяє більшій прозорості та зрозумілості системи через розробку єдиних форм звітності, регламентів, а також навчання персоналу новим вимогам;

- регулярне оновлення даних про працівників, їх кваліфікацію, стаж та показники роботи дозволить формувати точну картину оплати праці для обґрунтованого визначення заробітної плати, премій та інших виплат;

- встановлення чітких критеріїв оцінки продуктивності праці сприятиме вдосконаленню системи винагороди та дозволить заохочувати висококваліфікованих спеціалістів, стимулювати їх до підвищення кваліфікації та покращення результатів роботи;

- взаємодія між фінансовими службами, адміністрацією та педагогічним складом стосовно питань оплати праці має бути відкритою і зрозумілою дозволить враховувати думки працівників і посилить довіру до системи винагороди.

- використання новітніх технологій і практик, таких як блокчейн для забезпечення прозорості розрахунків або аналітики великих даних для прогнозування витрат на оплату праці значно підвищить ефективність обліку.

Удосконалення облікового процесу оплати праці працівників ЖСШ № 1 сприятиме:

- підвищенню точності розрахунків завдяки автоматизації;
- скороченню витрат часу на облікові операції;

- зменшенню ризиків фінансових помилок;
- підвищенню мотивації працівників, забезпечуючи прозорість і своєчасність виплат.

Таким чином, удосконалення організації облікового процесу оплати праці працівників Житомирської спеціальної школи № 1 є необхідним кроком для забезпечення ефективності управління фінансами закладу, підвищення рівня задоволеності працівників та покращення умов праці. Запровадження автоматизації, навчання, встановлення чітких процедур та систем контролю створять умови для стабільного функціонування та розвитку освітнього закладу. Впровадження цих змін допоможе не лише покращити обліковий процес, а й сприятиме створенню сприятливого і довірливого середовища в колективі.

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

3.1. Організаційні аспекти контролю за оплатою праці працівників

Контроль за оплатою праці працівників закладів освіти є невід'ємною складовою системи управління освітніми установами, що визначає не лише фінансову стабільність організацій, але й загальний мотивований клімат працюючих колективів. Уявлення про гідну оплату праці як основного чинника задоволення працівників та їхньої мотивації до професійної діяльності впливають з важливого соціального контексту, в якому функціонують сучасні освітні заклади.

У порівнянні з іншими секторами економіки, управління оплатою праці в освіті має свої специфічні особливості, які зумовлені бюджетним фінансуванням, розвитком освітніх реформ та динамікою змін у законодавстві. Відзначається необхідність не лише визначення справедливої оплати праці, але й ведення її точного обліку, аналізу витрат та контролю, що передбачає чіткі процедури та механізми для запобігання зловживанням та забезпечення прозорості фінансових потоків.

Оплата праці працівників закладів освіти є важливою складовою соціально-економічного захисту педагогів і забезпечення ефективної роботи освітньої системи. В умовах сучасної реформи освіти питання контролю оплати праці набуває особливої актуальності, оскільки впливає на мотивацію та продуктивність працівників. Контроль з оплати праці допомагає забезпечити справедливий розподіл заробітної плати, дотримання трудового законодавства та своєчасне виправлення можливих відхилень.

Контроль з оплати праці передбачає його вивчення та аналіз, що дозволяє:

- забезпечити відповідність заробітної плати вимогам законодавства та локальних нормативних актів;
- оптимізувати витрати закладу освіти на оплату праці;

- визначити та реалізувати об'єктивні критерії для оцінки працівників;
- запобігти зловживанням і несправедливому розподілу фінансів.

Контроль за оплатою праці працівників закладів освіти включає в себе кілька ключових складових, які забезпечують ефективність цього процесу (рис. 1.).

Ці складові дають змогу забезпечити комплексний і системний підхід до контролю за оплатою праці працівників закладів освіти, забезпечуючи однозначність, прозорість і ефективність в цій важливій сфері. Це, у свою чергу, сприяє створенню здорового і мотивованого трудового середовища у закладах.

Контроль оплати праці в освітніх закладах включає як зовнішні, так і внутрішні заходи.

Зовнішній контроль за оплатою праці працівників закладів освіти полягає в перевірці дотримання законодавства щодо трудових відносин та виплати заробітної плати з боку державних органів і контролюючих установ. Його основні завдання – забезпечення відповідності оплати праці працівників чинним нормам, уникнення затримок у виплатах та запобігання порушенням прав працівників.

Внутрішній контроль за оплатою праці працівників закладів освіти є важливим механізмом, що забезпечує прозорість, точність та законність нарахування та виплат заробітної плати. Внутрішній контроль реалізується на рівні адміністрації та бухгалтерії навчальних закладів, а також через регулярний моніторинг і перевірку дотримання фінансових процедур.

Внутрішній контроль за оплатою праці працівників можна поділити на три етапи:

- первинний контроль – здійснюється на рівні керівництва структурних підрозділів закладу (директор, завідувачі кафедр). На цьому етапі контролюється своєчасність подання табелів обліку робочого часу, звітів про відраджень, лікарняних тощо;
- фінансовий контроль – проводиться бухгалтерією, яка перевіряє правильність нарахувань та відрахувань із заробітної плати, оформлення документації та дотримання трудових угод;

Складові контролю з оплати праці працівників закладів освіти	
Законодавство	Встановлення національних і локальних законодавчих актів, які регулюють оплату праці, нарахування соціальних виплат, податку на доходи фізичних осіб та інші аспекти трудових відносин
Внутрішні регламенти	Розробка і впровадження локальних нормативних документів, що визначають правила нарахування заробітної плати та премій
Трудові контракти	Оформлення трудових угод із працівниками, які містять деталізацію умов оплати праці
Облікові документи	Ведення системи обліку робочого часу, лікарняних листів, відпусток та інших факторів, що впливають на обсяг зарплати
Фінансова звітність	Систематичне складання звітів про витрати на оплату праці, що забезпечує прозорість і контроль за використанням коштів
Аудит	Проведення внутрішнього або зовнішнього фінансового аудиту для оцінки правильності нарахування та виплат заробітної плати
Моніторинг	Систематичне спостереження за дотриманням процедур та стандартів, визначених для оплати праці
Аналіз відхилень	Оцінка відмінностей між запланованими та фактичними витратами на оплату праці, що дозволяє виявити проблемні аспекти
Економічний аналіз	Використання різних фінансових показників для оцінки ефективності використання коштів на оплату праці
Преміювання і матеріальні заохочення	Визначення принципів та критеріїв нарахування премій і бонусів, що сприяють мотивації працівників
Оцінка ефективності праці	Встановлення чітких критеріїв для оцінки продуктивності працівників, що впливають на рівень їхнього доходу
Підвищення кваліфікації	Організація навчальних програм для працівників з питань трудового законодавства, оплати праці та управлінських навичок
Консультації та підтримка	Надання консультацій працівникам щодо їхніх прав і можливостей в області оплати праці

Рис. 3.1. Характеристика складових контролю з оплати праці працівників закладів освіти

Джерело: власна розробка автора

- контроль результатів – після виплат проводиться аналіз відповідності фактичних виплат плановим показникам та оцінка ефективності використання фонду оплати праці.

Контроль з оплати праці працівників закладів освіти є важливим інструментом для забезпечення ефективного управління фінансами і мотивації персоналу. Використання прозорих процедур і регулярного аналізу витрат дозволяє досягати більшої ефективності в управлінні оплатою праці, знижуючи ризики фінансових проблем і покращуючи робочі умови працівників.

Отже, ефективний контроль з оплати праці має значний вплив на мотивацію працівників закладів освіти. Працівники, які отримують справедливу і своєчасну заробітну плату, відчують більше задоволення від роботи, що позитивно впливає на їхню продуктивність. Крім того, прозорість у системі оплати праці підвищує довіру до керівництва і сприяє формуванню позитивного мікроклімату в колективі.

3.2. Вплив контролю на мотивацію та задоволеність працівників

Сьогодні успішна діяльність підприємства неможлива без ефективної системи мотивації працівників. Ця система не лише спонукає персонал до соціальної та творчої активності, а й впливає на кінцевий результат компанії. Основне завдання управління підприємством полягає у збільшенні внеску кожного працівника у досягнення загальної мети підприємства. Це можливо завдяки розробці ефективних методів управління працею, які забезпечують мотивацію та активність персоналу.

Дослідження методів мотивації працівників та їх класифікації потребує проведення комплексних досліджень і є актуальною темою у сфері науково-практичної діяльності. Хоча поняття «мотивація персоналу» трактується по-різному, більшість визначень має спільні риси. Деякі автори вважають мотивацію свідомим прагненням до задоволення визначених потреб, інші бачать у мотивації

те, що активізує діяльність людини. Широко розуміючи мотивацію, її можна визначити як комплекс внутрішніх і зовнішніх факторів, які спонукають людину до певної діяльності і поведінки з метою досягнення особистих і організаційних цілей. Таким чином, можна стверджувати, що мотивація – це комплекс усіх мотивів, які впливають на поведінку людини [4].

Сьогодні мотивація праці вважається однією з найважливіших складових успіху, і її успішне застосування може допомогти вирішити навіть складні суспільні проблеми. Способи мотивації праці можуть бути дуже різноманітними і залежать від системи мотивації на конкретному підприємстві. Чимало українських компаній використовують традиційні методи матеріальної мотивації, такі як фіксована зарплата, одноразові премії та інші доплати, тим часом зволікають з використанням сучасних методів мотивації працівників, які успішно застосовуються в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Рівень мотивації є важливим фактором успіху працівника, оскільки він стимулює людину до дії та підвищує її продуктивність. Чим вищий рівень мотивації, тим більше зусиль людина прикладе для досягнення бажаного результату. Вмотивовані працівники, як правило, працюють більше та досягають кращих результатів. Під час реалізації функцій управління та мотивації на підприємстві необхідно враховувати, що люди з вищим рівнем мотивації працюють краще, незалежно від рівня їх здібностей та навичок.

Підхід українських науковців до мотивації персоналу вважається застарілим та надто стандартизованим. Здебільшого увага приділяється матеріальному стимулюванню персоналу, що полягає у преміюванні чи підвищенні заробітної плати. При цьому рідко використовуються критерії складності роботи, внеску кожного працівника та не враховується його досвід та посада [13].

Україна відзначає постійне щорічне зростання рівня заробітної плати населення. Однак, це не завжди є індикатором економічного розвитку та зміцнення економіки. Зростання зарплати може бути зумовлене також зростанням інфляції у країні, а підвищення зарплати населення залежить від зростання цін та корегування мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму.

У сучасних умовах, розвиток та впровадження нових методів мотивації персоналу стає все більш необхідним у зв'язку зі зростанням конкуренції на ринку праці та постійними змінами у вимогах до працівників.

Враховуючи міжнародний досвід застосування методів мотивації персоналу, українські підприємства можуть впроваджувати такі підходи до покращення мотивації працівників:

- найм спеціалістів, які будуть займатися роботою з персоналом, вивчати їх внутрішні мотиви до праці та цінності, та визначати реальні потреби працівників;
- розробка критеріїв оцінки персоналу, щоб працівники мали змогу зрозуміти, за чим конкретно оцінюється їх робота та як вони можуть покращити свої результати;
- застосування нематеріального стимулювання для підвищення мотивації працівників та показування їм, що їхню працю високо цінують;
- розвиток корпоративної культури, яка включає в себе спілкування працівників між собою та з керівництвом, організацію свят, проведення змагань і турнірів між відділами компанії для створення позитивної атмосфери на робочому місці;
- проведення різноманітних конкурсів з цінними призами з метою мотивування працівників до досягнення кращих результатів та виконання високих стандартів роботи;
- покращення умов праці працівників та надання соціального пакету з метою залучення та утримання кваліфікованих кадрів.

Ефективна мотивація персоналу вимагає не лише визначення мотивуючих факторів, але й систематичної роботи з кадрами, підвищення кваліфікації працівників, поліпшення умов праці, розвитку корпоративної культури та підтримки ефективної комунікації на всіх рівнях підприємства.

3.3. Напрями удосконалення контролю та методів управління оплатою праці працівників

Контроль і ефективне управління оплатою праці є критично важливими аспектами функціонування освітніх закладів, особливо спеціальних шкіл, де забезпечення високої якості освіти та підтримка персоналу мають вирішальне значення. У цьому контексті ЖСШ № 1 потребує удосконалення методів контролю та управління оплатою праці, щоб забезпечити справедливість, прозорість та мотивацію працівників.

Контроль за операціями з оплати праці є важливим і невід'ємним складником системи внутрішнього контролю на підприємстві. Під час перевірки необхідно звертати особливу увагу на первинні документи, що регламентують трудові відносини з працівниками, а також на процеси нарахування та виплати заробітної плати. Перевірка розрахунків із персоналом передбачає контроль за дотриманням чинного законодавства про працю, коректне нарахування заробітної плати та здійснення утримань з неї. Таким чином, контроль за розрахунками з оплати праці є досить трудомістким процесом, що вимагає уважності та ретельності.

У цьому контексті пропонуємо розглянути кілька ключових напрямів удосконалення контролю за оплатою праці працівників ЖСШ № 1, які можуть позитивно вплинути на загальну ефективність управлінських процесів у сфері трудових відносин:

1. Впровадження сучасних програмних рішень для автоматизації нарахування заробітної плати – це допоможе зменшити ризики помилок, скоротити час на обробку даних та забезпечити швидкий доступ до інформації.

2. Організація планових перевірок та внутрішніх аудитів для контролю за виконанням вимог законодавства в частині оплати праці – це дозволить виявити недоліки та своєчасно їх усунути.

3. Впровадження системи обліку затрат на оплату праці (розробка детального обліку всіх витрат, пов'язаних з оплатою праці, включаючи премії,

нарахування, тощо) – це дозволить контролювати витрати та планувати бюджет лабораторного закладу.

4. Формування аналітичних звітів – запровадження системи складання регулярних звітів про структуру витрат на оплату праці та аналізу їх динаміки в розрізі категорій працівників. Це допоможе в управлінні фінансами та прийнятті обґрунтованих рішень.

Отже, контроль за оплатою праці працівників забезпечує належний рівень наглядності, прозорості та відповідності різних аспектів трудових відносин і тому має суттєвий вплив на управління методами оплати праці. Ось кілька ключових аспектів впливу контролю на управління методами оплати праці:

1. Підвищення точності нарахувань – контроль за операціями з оплати праці дозволяє перевіряти правильність розрахунків, що сприяє виявленню помилок на етапі нарахування заробітної плати і тим самим дає змогу впроваджувати більш точні методи оплати праці на основі реальних даних про виконану роботу.

2. Відповідність законодавству – контроль забезпечує дотримання чинного трудового законодавства при застосуванні різних методів оплати, тому це допомагає уникнути правових ризиків і забезпечує законність усіх нарахувань та виплат.

3. Аналіз ефективності методів оплати – контроль надає інформацію про ефективність існуючих систем оплати праці, яка дозволяє керівництву вчасно коригувати методи оплати, запроваджувати нові підходи та визначати найбільш результативні стратегії для мотивації працівників.

4. Зворотний зв'язок – процес контролю може включати зворотний зв'язок від працівників щодо задоволеності системою оплати праці, це допомагає виявити проблемні області, що потребують покращення, і сприяє адаптації методів оплати до потреб працівників.

5. Формування довіри – прозорий процес контролю підвищує довіру працівників до системи оплати праці, оскільки вони бачать, що їхня робота оцінюється справедливо, а нарахування проводяться відповідно до встановлених норм і правил.

6. Оптимізація витрат – ефективний контроль дозволяє виявити неефективні або надмірні витрати на оплату праці, що може привести до оптимізації фінансових ресурсів підприємства і це, у свою чергу, дозволяє більш обґрунтовано планувати бюджети на оплату праці.

7. Розробка нових мотиваційних програм – аналіз контролюючих даних допомагає розробляти і впроваджувати нові мотиваційні програми, що базуються на реальних досягненнях і потребах працівників, а також на результатах діяльності підприємства.

У підсумку, контроль за оплатою праці є важливим інструментом в управлінні, який не лише забезпечує точність та законність нарахунків, але й сприяє всебічному розвитку методів оплати праці, що позитивно впливає на мотивацію, продуктивність та задоволеність працівників.

Тому, на основі вище розглянутого впливу контролю на методи оплати праці працівникам ЖСШ № 1 виділимо наступні напрями удосконалення методів управління:

- введення нових підходів до визначення заробітної плати, що охоплює не лише базову частину, а й додаткові виплати за особисті досягнення та внесок у розвиток школи;
- розробка мотиваційних схем, які включають преміювання, заохочення до підвищення кваліфікації та участь у освітніх проектах, що сприятиме підвищенню професійної активності працівників;
- забезпечення відкритого діалогу з працівниками щодо питань оплати праці, тобто регулярні наради, в яких працівники можуть висловлювати свої побоювання та пропозиції, сприятимуть довірі та покращенню клімату в колективі;
- надання працівникам детальної інформації про складові заробітної плати, систему нарахування та можливості підвищення і це, тим самим, допоможе працівникам краще розуміти процеси, що відбуваються, і підвищить рівень їх задоволеності;

- інвестування в професійний розвиток працівників через семінари, тренінги та курси підвищення кваліфікації з метою покращення їх компетенцій та відповідності потребам сучасної освіти.

Таким чином, удосконалення контролю та методів управління оплатою праці працівників Житомирської спеціальної школи № 1 є необхідним кроком до підвищення ефективності роботи закладу. Використання сучасних технологій, впровадження нових мотиваційних схем, організація прозорого діалогу з персоналом та створення сприятливих умов для професійного розвитку допоможуть забезпечити справедливість і підвищити мотивацію працівників. Це, в свою чергу, позитивно вплине на якість освіти, що надається учням, і сприятиме розвитку всього навчального закладу.

ВИСНОВКИ

Результатом кваліфікаційної роботи є теоретичне узагальнення та формування рекомендацій щодо обліку і контролю оплати праці працівників закладів освіти. Це дало змогу обґрунтувати висновки теоретичного та прикладного характеру:

1. Військові дії в Україні мають значний вплив на всі сфери суспільного життя, включаючи освітні заклади. Житомирська спеціальна школа № 1, як і інші освітні установи, стикається з низкою викликів, які стосуються організації навчального процесу, забезпечення безпеки учнів і персоналу, а також фінансового та матеріального забезпечення. Військові дії спричинили зростання витрат на облаштування укриттів, придбання пального для обігріву, оновлення техніки, крім того у зв'язку з воєнним станом бюджетні кошти часто спрямовуються на оборону, що обмежує можливості фінансування освіти. А також через економічну кризу багато благодійників скоротили свої внески, що ускладнює фінансову діяльність школи.

2. Аналіз діяльності Житомирської спеціальної школи № 1 свідчить про її залежність від бюджетного фінансування та обмеженість у ресурсах для розвитку. Для забезпечення стабільного розвитку цієї сфери необхідно впроваджувати реформи, спрямовані на підвищення ефективності використання ресурсів, залучення інвестицій та підвищення престижу працівників освіти. Це дозволить підвищити якість освітнього процесу та забезпечити стабільний розвиток школи.

3. В цілому, належний облік праці та її оплати в школі є невід'ємною складовою ефективного управління навчальним закладом, що забезпечує його сталий розвиток і готовність до викликів сучасної освітньої системи та впливає не лише на фінансову стабільність установи, а й на якість освітнього процесу. Систематизація обліку трудових витрат і заробітної плати забезпечує прозорість витрачання бюджетних коштів та сприяє належному виконанню трудових зобов'язань усіх працівників.

4. Розуміння економічного змісту оплати праці дозволяє установі ефективно розподіляти свої фінансові ресурси, формувати раціональну політику оплати праці, стимулювати працівників до покращення показників роботи та підвищувати загальну ефективність діяльності. Для закладів освіти це також є важливим чинником забезпечення стабільності і професійного зростання працівників, що позитивно впливає на якість освітніх послуг. На оплату праці працівників впливає низка факторів, які можна розділити на зовнішні (макроекономічні) та внутрішні (організаційні) чинники. Ці фактори формують рівень, структуру та політику оплати праці на підприємстві.

5. Законодавчо-нормативне забезпечення є основою обліку та контролю оплати праці, проте сучасні умови вимагають удосконалення існуючих норм та процедур. Наукова література відзначає, що інтеграція нових технологій, чіткіше формулювання нормативних актів та підвищення контролю над дотриманням трудових прав можуть суттєво зменшити проблеми в обліку оплати праці й підвищити рівень соціального захисту працівників.

6. Удосконалення облікового процесу оплати праці працівників ЖСШ № 1 сприятиме: підвищенню точності розрахунків завдяки автоматизації; скороченню витрат часу на облікові операції; зменшенню ризиків фінансових помилок; підвищенню мотивації працівників, забезпечуючи прозорість і своєчасність виплат. Тобто, удосконалення організації облікового процесу оплати праці працівників Житомирської спеціальної школи № 1 є необхідним кроком для забезпечення ефективності управління фінансами закладу, підвищення рівня задоволеності працівників та покращення умов праці.

7. В умовах сучасної реформи освіти питання контролю оплати праці набуває особливої актуальності, оскільки впливає на мотивацію та продуктивність працівників. Контроль з оплати праці допомагає забезпечити справедливий розподіл заробітної плати, дотримання трудового законодавства та своєчасне виправлення можливих відхилень.

8. Ефективний контроль з оплати праці має значний вплив на мотивацію працівників закладів освіти. Працівники, які отримують справедливу і своєчасну

заробітну плату, відчують більше задоволення від роботи, що позитивно впливає на їхню продуктивність. Крім того, прозорість у системі оплати праці підвищує довіру до керівництва і сприяє формуванню позитивного мікроклімату в колективі.

9. Удосконалення контролю та методів управління оплатою праці працівників ЖСШ № 1 є необхідним кроком до підвищення ефективності роботи закладу. Використання сучасних технологій, впровадження нових мотиваційних схем, організація прозорого діалогу з персоналом та створення сприятливих умов для професійного розвитку допоможуть забезпечити справедливість і підвищити мотивацію працівників. Це, в свою чергу, позитивно вплине на якість освіти, що надається учням, і сприятиме розвитку всього навчального закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атамас П. Й., Атамас О. П., Вовк Г. В. Проблеми удосконалення організації та обліку оплати праці в бюджетних установах. *Приазовський економічний вісник*. 2017. Вип. 5 (05). С. 317–322.
2. Білобровенко, Т., Шквара, Д. Шляхи удосконалення організації та методики аудиту розрахунків з оплати праці. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"*. 2023. № 6. С. 23–27.
3. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplata-truda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya>
4. Бондар Т. В., Краснонос А. С. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 57. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3235/3158> (дата звернення: 21.09.2024)
5. Бондаренко О. С., Салівон Т. В. Вдосконалення організації обліку заробітної плати в бюджетних установах. *Ефективна економіка*. 2013. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2359> (дата звернення: 21.09.2024)
6. Будько О. В., Фень А. М. Нормативно-правове забезпечення обліку нарахування і виплати заробітної плати в бюджетних установах. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 3 (14). С. 417–421.
7. Варламова І. С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрямки його вдосконалення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. Вип. 34. С. 135–139.
8. Васильєва В. Г., Бабенко Л. В., Тумановська О. В. Сучасний стан та напрями вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетній установі. *Економічний простір*. 2019. № 146. С. 100–112.
9. Вдовин М., Зомчак Л., Міщук Т. Аналітика сучасного стану добробуту населення України. *Економіка та суспільство*. 2021. № 39. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-77> (дата звернення: 01.10.2024)

10. Гайдамаченко Л. Контроль оплати праці в освітніх закладах: проблеми та перспективи розвитку. *Фінансові інструменти регіонального розвитку* : матеріали Х всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 24 жовтня 2024 р. Житомир : Поліський національний університет, 2024. С. 150-152.

11. Гайдамаченко Л. Удосконалення обліку оплати праці працівників закладів освіти: особливості та перспективи: *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, 7-8 листопада 2024 р.: Поліський університет, 2024. С. 160-162.

12. 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.

13. Галушак М., Кучинський В. Міжнародний досвід мотивації персоналу як зразок для України. «Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, діджиталізація та інновації»: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 23-24 листопада 2022 р.). Т. : ФОП Паляниця В.А. 2022. С. 6–7.

14. Гамова О. В., Хомік А. М. Удосконалення обліку та контролю заробітної плати на ПАТ "Запоріжсталь". *Економіка та держава*. 2020. № 2. С. 95–100.

15. Грішнова О. А. Людський розвиток. навч. посіб. Київ: Видавництво КНЕУ, 2009. 711 с.

16. 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: 11.10.2024)

17. Гуріна, Н., Бестюк, А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13> (дата звернення: 11.10.2024)

18. Жидеєва Л.І., Стародуб І. Облік виплат працівникам: проблеми теорії та практика використання ПСБО 26 та МСБО 19. *Економіка та суспільство*:

Електронне наукове фахове видання. Вип. 9.Мукачево: Мукачівський державний університет, 2017. с. 1122- 1126.

19. Заробітна плата: сутність та функції URL: https://pidruchniki.com/12590605/ekonomika/zarobitna_plata_sutnist_funktsiyi (дата звернення: 11.11.2024)

20. Ляш, О. І., Гринкевич С.С., Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 476 с.

21. Кабаченко М. О. Система оплати праці: проблемні питання. *Право та інновації*. 2015. № 2. С. 109-114.

22. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 17.11.2024)

23. Луценко О. Є. Інноваційні системи оплати праці в період економічної стагнації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 70. С. 231-236.

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

25. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_11_90. (дата звернення: 20.11.2024)

26. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 303–308.

27. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 17.11.2024)

28. Островецька Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2014. № 797. С. 284-291.

29. Офіційний сайт Житомирської спеціальної школи №1 Житомирської обласної ради. URL: <http://spec-internat1.zt.sch.in.ua/> (дата звернення: 17.09.2024)

30. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58–63.

31. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290> (дата звернення: 18.11.2024)

32. Попова В. Д., Колотило Ю. І. Облік оплати праці: проблеми та напрямки удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). С. 714–721.

33. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР / Верховна рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>. (дата звернення: 17.11.2024)

34. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 17.11.2024)

35. Пугаченко, О., Зарудна, Н., Кундеус, О. Облік праці та її оплати у закладах дошкільної освіти. *Економіка та суспільство*. 2024. № 59. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-39> (дата звернення: 07.12.2024)

36. Садовніков О. А., Сировой Г. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля*. 2011. № 8 (162). Ч. 1. С. 76–83.

37. Середа О. Г., Бурнягіна Ю. М. Трансформація принципів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Право та інновації*. 2022. № 1 (37). С. 49–55.

38. Сідлецький, С., & Шандар, А. Вища освіта в Україні в умовах воєнного стану: виклики та пріоритети. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4353/4280> (дата звернення: 17.11.2024)

39. Склярчук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL:

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130/2059> (дата звернення: 23.11.2024)

40. Скорнякова Ю. Б., Лапшункова О. В. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. С. 1-7.

41. Скрипник О., Ільєнко А., Саливон О., Гутніцький В. Гідна оплата праці як базис соціально відповідальних практик бізнесу в умовах формування нової економіки. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана, Ін-т соц.-труд. відносин. Київ : КНЕУ, 2022. № 12, ч. 2. С. 32–39.

42. Сукач О. О. Теоретичні аспекти класифікації витрат на оплату праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 4. С. 144-151.

43. Ткаченко О. С., Величко Р. В. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення. *Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки*: колективна монографія. Дніпро: Пороги, 2021. С. 113–122.

44. У Житомирі у 2022-2023 навчальному році зменшилася кількість учнів, але стало більше класів. URL: https://www.zhitomir.info/news_210073.html (дата звернення: 07.11.2024)

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

46. Харченко, Т., Могильна, Л. Роль закладів освіти в розвитку і управлінні соціальною відповідальністю. *Цифрова економіка та економічна безпека*, 2023. № 6 (06). С. 52-55.

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

48. Цегельник Н.І. Соціальна відповідальність бізнесу за доходи найманих працівників. *Соціально відповідальне ведення бізнесу – складова сталого розвитку*: зб. матер. за результатами Всеукраїнського конкурсу наукових робіт / за

аг. ред.. Устименка В.А.; ред.-упоряд. Санченко А.Є.; упоряд. Сошников А.О., Токунова А.В. Київ, 2022. С. 37-46

49. Цегельник Н.І., Гайдамаченко Л. Г. Мотивація персоналу як важлива складова успіху підприємства. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: мат. XIII міжнар. наук.-практ. конф., 13 вересня 2024 р. Одеса: ОНЕУ, 2024. С. 189-190.

50. Швиданенко Г. О. Економіка підприємства: підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: КНЕУ, 2018. 551 с.

51. Шевчук Г. В. послідовність дослідження операцій із нарахування та виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ. *Правовий часопис Донбасу*. 2022. № 1 (78). С. 191–199.

52. Ivanchenkova L., Skliar L., Stasiukova K., Babich I., Tsegelnik N., Tomchuk Y. Improving the organization of accounting and control of payroll in budgetary institutions. *International Journal of Management (IJM)*. Volume 11, Issue 6, June 2020, pp. 718-727. URL: <http://www.iaeme.com/ijm/issues.asp?JType=IJM&VType=11&IType=6> (дата звернення: 24.11.2024)

ДОДАТКИ