МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра обліку та оподаткування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему: Облік та аналіз розрахунків з оплати праці в закладі освіти ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій» ЗНУ

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0714-оа-з
спеціальності 071 Облік і оподаткування
освітньої програми облік і аудит
О.В. Козоріз
Керівник д.е.н., доцент Варламова І.С.
Рецензент к.н.держ.упр., доцент Гончарова В.Г.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____Н.М. Проскуріна
«___»_____2025 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ

Козоріз Орині Віталіївні

1. Тема роботи: Облік та аналіз розрахунків з оплати праці в закладі освіти ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій» ЗНУ
керівник роботи Варламова І.С., д.е.н., доцент, професор кафедри обліку та оподаткування
затверджені наказом ЗНУ від 25.03.2025 р., № 440-с.

2 Строк подання студентом роботи 25 листопада 2025р.

3. Вихідні дані до роботи: спеціальна література, законодавчі та нормативні акти, статистичні дані, дані обліку та фінансової звітності підприємства.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): дослідити теоретичні аспекти організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в бюджетних установах; вивчити особливості організації обліку оплати праці у ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій» ЗНУ та провести аналіз розрахунків з оплати праці в ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій» ЗНУ.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):
7 рис., 11 табл. і 5 формул.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	професор кафедри Варламова І.С.	05.08.2025	05.08.2025
2	професор кафедри Варламова І.С.	09.09.2025	09.09.2025
3	професор кафедри Варламова І.С.	03.10.2025	03.10.2025

7. Дата видачі завдання: 01 червня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, підбір літератури	липень 2025	виконано
2.	Написання вступу	липень 2025	виконано
3.	Виконання першого розділу	серпень 2025	виконано
4.	Виконання другого розділу	вересень 2025	виконано
5.	Виконання третього розділу	жовтень 2025	виконано
6.	Написання висновків	листопад 2025	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	листопад 2025	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	листопад 2025	виконано

Студентка _____ О.В. Козоріз
(підпис)

Керівник роботи _____ І.С. Варламова
(підпис)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер_____ В.В. Сьомченко

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 95 с., 3 розділи, 11 табл., 7 рис., 85 джерел.

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, ОПЛАТА ПРАЦІ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, АНАЛІЗ, БЮДЖЕТ, ДЕРЖАВНІ КОШТИ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, КОШТОРИС, ТАРИФНА СТАВКА

Об’єкт дослідження – алгоритм та методика ведення обліку й аналізу в бюджетній установі щодо оплати праці в ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій» Запорізького національного університету.

Метою кваліфікаційної роботи є всебічне дослідження теоретичних засад та практичних аспектів організації бухгалтерського обліку й методики економічного аналізу розрахунків з оплати праці у ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій ЗНУ», а також розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення методології обліку та аналітичної роботи з метою підвищення ефективності управління трудовими ресурсами й фінансовим потенціалом закладу освіти в умовах сучасного законодавства.

Методи дослідження: теоретичного узагальнення, порівняльного та зіставного аналізу, методи дедукції та індукції, спостереження та вибіркового спостереження, які дозволяють практично дослідити ведення обліку із розрахунків в бюджетній сфері.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретико-методичному обґрунтуванні та вирішенні комплексу питань, пов’язаних з удосконаленням процесів проведення обліку із розрахунків з працівниками бюджетних установ.

У процесі дослідження отримано такі наукові результати, яким притаманна наукова новизна:

– обґрунтовано доцільність розробки індивідуального робочого графіка бухгалтера з обліку праці та заробітної плати, що сприятиме чіткій систематизації персональних даних працівників та гарантуватиме дотримання термінів подання звітності у бюджетній установі;

– запропоновано поглиблену деталізацію субрахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати», що дозволить сформувати якісну аналітичну базу для моніторингу виплат та прийняття оперативних управлінських рішень щодо використання фонду оплати праці;

– удосконалено форму платіжної відомості, використання якої підсилить інформативність аналітичного обліку виплат персоналу, а також забезпечить дієвий контроль за правомірністю та точністю здійснених утримань із заробітної плати;

– дістала подальший розвиток побудова графіку документообігу, впровадження якого дозволить оптимізувати роботу бухгалтерської служби, мінімізувати ризики втрати чи несвоєчасної обробки первинних даних, прискорити процес формування звітності та підвищити персональну відповідальність виконавців на кожному етапі.

Також були розглянуті практичні підходи до аналізу дослідження ведення обліку заробітної плати в учбовому закладі, що створюють основу для вирішення проблем обліку та ефективного розрахунку заробітної плати в досліджуваній установі.

SUMMARY

Qualifying work contains: 95 p., 3 sections, 11 tab., 7 fig., 85 references.

ACCOUNTING, PAYMENT, SALARY, ANALYSIS, BUDGET, STATE FUNDS, PAYMENT FUND, ESTIMATES, TARIFF RATE

The object of research is the algorithm and methodology of accounting and analysis in a budgetary institution regarding remuneration at the Professional College of Business and Food Technologies of Zaporizhzhia National University.

The purpose of the qualification work is a comprehensive study of the theoretical foundations and practical aspects of the organization of accounting and the methodology of economic analysis of labor compensation calculations at the Higher Educational Service «Professional College of Business and Food Technologies of ZNU», as well as the development of scientifically based proposals for improving the methodology of accounting and analytical work in order to increase the efficiency of management of labor resources and the financial potential of the educational institution in the conditions of modern legislation.

Research methods: theoretical generalization, comparative and contrastive analysis, deduction and induction methods, observation and selective observation, which allow for practical research into accounting for settlements in the budgetary sphere.

The scientific novelty of the results obtained lies in the theoretical and methodological justification and resolution of a complex of issues related to the improvement of accounting processes for settlements with employees of budgetary institutions.

In the course of the research, the following scientific results were obtained, which are characterized by scientific novelty:

– the feasibility of developing an individual work schedule for an

accountant for labor and payroll accounting was substantiated, which will contribute to a clear systematization of employees' personal data and guarantee compliance with the deadlines for submitting reports in a budgetary institution;

– an in-depth detailing of subaccount 6511 «Payroll settlements» was proposed, which will allow forming a high-quality analytical basis for monitoring payments and making operational management decisions regarding the use of the payroll fund;

– the form of the payment statement was improved, the use of which will enhance the informativeness of analytical accounting of personnel payments, as well as ensure effective control over the legality and accuracy of deductions made from wages;

– the construction of a document flow schedule was further developed, the implementation of which will allow optimizing the work of the accounting service, minimizing the risks of loss or untimely processing of primary data, speeding up the process of reporting and increasing the personal responsibility of performers at each stage.

Practical approaches to analyzing the study of payroll accounting in an educational institution were also considered, which create the basis for solving accounting problems and effective payroll calculation in the institution under study.

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗУ – Закон України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КЗпП - Кодекс законів про працю

ПКУ – Податковий кодекс України

ПДФО – податок з доходів фізичних осіб

ПСП – податкова соціальна пільга

ВЗ – військовий збір

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ЄСТ – єдина тарифна сітка

ЗВО – заклад вищої освіти

год. – годин

ВСП – відокремлений структурний підрозділ

ЗНУ – Запорізький національний університет

ФКБХТ – Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій

тис. люд.-год. – тисяч людино – годин

тис. люд.-днів – тисяч людино – днів

тис. грн. – тисяч гривень

год. – годин

грн. – гривень

і т.д. – і так далі

% – відсотки

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
РЕФЕРАТ
SUMMARY
СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ
ВСТУП…… 11
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ
1.1 Значення та сутність розрахунків з оплати праці в бюджетних установах…….. 16
1.2 Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків із робітниками ……. 25
1.3 Загальні особливості організації оплати праці в бюджетних закладах …… 28
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ БІЗНЕСУ ТА ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»
2.1 Організаційно-економічна характеристика установи ……..... 44
2.2 Методика нарахування заробітної плати в бюджетному закладі ……. 48
2.3 Порядок та документальне оформлення видачі заробітної плати працівникам…….. 58
РОЗДІЛ 3 ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІТИЧНОЇ РОБОТИ У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ БІЗНЕСУ ТА ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»
3.1 Аналіз забезпеченості кадрами та використання фонду оплати праці

університету……. 68
3.2 Аналіз фонду оплати праці ……. 73
3.3 Пропозиції щодо вдосконалення оплати праці у державній установі .....……..... 77
ВИСНОВКИ……. 82
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ……..... 87

ВСТУП

У сучасних умовах державної політики, яка спрямована на підвищення ефективності діяльності суб’єктів господарювання та створення сприятливих стимулів для індивідуальних працівників і трудових колективів, ключова роль належить оплаті праці. Вона виступає основним механізмом забезпечення справедливої винагороди за виконану роботу, відображаючи реальний внесок кожного фахівця у загальний результат діяльності установи. Освіта, як один із найважливіших соціальних інститутів, виконує критично важливу роль у суспільстві. Її стратегічні завдання полягають у створенні, поширенні та збереженні знань, формуванні духовних і культурних цінностей, підтриманні національних традицій і передаванні історичних та інтелектуальних досягнень наступним поколінням.

Проте діяльність освітньої сфери в Україні часто не має достатньої інституційної підтримки або дієвої системи матеріального стимулювання, що нерідко призводить до демотивації педагогічного та наукового персоналу, загострюючи соціально-трудові проблеми в державі. На сьогодні система освіти стикається з чималим переліком викликів, серед яких ключовими є соціально-економічна нестабільність, постійні зміни в нормативно-законодавчій базі та хронічне недостатнє фінансування з державного бюджету. У цих обставинах особливої актуальності набуває розробка методологічних засад побудови сучасної й ефективної системи регулювання оплати праці в освітньому секторі, що є фундаментом соціальної політики держави.

Заробітна плата виконує не лише економічну функцію, забезпечуючи основне джерело доходів для працівників, але й слугує ключовим фактором підтримки ринкової економіки, сприяючи відтворенню суспільного продукту та створюючи підґрунтя для економічного зростання. З особливим акцентом варто розглядати оплату праці працівників бюджетної сфери, зокрема

фахових коледжів. Їхній рівень винагороди все ще потребує активних заходів з боку держави щодо осучаснення та підвищення прозорості нарахувань.

Теоретичні, методичні та практичні аспекти організації обліку й аналізу розрахунків з персоналом за виплатами перебувають у центрі уваги багатьох провідних вчених. Вагомий внесок у дослідження сутності заробітної плати, методики її бухгалтерського обліку та аналізу у бюджетних установах зробили такі вітчизняні науковці: Ф. Бутинець, Б. Валуєв, Г. Кірейцев, Л. Ловінська, Н. Виговська, С. Свірко, Р. Кузіна, В. Швець, О. Канцедал, М. Кужельний, В. Сопко, С. Левицька та Н. Ткаченко. У їхніх працях приділено значну увагу адаптації вітчизняного обліку до вимог Національних стандартів (НП(С)БОДС) та специфіці фінансування закладів освіти.

Серед зарубіжних дослідників, чиї праці присвячені фундаментальним теоріям оплати праці, мотивації персоналу та аналітичному інструментарію управління трудовими ресурсами, варто виділити таких вчених, як: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс (класичні теорії), а також сучасних теоретиків менеджменту та обліку – П. Друкер, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Г. Емерсон та Й. Шумпетер. Їхні розробки лягли в основу побудови сучасних систем преміювання та стимулювання праці, що використовуються у світовій практиці.

Наукові дослідження вже тривалий час ставлять на меті підвищення продуктивності та зміцнення дисципліни через покращення якості облікової роботи. У сучасних умовах необхідно перебудувати підхід до формування заробітної плати, втілюючи реформи, спрямовані на створення стабільної та прозорої системи виплат. Проблематика фінансування закладів фахової передвищої освіти залишається надзвичайно актуальною через дефіцит ресурсів, що обумовлює необхідність раціонального розподілу державних коштів.

Організація бухгалтерського обліку заробітної плати грає центральну роль у цьому процесі. Вона охоплює впорядкування облікових процедур,

розробку методів розрахунків, аналіз чисельності персоналу та ефективності їхньої діяльності. Основними показниками, які враховуються у процесах обліку, є кількість працівників, рівень їхньої кваліфікації та структура фонду оплати праці. Комплексний облік виконує важливу управлінську функцію, спрямовану на підвищення контролю за використанням трудових ресурсів. Ефективна система обліку сприяє оптимізації діяльності установи та зменшує ризики фінансових втрат.

Економічний аналіз праці та її оплати є ключовим напрямом, необхідним для оцінки поточного стану й стратегічного планування розвитку коледжу. Інструменти такого аналізу забезпечують можливість виявлення прихованих резервів навіть за умови обмеженої інформації. Такий підхід особливо важливий в умовах сучасної економіки, де аналітики часто змушені працювати лише з офіційною фінансовою звітністю, що підвищує значення точного аналізу. Основна мета аналізу – оцінити реальний стан системи обліку праці в кожному структурному підрозділі, забезпечуючи об’єктивне відображення дійсності.

Метою кваліфікаційної роботи є всебічне дослідження теоретичних засад та практичних аспектів організації бухгалтерського обліку й методики економічного аналізу розрахунків з оплати праці у ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій ЗНУ», а також розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення методології обліку та аналітичної роботи з метою підвищення ефективності управління трудовими ресурсами й фінансовим потенціалом закладу освіти в умовах сучасного законодавства.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

– розкрити теоретичні засади та нормативне забезпечення розрахунків з оплати праці, визначивши особливості організації процесу в бюджетних установах;

– надати організаційно-економічну характеристику ВСП «Фаховий

коледж бізнесу та харчових технологій ЗНУ» як об’єкта дослідження;

– вивчити методику нарахування та документальне оформлення заробітної плати, виплат та утримань у конкретній установі;

– дослідити порядок відображення в обліку операцій з оплати праці та розрахунків за податками і зборами згідно з планом рахунків для бюджетного сектору;

– проаналізувати стан забезпеченості кадрами та ефективність використання фонду оплати праці в коледжі за останні періоди;

– здійснити факторний аналіз фонду оплати праці та розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації та облікової політики державної установи.

Об’єкт дослідження становить процес обліку й аналізу розрахунків із оплати праці в бюджетних установах.

Предметом виступають теоретичні, методологічні та практичні засади забезпечення обліково-аналітичних операцій, пов’язаних із виплатою заробітної плати в бюджетних організаціях.

Інформаційною базою слугують законодавчі та нормативні акти України, роботи вітчизняних і зарубіжних економістів, наукові статті в економічних журналах, а також фінансова звітність і статистичні матеріали Запорізького національного університету.

Наукова новизна проведеного дослідження полягає у розробленні й обґрунтуванні рекомендацій щодо вдосконалення системи обліку та автоматизації розрахунків із заробітної плати:

– обґрунтовано доцільність розробки індивідуального робочого графіка бухгалтера з обліку праці та заробітної плати, що сприятиме чіткій систематизації персональних даних працівників та гарантуватиме дотримання термінів подання звітності у бюджетній установі;

– запропоновано поглиблену деталізацію субрахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати», що дозволить сформувати якісну аналітичну базу для моніторингу виплат та прийняття оперативних

управлінських рішень щодо використання фонду оплати праці;

– удосконалено форму платіжної відомості, використання якої підсилить інформативність аналітичного обліку виплат персоналу, а також забезпечить дієвий контроль за правомірністю та точністю здійснених утримань із заробітної плати;

– дістала подальший розвиток побудова графіку документообігу, впровадження якого дозволить оптимізувати роботу бухгалтерської служби, мінімізувати ризики втрати чи несвоєчасної обробки первинних даних, прискорити процес формування звітності та підвищити персональну відповідальність виконавців на кожному етапі.

Запропоновані заходи спрямовані на підвищення ефективності ведення бухгалтерського обліку та аналізу в бюджетних установах.

Результати дослідження були представлені на наукових конференціях і отримали позитивну оцінку фахівців. Зокрема, основні положення роботи апробовано на Міжнародній науково-практичній дистанційній конференції «Science, Innovations and Education: Problems and Prospects» в Осаці (Японія) на тему «Облік заробітної плати в бюджетних установах: вітчизняний досвід».

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 95 сторінки друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

1.1 Значення та сутність розрахунків з оплати праці в бюджетних установах

Заробітна плата традиційно вважається основним джерелом доходу для найманих працівників, забезпечуючи матеріальний добробут їхніх родин. Водночас для роботодавців це одна з основних статей витрат, яка формує значну частку загальних виробничих видатків. Рівень заробітної плати виконує важливу мотиваційну функцію, заохочуючи працівників до продуктивної та якісної праці, що сприяє реалізації стратегічних цілей підприємства. Саме тому створення ефективної системи оплати праці та визначення її оптимального рівня є критично важливими для забезпечення соціально-трудових відносин усіх учасників трудового процесу.

Як елемент розподільчих відносин, заробітна плата виступає у ролі грошового еквівалента тієї частини виробленого продукту, яка йде на споживання працівників. Її розмір залежить від кількості та якості виконаної роботи в межах виробничого процесу.

Дослідження теоретичних засад оплати праці займає чільне місце у працях як класиків економічної думки, так і сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців. Різноманітність підходів до трактування поняття «заробітна плата» обумовлена складністю цієї категорії, яка одночасно є економічним ресурсом, ціною праці та соціальною гарантією. Для більш глибокого аналізу еволюції поглядів на сутність винагороди за працю нами систематизовано підходи провідних вчених у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Наукові підходи до трактування сутності заробітної плати

№ п/п	Автор	Сутність підходу щодо оплати праці
1	Ф. Ф. Бутинець [5]	Визначає заробітну плату як грошову винагороду, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану роботу. Акцентує на обліковому аспекті як елементі витрат.
2	Д. П. Богиня, О. А. Грішнова [4, 14, 36]	Трактують оплату праці як складну соціально-економічну категорію, що відображає відносини між роботодавцем і працівником щодо розподілу новоствореної вартості.
3	С. В. Глухова, А. А. Зотова [12]	Аналізують підходи до сутності заробітної плати через призму ринкових трансформацій та її роль у відтворенні робочої сили.
4	В. С. Лень [41, 52]	Розглядає виплати працівникам як об’єкт бухгалтерського обліку, що включає не лише основну зарплату, а й соціальні пакети та гарантії.
5	А. П. Макаренко [44]	Вивчає специфіку розрахунків з оплати праці саме в бюджетних установах, наголошуючи на важливості контролю за цільовим використанням коштів.
6	Ю. В. Подмешальська [59]	Акцентує на необхідності вдосконалення організації обліку заробітної плати для підвищення ефективності управління персоналом.
7	Н. М. Старченко [77]	Досліджує методику обліку виплат у бюджетній сфері, виокремлюючи особливості нарахувань залежно від джерел фінансування.
8	С. В. Свірко [23, 51]	Обґрунтовує важливість фінансового контролю та аналізу видатків на оплату праці в умовах бюджетних обмежень.
9	А. Сміт, Д. Рікардо [34]	Розглядали заробітну плату як ціну праці, що визначається вартістю засобів існування, необхідних для утримання працівника та його родини.
10	Дж. С. Мілль, Дж. Р. Мак-Куллох [13, 34]	Обґрунтували теорію «фонду заробітної плати», згідно з якою розмір виплат залежить від капіталу, виділеного роботодавцем для оплати праці.
11	D. Annand, D. Marchand [81]	Представляють зарубіжний досвід (U.S. GAAP), де оплата праці розглядається як зобов’язання (liabilities) підприємства перед персоналом.
12	D. Smith, L. Goldstein [83, 84]	Описують принципи бюджетування та фінансового обліку в закладах вищої освіти, де оплата праці є ключовим елементом фінансової стабільності університету.

Узагальнення наукових поглядів дозволяє констатувати, що незважаючи на відмінності у формулюваннях, більшість авторів погоджуються: заробітна плата в сучасній економіці виконує роль головного інструменту зв'язку між результатами праці та рівнем споживання працівника.

Від історичних концепцій класичної школи, які ми бачимо у працях зарубіжних авторів, вітчизняна наукова думка перейшла до більш глибокого вивчення обліково-аналітичних аспектів у бюджетному секторі, що є вкрай важливим для нашого дослідження.

Науковці та економісти пропонують свої концепції розуміння сутності заробітної плати і теорій її формування. У контексті розвитку суспільного виробництва важливо зазначити, що поняття заробітної плати з'явилося значно пізніше термінів «праця» чи «винагорода».

Праця є основною умовою існування як окремої людини, так і всього суспільства. Вона є матеріальним процесом взаємодії людини з природою і соціальним феноменом, що відображає міжособистісні відносини в цьому процесі. Завдяки праці людина задовольняє свої потреби і отримує винагороду за свої зусилля.

Для поглибленого розуміння концепції фонду заробітної плати важливо звернутися до історії економічної думки. Теорія фонду заробітної плати була сформульована такими вченими, як Джон Стюарт Мілль і Джон Рамзей Мак-Куллох, а її основи закладені Томасом Мальтусом. Прихильники цього підходу розглядали заробітну плату як фіксовану частину капіталу, доступного для підприємця. Після відрахування витрат на засоби виробництва із загальної щорічної суми капіталу, призначеного для процесу виробництва, формується фонд, з якого здійснюються виплати працівникам за виконану ними роботу.

Робоча сила являє собою здатність особи до трудової діяльності, що базується на сукупності її фізичних і інтелектуальних якостей, необхідних для виконання певних завдань.

Вона завжди є складовою суспільства, проте статус товару набуває лише за таких умов:

– працівник відчужений від засобів виробництва та результатів своєї праці;

– працівник юридично незалежний у розпорядженні своєю здатністю

до праці;

– існування працівника неможливе без часткового відчуження своєї праці на визначений термін та узгоджених умовах;

– роботодавець має можливість оплачувати роботу, виконану найманим працівником.

Для систематизації організаційних засад формування заробітної плати, як елементу вартості праці та рівня життя (див. рис. 1.1).

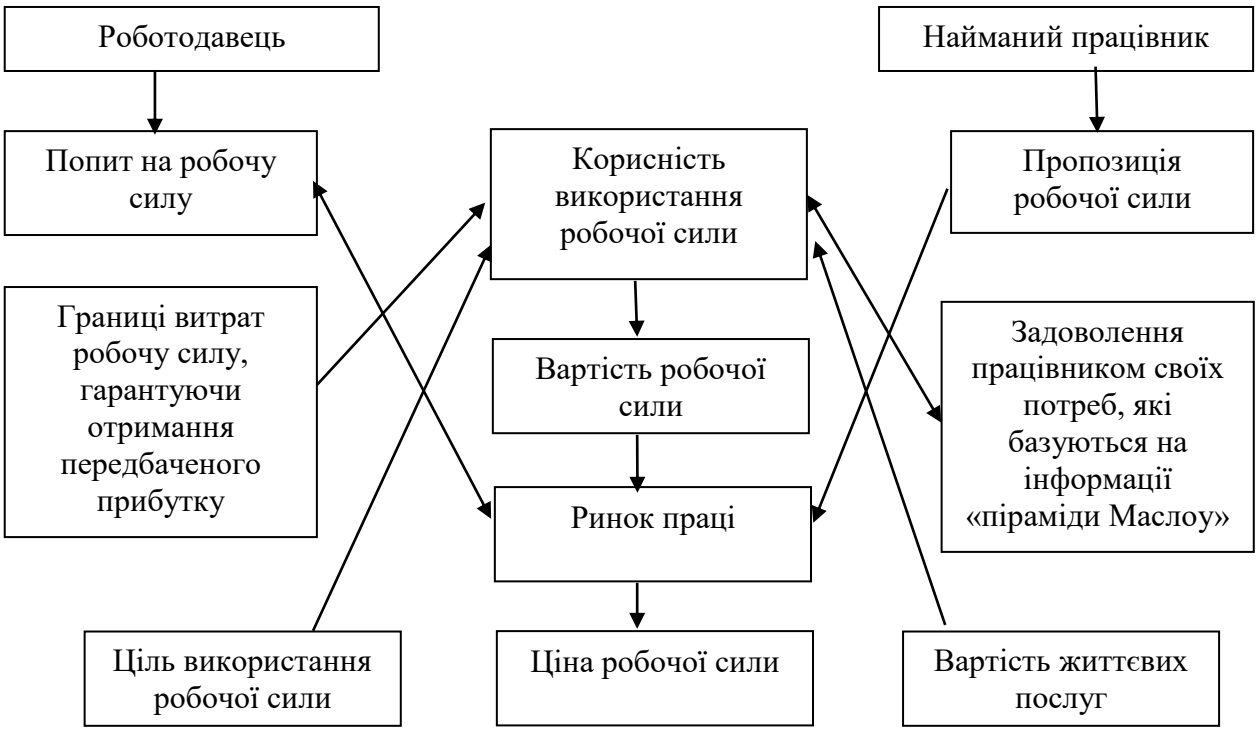


Рисунок 1.1 – Організаційно-економічні засади формування заробітної плати як ціни робочої сили

Законотворче регулювання питань, пов’язаних з оплатою праці в бюджетних установах, має особливе значення.

Базовим нормативно-правовим документом, який визначає порядок організації облікового процесу в таких установах, залишається Бюджетний кодекс України, схвалений Верховною Радою України. Це принципово важливо, адже своєчасне, точне і актуальне відображення всіх фінансових

операцій у балансі установ є фундаментом для обґрунтування управлінських рішень, ефективного аналізу діяльності, а також здійснення контролю за цільовим надходженням та відповідним використанням коштів згідно з чинними нормами законодавства.

Функції з ведення бухгалтерського обліку, контролю за виконанням затвердженого кошторису та складання фінансової звітності в бюджетних установах покладено на бухгалтерію. Вона виконує свої завдання як самостійна служба з відповідною внутрішньою структурою. Відповідно до Закону України № 108/95-ВР «Про оплату праці» (з останніми змінами станом на 2022-2024 рр.), поняття «заробітна плата» визначається як винагорода, що переважно обчислюється у грошовій формі та виплачується роботодавцем працівникові за виконання його трудових обов’язків відповідно до трудового договору. Цей Закон також встановлює, що рівень заробітної плати має залежати від складності та умов виконуваної роботи, професійних і ділових якостей працівника, результатів його праці та загального економічного стану підприємства [59]. Заробітна плата є частиною сукупного продукту, який виплачується працівникові у грошовій формі пропорційно до його трудового внеску. У певних випадках законодавство передбачає можливість виплати заробітної плати банківськими чеками. При цьому порядок таких виплат затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України. Крім того, частину заробітної плати за домовленістю може бути компенсовано у натуральній формі за цінами, які не повинні бути нижчими від собівартості продукції.

Однак закон категорично забороняє виплату заробітної плати у вигляді боргових зобов’язань або будь-яких розписок. Заробітна плата виступає як винагорода за використання праці працівника або як еквівалентна ціна за його професійну діяльність. Її структура може включати місячні оклади, посадові ставки, премії та інші види мотиваційних виплат.

Заробітна плата є однією з найважливіших соціально-економічних

категорій, що відіграє ключову роль у функціонуванні ринкової економіки. Вона виконує низку важливих функцій:

– відтворювальна функція – заробітна плата забезпечує працівників необхідними ресурсами для відновлення їхньої робочої сили, заохочуючи їх до активної участі в трудовій діяльності;

– стимулююча функція – вона встановлює пряму залежність між рівнем оплати праці та продуктивністю, якістю й результативністю роботи;

– регулююча функція – заробітна плата виступає інструментом, що сприяє перерозподілу трудових ресурсів між регіонами або секторами економіки, враховуючи економічну кон'юнктуру;

– соціальна функція – реалізує принцип соціальної справедливості, забезпечуючи еквівалентну оплату за працю однакової складності й обсягу [21].

Проте в Україні, на етапі формування ринкових відносин, заробітна плата не повною мірою виконує ці основні функції. На сьогодні її рівень покриває лише близько чверті тих витрат, які необхідні для якісного відтворення робочої сили. Заробітна плата не компенсує основні витрати праці та не забезпечує належної мотивації працівників до діяльності у пріоритетних та стратегічно важливих секторах економіки.

На практиці сучасна заробітна плата здебільшого виконує додаткові, інколи вимушені функції:

– збереження зайнятості шляхом свідомого заниження заробітної плати для недопущення безробіття.

– гарантування мінімального соціального захисту через виплату базових сум для забезпечення соціальних пільг.

– утримання працівниками поточного статусу, пов'язаного із займаною посадою.

– опосередковане стримування інфляції через часткову або затриману сплату зарплат.

– перерозподіл трудових ресурсів між галузями чи сферами зайнятості.

– поширення тіньової діяльності та підсилення вторинної зайнятості для компенсації недостатніх офіційних доходів.

– збільшення гнучкості та мобільності робочої сили.

Заробітна плата має дві основні форми:

1. Номінальна заробітна плата – це реальна грошова сума, яку працівник отримує за свою працю протягом певного періоду (день, місяць, рік).

2. Реальна заробітна плата – купівельна спроможність працівника, яка визначає кількість товарів і послуг, що можна придбати на отриману номінальну заробітну плату. Її рівень залежить як від номінальної зарплати, так і від актуальних цін на предмети споживання та послуги [27].

Оскільки споживчі товари та послуги купуються обміном грошей, заробітна плата прагне до грошової форми вираження. Проте в різних регіонах та періодах економічного розвитку країни ціни суттєво варіюються. Унаслідок цього рівень матеріальних благ, які може дозволити собі працівник за однакову номінальну зарплату, теж може бути різним.

Реальна заробітна плата є найкращим показником фактичних доходів працівників, оскільки вона відображає рівень доступності матеріальних і культурних благ, а також послуг. Її розмір визначається двома основними чинниками: величиною номінальної зарплати та рівнем цін на товари та послуги.

Цей взаємозв’язок можна формалізувати відповідною формулою 1.1.

$$I_{рзп} = \frac{I_{ном.зп}}{I_{цін}} \qquad (1.1)$$

де $I_{р.зп}$, $I_{ном.зп}$ – відповідно індекси реальної і номінальної заробітної плати;

$I_{цін}$ – індекс цін.

Якщо споживчі ціни на товари та послуги зростають швидше, ніж

номінальна заробітна плата, це неминуче знижує реальну заробітну плату, а отже, й купівельну спроможність населення.

Для підвищення реальної заробітної плати та забезпечення її стабільного росту існують два основні підходи:

– значне збільшення номінальної заробітної плати за рахунок підвищення грошової винагороди за виконану роботу;

– стримування зростання цін на споживчі товари та послуги, що включає ефективну індексацію заробітної плати, спрямовану на збереження купівельної спроможності, а також захист доходів і заощаджень громадян.

Із досвіду України та інших країн часто застосовується ретроспективна індексація. Цей підхід передбачає збільшення зарплат після певного періоду часу або при досягненні встановленого рівня інфляції.

Проте за умов високої інфляції така індексація не завжди компенсує зростання витрат на життя. У таких випадках більш ефективною є попереджувальна індексація, яка випереджає інфляційні процеси. Вона полягає в підвищенні зарплат за прогнозованими темпами зростання цін. Натомість ретроспективна індексація реагує лише на попереднє зростання цін.

Організація системи оплати праці в будь-якій установі або організації включає кілька ключових аспектів:

– визначення найбільш відповідних форм та систем оплати праці для кожної категорії співробітників;

– розробка внутрішньої системи посадових окладів для керівників, фахівців і службовців;

– встановлення чітких критеріїв оцінки та визначення розмірів доплат за професійні досягнення;

– формування показників і механізму преміювання для стимулювання працівників.

Таким чином, система організації заробітної плати базується на дотриманні норм трудового законодавства для оптимального визначення

оплати праці в різних категоріях. Вона також спрямована на забезпечення справедливого балансу між номінальною та реальною зарплатою. Розмір заробітної плати працівників визначається їхнім індивідуальним трудовим вкладом та досягненнями підприємства.

Незважаючи на регулювання податками, законодавство не встановлює максимальних меж зарплати. Однак кожному працівникові гарантується мінімальна заробітна плата, нижче якої оплата праці є недопустимою. Крім того, держава здійснює контроль через визначення загальнодержавного мінімуму та механізми індексації зарплат відповідно до росту цін. Ключовим нормативним документом у сфері трудових відносин є Закон України «Про оплату праці», який регулює її основні принципи та встановлює мінімальні стандарти.

Основні принципи організації оплати праці включають такі положення:

– принцип справедливості й ефективності – оплата праці має визначатися якістю та кількістю виконаної роботи, а не фактом присутності на робочому місці;

– принцип залежності від кваліфікації – розмір зарплати повинен пропорційно зростати зі збільшенням кваліфікації працівника;

– - принцип відтворювальної функції – зарплата має покривати основні потреби працюючого й забезпечувати гідний рівень життя для його родини.

– принцип двокомпонентності – основна частина зарплати повинна гарантувати прожитковий мінімум, а додаткові виплати – залежати від результативності роботи.

На госпрозрахункових підприємствах джерелом фінансування зарплат є доходи від їхньої діяльності чи інших надходжень. Натомість у бюджетних установах, зокрема у закладах фахової передвищої освіти, це кошти з відповідних бюджетів [42]. Саме специфіка фінансування та обліку в бюджетному секторі визначає необхідність детального розгляду нормативного забезпечення та методики нарахувань, що буде здійснено у наступних підрозділах.

1.2 Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків із робітниками

Правове регулювання оплати праці в Україні базується на розгалуженій системі нормативних актів, що мають різну юридичну силу та специфіку застосування. Фундаментальне значення для організації трудових відносин має Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР, яка у статтях 43–46 закріплює право кожного громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Основний закон держави гарантує захист від незаконного звільнення та право на своєчасне одержання винагороди за працю, яка не може бути нижчою від визначеного законом мінімального рівня. Крім того, Конституція визначає обов'язок держави створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю та гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Базовим документом, що регулює практичне застосування трудових норм, є Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Цей кодекс встановлює детальний порядок укладання та розірвання трудових договорів, визначає тривалість робочого часу, норми відпочинку, а також систему гарантій та компенсацій для працівників. У контексті оплати праці КЗпП регулює питання виплати заробітної плати при відхиленні від нормальних умов роботи, порядок нарахування коштів за час відпусток та процедуру здійснення відрахувань із заробітної плати, що є критично важливим для бухгалтерського обліку в закладах освіти.

Особливе місце в системі законодавства посідає Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, який визначає економічні та правові засади винагороди за виконану роботу. Закон чітко розмежовує структуру заробітної плати на основну, додаткову та інші заохочувальні виплати. Основна заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок

та посадових окладів, тоді як додаткова включає доплати, надбавки та премії за працю понад установлені норми або за особливі умови роботи. Цей закон також регламентує порядок встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати, яка є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності.

Для закладів фахової передвищої освіти стратегічне значення має Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII. Стаття 61 цього Закону безпосередньо регулює питання оплати праці педагогічних працівників, встановлюючи, що їхня посадова ставка повинна відповідати рівню, який стимулює престижність викладацької діяльності. Закон закріплює обов'язковість щомісячних надбавок за вислугу років, а також надає право на отримання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків. Це створює специфічне правове поле, де оплата праці викладача залежить не лише від відпрацьованих годин, а й від його статусу та професійного стажу.

Центральним документом для розрахунку конкретних сум у бюджетних установах є Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298. Саме ця Постанова впроваджує механізм ЄТС, де кожній посаді в коледжі – від керівника до допоміжного персоналу – відповідає певний тарифний розряд. Розмір посадового окладу розраховується шляхом множення ставки працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. Такий підхід забезпечує міжпосадову диференціацію та єдиний стандарт оплати праці у всьому державному секторі.

Галузеву специфіку вищої та фахової передвищої освіти деталізує Наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів та установ освіти». Цей нормативний акт

містить конкретні схеми тарифних розрядів для викладачів, методистів та лаборантів. Він також надає право керівникам закладів освіти встановлювати надбавки за високі досягнення у праці, складність та напруженість у роботі, а також визначає розміри доплат за суміщення професій та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників.

Методологія нарахування виплат педагогам базується на Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженій наказом МОН від 15.04.1993 № 102. Незважаючи на тривалий час дії, ця інструкція залишається основним робочим документом для бухгалтера коледжу, оскільки вона описує правила тарифікації, порядок оплати за перевірку зошитів, завідування кабінетами, лабораторіями та проведення позакласної роботи. Вона також регулює особливості оплати праці при роботі за сумісництвом, що є розповсюдженою практикою серед викладацького складу.

Соціальні гарантії вчителям та викладачам посилюються Постановами Кабінету Міністрів України № 78 від 31.01.2001 та № 373 від 23.03.2011. Перша з них регламентує порядок виплати надбавки за вислугу років, яка становить від 10 до 30 відсотків посадового окладу залежно від стажу. Друга Постанова встановлює надбавку за престижність педагогічної праці, яка для працівників коледжів має виплачуватися у граничному розмірі 30 відсотків. Ці виплати є обов'язковими складовими фонду оплати праці бюджетної установи та підлягають першочерговому фінансуванню.

Обліковий аспект розрахунків з персоналом регламентується Податковим кодексом України від 02.12.2010 № 2755-VI та Законом України № 2464-VI від 08.07.2010 про єдиний соціальний внесок. Податковий кодекс зобов'язує установу як податкового агента утримувати із заробітної плати працівників податок на доходи фізичних осіб за ставкою 18% та військовий збір за ставкою 5%, яка була встановлена з 2025 року для зміцнення обороноздатності країни. У свою чергу, Закон про ЄСВ визначає порядок нарахування єдиного внеску на фонд оплати праці у розмірі 22%, що

забезпечує соціальний захист працівників у разі хвороби, безробіття або виходу на пенсію.

Бухгалтерське відображення зазначених операцій здійснюється відповідно до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам», затвердженого наказом МФУ від 29.11.2011 № 1798. Цей стандарт встановлює правила визнання зобов'язань перед персоналом та методику їх оцінки. Для технічної реалізації обліку використовується План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затверджений наказом МФУ від 31.12.2013 № 1203, де для обліку розрахунків за заборгованістю перед працівниками виділено субрахунок 6511, що дозволяє деталізувати виплати за видами та джерелами фінансування.

1.3 Загальні особливості організації оплати праці в бюджетних закладах

Організація заробітної плати передбачає її внутрішню структуру, зокрема організацію всіх компонентів у взаємопов'язану систему. Ця система покликана забезпечувати чітке співвідношення між обсягом і якістю виконаної роботи та розміром виплачуваної заробітної плати. На рівні підприємства організація заробітної плати базується на трьох ключових елементах: тарифній системі, нормуванні праці та формах оплати праці [7] .

В економічній системі, заснованій на різних формах власності та методах господарювання, організація заробітної плати регулюється через кілька ключових елементів:

– ринкове регулювання, що враховує вплив попиту й пропозиції на ринку праці;

– державне регулювання, яке передбачає встановлення мінімальних соціальних гарантій і правових норм;

– колективно-договірне регулювання, що реалізується через укладання генеральних, галузевих і регіональних угод, колективних договорів на рівні підприємств, а також індивідуальних трудових контрактів з працівниками. Формування індивідуальної заробітної плати здійснюється безпосередньо на рівні підприємства або його окремого підрозділу і передбачає використання таких інструментів, як тарифна або безтарифна система нормування праці, різноманітні форми та методи оплати праці, а також механізм преміювання. [78].

Форми та порядок виплати заробітної плати виступають механізмами, які визначають обсяг заробітку залежно від кількості, якості роботи та її кінцевих результатів. Власник підприємства керує продуктивністю та якістю роботи конкретних працівників, обираючи певну форму виплати коштів за працю та конкретну систему формування заробітку.

Вибір моделей формування заробітної плати, визначення форм і процедур її оплати, а також розробка правил преміювання є ключовими чинниками, що впливають на організацію системи винагороди за працю. Форми і порядок виплати заробітної плати виконують функцію механізмів, які регулюють розмір доходу працівника залежно від обсягу, якості виконаної роботи та її результативності. Роботодавець відіграє важливу роль у керуванні продуктивністю та якістю праці кожного працівника, застосовуючи відповідні форми оплати праці та системи визначення заробітної плати [34].

Історично перше визначення заробітної плати як ціни праці було запропоновано англійським економістом Вільямом Петті у XVII столітті. Він основанував її величину на концепції «природної вартості праці», що співвідносилася із фізіологічним мінімумом засобів існування найманого працівника. Ця класична концепція стала фундаментом для подальших наукових інтерпретацій заробітної плати в економічній теорії [34].

Залежно від історичного контексту і наукових поглядів, трактування поняття «заробітна плата» може суттєво варіюватися. Наприклад, вітчизняна

дослідниця А. Калина описує заробітну плату як частину доданої вартості у грошовій формі, яка розподіляється між працівниками пропорційно до затраченої ними кількості та якості праці [31].

А.М. Колота у своїй науковій роботі запропонував розглядати сутність поняття заробітної плати з п’яти ключових позицій:

1. Економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості (доходу).

2. Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник сплачує працівникові за виконану ним роботу. Відповідно, заробітна плата залежить від складності та умов виконаної роботи, результатів праці працівника та господарської діяльності підприємства в цілому.

3. Елемент ринку праці, що є ціною, за якою найманий працівник продає свою робочу силу та витрачений час.

4. Трудовий дохід для найманого працівника, який він отримує в результаті реалізації своєї здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.

5. Елемент витрат на виробництво для підприємства, що входить до собівартості продукції та послуг, і одночасно головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [36].

Г. Швиданенко розшифровує значення оплати праці як будь-який заробіток, розрахований у грошовому вимірі, який за договором трудових відносин роботодавець оплачує робітнику за якісно виконану працю або надані послуги [80].

Розрізняють дві основні форми оплати праці:

– погодинна (тарифна) – при якій мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівникові нараховується згідно з його тарифною ставкою;

– відрядна – при якій мірою праці є вироблена працівником продукція,

виконані роботи або надані послуги, а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від кількості та якості виробленої продукції.

Заробітна плата виконує низку важливих функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірювально-розподільчу та ресурсно-розміщувальну.

Регулювальна функція полягає у впливі заробітної плати на співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, на формування персоналу підприємства та рівень зайнятості. Ця функція займає проміжне місце між іншими функціями, такими як відтворювальна та мотиваційна, виконуючи щодо них інтеграційну роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників.

Соціальна роль заробітної плати виходить далеко за межі простого матеріального забезпечення працівника, адже вона суттєво впливає на його моральний і психологічний стан [73].

Це явище втілює принцип соціальної справедливості, спираючись на ідею рівного доходу за однакову працю. Завдяки цьому кожен працівник може відчувати впевненість у тому, що його зусилля справедливо оцінені та винагороджені відповідно до рівня докладеної праці. Одночасно високий рівень заробітної плати сприяє формуванню почуття гордості, самореалізації та позитивного ставлення до власних професійних досягнень. Це дозволяє людині гордитися своїм внеском у спільну справу та сприймати свої зусилля як значущі й вартісні.

Окрім матеріальної складової, заробітна плата виконує важливу мотиваційну функцію, стимулюючи більш активний професійний розвиток. Вона сприяє зміцненню позитивного ставлення до виконуваної роботи та підсилює бажання вдосконалювати професійні навички й поглиблювати знання. Це, своєю чергою, підвищує кваліфікаційний рівень працівника, стимулює його інтелектуальний розвиток і допомагає адаптуватися до швидких змін на сучасному ринку праці [72].

Ціни на споживчі товари та послуги мають вагомий опосередкований

вплив на розмір заробітної плати, формуючи сильну взаємозалежність між цими економічними компонентами. Зростання вартості товарів і послуг першої необхідності зменшує кількість продуктів, які працівник може придбати за свій щомісячний дохід [73].

У підсумку це призводить до зниження рівня задоволення базових потреб працівників і їхніх родин, а також загострює розрив між номінальною та реальною заробітною платою. Натомість зниження цін на споживчі товари та послуги значно підвищує купівельну спроможність, що сприяє збільшенню реальної заробітної плати й забезпечує ліпші умови для задоволення життєвих потреб громадян [73].

Ринок праці виступає ключовим елементом економічної конкуренції, через який здійснюється суспільне оцінювання вартості робочої сили представників різних соціальних груп. Це оцінювання є відображенням середньостатистичного рівня ринкової заробітної плати в межах певних галузей, регіонів, професійних груп та категорій працівників. Відповідно, ринок праці виконує функцію визначення середнього ринкового показника заробітної плати, враховуючи обумовлені суспільством принципи розподілу виробленого продукту.

Складні системи потребують ретельнішого підходу, глибшого економічного обґрунтування та детального опрацювання нормувальниками.

Використання таких систем є доцільним лише тоді, коли необхідно врахувати й сформувати мотиваційні стимули для працівників.

Основою формування заробітної плати виступає тарифна система, яка включає тарифні ставки, схеми окладів, тарифні сітки та кваліфікаційні характеристики професій і посад.

Вибір моделей формування заробітної плати, визначення форм і порядку її виплати, а також розробка системи преміювання є ключовими чинниками, що впливають на організацію винагороди за працю.

Форми та структура заробітної плати слугують механізмом, який визначає розмір доходів залежно від обсягу, якості роботи та досягнутих

результатів. Власник підприємства, враховуючи продуктивність і якість праці співробітників, обирає оптимальні форми винагороди та відповідні системи її обчислення. Концепція заробітної плати як ціни праці була вперше сформульована англійським економістом Вільямом Петті ще у XVII столітті. Він описував величину заробітної плати через поняття «природної вартості праці», яка визначається мінімумом засобів для виживання найманого працівника.

Це тлумачення заклало основу для подальших досліджень в економічній теорії. Різні економісти інтерпретували поняття «заробітна плата» залежно від історичного контексту і власної економічної філософії. Наприклад, українська дослідниця А. Калина визначає заробітну плату як частину доданої вартості у грошовій формі, яка виплачується працівникам відповідно до кількості та якості їхньої роботи. Інший вчений, А.М. Колот, пропонує розглядати феномен заробітної плати із п’яти точок зору:

1. Це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і працівником щодо розподілу новоствореної вартості.

2. Вона являє собою матеріальну винагороду, яку найманий працівник отримує згідно з трудовим договором.

3. Заробітна плата функціонує як елемент ринку праці та вартість робочої сили.

4. Це трудовий дохід, який забезпечує відтворення робочої сили.

5. Водночас вона є частиною виробничих витрат компанії та мотиватором для досягнення високих результатів праці.

На думку Г. Швиданенка, оплата праці охоплює будь-який заробіток у грошовій формі, який роботодавець виплачує своєму працівникові за якісне виконання обов’язків або надання послуг.

Що стосується форм оплати праці, розрізняють дві основні:

– погодинну (тарифну), за якої винагорода залежить від відпрацьованого часу;

– відрядну, де оплата визначається обсягом виготовленої продукції чи

виконаних послуг і прямо пропорційна їхній кількості та якості.

Заробітна плата виконує низку важливих функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірювально-розподільчу та ресурсно-розміщувальну. Регулювальна функція полягає у впливі заробітної плати на співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, на формування персоналу підприємства та рівень зайнятості. Ця функція займає проміжне місце між іншими функціями, такими як відтворювальна та мотиваційна, виконуючи щодо них інтеграційну роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників.

Соціальна роль заробітної плати виходить далеко за межі простого матеріального забезпечення працівника, адже вона суттєво впливає на його моральний і психологічний стан [73]. Це явище втілює принцип соціальної справедливості, спираючись на ідею рівного доходу за однакову працю. Завдяки цьому кожен працівник може відчувати впевненість у тому, що його зусилля справедливо оцінені та винагороджені відповідно до рівня докладеної праці. Одночасно високий рівень заробітної плати сприяє формуванню почуття гордості, самореалізації та позитивного ставлення до власних професійних досягнень. Це дозволяє людині гордитися своїм внеском у спільну справу та сприймати свої зусилля як значущі й вартісні.

Окрім матеріальної складової, заробітна плата виконує важливу мотиваційну функцію, стимулюючи більш активний професійний розвиток. Вона сприяє зміцненню позитивного ставлення до виконуваної роботи та підсилює бажання вдосконалювати професійні навички й поглиблювати знання. Це, своєю чергою, підвищує кваліфікаційний рівень працівника, стимулює його інтелектуальний розвиток і допомагає адаптуватися до швидких змін на сучасному ринку праці [72].

Ціни на споживчі товари та послуги мають вагомий опосередкований вплив на розмір заробітної плати, формуючи сильну взаємозалежність між цими економічними компонентами. Зростання вартості товарів і послуг першої необхідності зменшує кількість продуктів, які працівник може

придбати за свій щомісячний дохід [73]. У підсумку це призводить до зниження рівня задоволення базових потреб працівників і їхніх родин, а також загострює розрив між номінальною та реальною заробітною платою. Натомість зниження цін на споживчі товари та послуги значно підвищує купівельну спроможність, що сприяє збільшенню реальної заробітної плати й забезпечує ліпші умови для задоволення життєвих потреб громадян [73].

Ринок праці виступає ключовим елементом економічної конкуренції, через який здійснюється суспільне оцінювання вартості робочої сили представників різних соціальних груп. Це оцінювання є відображенням середньостатистичного рівня ринкової заробітної плати в межах певних галузей, регіонів, професійних груп та категорій працівників. Відповідно, ринок праці виконує функцію визначення середнього ринкового показника заробітної плати, враховуючи обумовлені суспільством принципи розподілу виробленого продукту. Складні системи потребують ретельнішого підходу, глибшого економічного обґрунтування та детального опрацювання нормувальниками. Використання таких систем є доцільним лише тоді, коли необхідно врахувати й сформувати мотиваційні стимули для працівників.

Основою формування заробітної плати виступає тарифна система, яка включає тарифні ставки, схеми окладів, тарифні сітки та кваліфікаційні характеристики професій і посад. Вибір моделей формування заробітної плати, визначення форм і порядку її виплати, а також розробка системи преміювання є ключовими чинниками, що впливають на організацію винагороди за працю. Форми та структура заробітної плати слугують механізмом, який визначає розмір доходів залежно від обсягу, якості роботи та досягнутих результатів. Власник підприємства, враховуючи продуктивність і якість праці співробітників, обирає оптимальні форми винагороди та відповідні системи її обчислення.

Для бюджетних установ, до яких належать заклади освіти, організація оплати праці має сувору нормативну регламентацію. Ключовим інструментом тут виступає Єдина тарифна сітка (ЄТС), що забезпечує єдині

принципи оплати праці на основі складності робіт та кваліфікації працівників.

Форма	почасова	відрядна
	Фактично відпрацьований час	Фактично вироблена кількість продукції
Прості системи	Проста почасова	Пряма відрядна
	Оклад (або годинна, денна ставка)	Є розцінка за кожну одиницю продукції
	Почасово-преміальна	Преміально-відрядна
	Оклад (або погодинна, денна ставка) і відпрацьований час + премія	За кількість + премія за виконання (перевиконання) плану
Складні системи		Відрядно-прогресивна – розцінки збільшуються по мірі виконання плану
		Непряма відрядна – оплата працівника залежить від результату роботи основних працівників
		Акордна – оплата не за одиницю продукції, а за певний етап, комплекс робіт

Рисунок 1.2 – Форми та системи оплати праці

Тарифна система виступає ключовим елементом у визначенні та формуванні рівня оплати праці. Вона використовується для співставлення обсягу виконуваних робіт із їх складністю, а також для розподілу працівників за рівнями кваліфікації та відповідними тарифними розрядами [69]. Основними складовими тарифної сітки є тарифна ставка працівника першого розряду (встановлена відповідно до мінімальних вимог чинного законодавства) та міжкваліфікаційні співвідношення ставок, що змінюються залежно від рівня складності завдань і кваліфікації. Окрім цього, тарифна сітка дає можливість оцінити середній рівень кваліфікації персоналу, а також складність робіт, що виконуються на підприємстві, окремому цеху чи дільниці [69].

Середній рівень кваліфікацій в організації визначається через середню тарифну категорію. Мінімальна ставка посадового окладу працівника із першим тарифним розрядом має коефіцієнт 1,0. Це базовий рівень,

затверджений Кабінетом Міністрів України, і він наразі відповідає прожитковому мінімуму для працездатної особи [68].

У пояснювальній записці до проєкту Державного бюджету на 2025 рік зазначено, що з 1 січня 2025 року посадовий оклад працівника першого тарифного розряду за Єдиною тарифною сіткою (ЄТС) складатиме 6893 грн. Поточні значення окладів і тарифних ставок у бюджетній сфері для 2025 року наведені в таблиці 1.2 [1].

Для розрахунку посадового окладу необхідно помножити тарифний коефіцієнт відповідного розряду на оклад працівника першого тарифного розряду, який має коефіцієнт 1,0.

Таблиця 1.2 – Посадові оклади працівників бюджетної сфери у 2025 р.

Розряд	Тарифний коефіцієнт	Посадовий оклад (тарифна ставка), грн. (із заокругленням)
		з 01 січня до 30 вересня
1	2	3
1	1,00	6893
2	1,09	7153
3	1,18	7414
4	1,27	7674
5	1,36	7934
6	1,45	8195
7	1,54	8455
8	1,64	7745
9	1,73	8005
10	1,82	8265
11	1,97	8699
12	2,12	9133
13	2,27	8567
14	2,42	7001
15	2,58	7464
16	2,79	8071
Посадовий оклад (ставка) 1 тарифного розряду		6893
Мінімальна заробітна плата		8000

У сфері трудових відносин нерідко виникає проблема з працівниками, чиї посадові оклади за тарифним розрядом є нижчими за встановлений рівень

мінімальної заробітної плати. Це питання регулюється частиною першою статті 3 Закону України «Про оплату праці» [70].

Відповідно до цього закону, якщо працівник виконав свої посадові обов'язки у повному обсязі, але розмір його заробітної плати не досягає мінімально встановленого рівня, роботодавець зобов'язаний забезпечити нарахування або доплату. Така доплата повинна виплачуватися разом із основною заробітною платою, що гарантує дотримання норм законодавства щодо забезпечення мінімального рівня оплати праці [70].

Окрім того, для бюджетних установ Кабінет Міністрів України визначив умови оплати праці, які регулюють формування посадових окладів (тарифних ставок), а також встановлюють перелік обов'язкових надбавок і доплат. Для педагогічних працівників фахових коледжів особливу роль відіграють надбавка за вислугу років (10-30%), надбавка за престижність праці (до 30%) та доплата за перевірку зошитів чи завідування кабінетами. [70].

Система погодинної оплати праці в різних секторах економіки передбачає грошову винагороду за виконані години роботи. У закладах вищої освіти порядок погодинної оплати праці визначено в таблиці 1.3, розробленій відповідно до вимог чинного законодавства, зокрема Закону України «Про вищу освіту» та постанов КМУ щодо оплати праці працівників освіти. Слід зауважити, що для коледжів, які мають статус закладів фахової передвищої освіти, застосовуються ставки, наведені у таблиці 1.3, виходячи з окладу 1-го тарифного розряду.

Варто зазначити, що в цьому нормативному акті більше не передбачено поділ закладів вищої освіти на рівні акредитації (I-II та III-IV) [70].

Однак, стосовно обсягів погодинної оплати викладача, існують певні обмеження:

- для педагогічної роботи – 240 год/рік;
- для завідування кафедрою – 100 год/рік.

Ці обмеження не поширюються на викладацьку діяльність у приватних

закладах вищої освіти. Таким чином, існує можливість здійснювати додаткову роботу у приватному вищому навчальному закладі понад межі встановлених обмежень, за умови, що викладач має змогу ефективно виконувати ці обов'язки.

Таблиця 1.3 – Ставки погодинної оплати у викладачів ЗВО

Аулиторія (контингент, для якого проводяться заняття)	Учні шкіл, професійно-технічних закладів освіти, гімназій, ліцеїв, технікумів, студенти коледжів і т. д.	Студенти університетів, академій, інститутів	Аспіранти, слухачі курсів, які займають посади, що потребують дипломів спеціаліста або магістра
1	2	3	4
для викладача без ступеня та звання			
% до посадового окладу 1=го тарифного розряду ЄТС	2,85	4,55	5,7
січень-жовтень, грн.	82,45	131,63	164,90
жовтень-грудень, грн.	84,99	135,68	169,97
для доцента або кандидата наук			
% до посадового окладу 1=го тарифного розряду ЄТС	3,4	5,7	6,82
січень-жовтень, грн.	98,36	164,90	197,30
жовтень-грудень, грн.	101,39	169,97	203,37
для доктора наук			
% до посадового окладу 1=го тарифного розряду ЄТС	3,99	7,39	8,53
січень-жовтень, грн.	115,43	213,79	246,77
жовтень-грудень, грн.	118,98	220,37	254,36
для професора			
% до посадового окладу 1=го тарифного розряду ЄТС	5,04	9,35	10,78
січень-жовтень, грн.	145,81	270,50	311,87
жовтень-грудень, грн.	150,29	278,82	321,46

Для організації процесу визначення тарифних розрядів працівників відповідно до Єдиної тарифної сітки, а також встановлення посадових окладів, доплат і надбавок у бюджетних установах, функціонують тарифікаційні комісії. Такі комісії створюються на підставі наказу керівника установи і включають головного бухгалтера, інспектора відділу кадрів, начальника планово-економічного відділу, представника профспілкової організації та інших вповноважених осіб [18]. Комісія, спираючись на подані документи, такі як освітні кваліфікації, досвід роботи, дипломи та інші підтвердження фаховості працівників, а також враховуючи чинні нормативні акти, проводить визначення розмірів посадових окладів і тарифних ставок [18]. Результати її роботи фіксуються в тарифікаційних списках.

Особливістю праці працівників бюджетної сфери є специфічний підхід до планування та нормування їхньої діяльності. Для педагогічних працівників, таких як учителі, викладачі й вихователі, основою нормування робочого часу є викладацька діяльність [17].

Відповідно до статті 56 Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 року, максимальне навчальне навантаження для науково-педагогічних працівників складало 900 годин на рік. З 1 вересня 2015 року це максимальне навантаження було знижено до 600 годин на рік для однієї ставки. Варто зазначити, що таке скорочення не призвело до збільшення кількості штатних одиниць.

Викладацьке навантаження включає проведення лекцій, лабораторних занять, керівництво курсовими і дипломними проектами, а також організацію іспитів та заліків. Загалом воно зазвичай становить 600 годин і є фіксованою нормою. Однак, якщо врахувати всі аспекти діяльності викладача, такі як навчальна, методична, наукова й організаційна складова, загальне річне навантаження може досягати 1548 годин [17].

Ця сума охоплює також позанавчальну роботу, яка включає підготовку до лекцій, створення методичних матеріалів, написання підручників і наукових статей, а також кураторську діяльність. Співвідношення між

навчальною і позанавчальною діяльністю викладачів можна проілюструвати на такому прикладі: професор з навчальним навантаженням у 540 годин виконує цю кількість аудиторної роботи і додатково проводить 1008 годин позанавчальної діяльності, що в сумі становить 1548 годин [17].

Проте нині ця нормативна цифра утрачає актуальність і не є обов'язковою. В умовах сучасної практики кожен заклад вищої освіти має право коригувати показники відповідно до власних потреб і специфіки роботи. Колективний договір закладу відіграє ключову роль у регулюванні організаційних аспектів трудової діяльності [18].

У ньому визначено перелік посад і професій, для яких може діяти режим ненормованого робочого дня. Це дозволяє встановити чіткі умови для працівників, які потребують гнучкого графіка відповідно до їхніх посадових завдань. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України щодо роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій (від 3 квітня 1993 року № 245), працівники мають право здійснювати професійну діяльність як за основним місцем роботи, так і працювати за сумісництвом. Таке право дозволяє виконувати додаткову оплачувану роботу на підставі трудового договору [18].

Робота за сумісництвом найчастіше виконується у вільний від основної роботи час. Працівники можуть працювати як у межах тієї ж установи, так і за її межами – в інших організаціях або у фізичних осіб. При цьому для виконання сумісницької роботи не потрібно отримувати попереднє погодження адміністрації за основним місцем роботи [18].

Проте певні обмеження у разі роботи за сумісництвом все ж можуть бути введені. Такі обмеження встановлюються керівниками державних підприємств, установ чи організацій за погодженням із профспілковим комітетом і стосуються окремих посад або професій, де умови праці можна класифікувати як важкі, шкідливі або небезпечні. Це пов'язано з тим, що додаткова зайнятість в таких обставинах має потенціал негативно вплинути на здоров'я працівника або може створити ризики для безпеки виробничих

процесів. Особливо це актуально для працівників молодше 18 років і вагітних жінок, для яких такі обмеження є обов'язковими через їхній підвищений рівень вразливості.

Щодо тривалості роботи за сумісництвом, вона має свої чіткі обмеження. Максимальний час роботи за таких умов обмежується 4 годинами на день і не більше ніж 20 годинами на тиждень. У той же час у вихідні дні працівник може виконувати повну норму робочого часу в рамках свого додаткового трудового договору.

Щомісяця загальний час роботи за сумісництвом не може перевищувати половини встановленої щомісячної норми робочого часу для основного місця роботи.

Також важливий аспект – відпустка. Працівникам на умовах сумісництва вона надається синхронно з відпусткою за їхнім основним місцем роботи, що дозволяє уникнути розривів у відпочинку та забезпечує гармонізацію графіка відпочинку та праці.

Таким чином, законодавство України передбачає гнучкі можливості реалізації права на працю за сумісництвом, водночас встановлюючи чіткі межі та запобіжники для гарантування безпеки і захисту здоров'я працівників.

Основні посади науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації включають асистента, викладача, директора коледжу, керівника бібліотеки, наукового співробітника бібліотеки, проректора та ректора. У закладах, що є структурними підрозділами національних університетів (як-от ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій» ЗНУ), умови оплати праці можуть передбачати додаткові коефіцієнти підвищення окладів за рахунок статусу головного закладу та наявності власних надходжень спеціального фонду.

Практика показує, що у таких університетах посадові оклади для науково-педагогічного складу можуть бути збільшені на 40% порівняно зі стандартними ставками, визначеними для відповідних категорій працівників

за єдиною тарифною сіткою (ЄТС) [44].

Процес визначення посадового окладу в Запорізькому національному університеті здійснюється відповідно до домовленостей між адміністрацією закладу та профспілковим органом трудового колективу, а також закріплюється колективним договором [44].

Остаточні оклади з урахуванням підвищень встановлюються на основі фонду оплати праці на початку кожного календарного року після затвердження державного бюджету України та ухвалення фінансового плану університету [44].

Коригування окладів відбувається з огляду на фактичні результати роботи та професійні здобутки науково-педагогічного працівника. Це сприяє зміцненню мотиваційної складової у стимулах для викладачів і професорів [44].

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ БІЗНЕСУ ТА ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика установи

Процес створення коледжу розпочався відповідно до постанови Ради міністрів СРСР № 185 від 1 березня 1961 року, коли Самбірський технікум радянської торгівлі був переведений з міста Самбора до Запоріжжя. Наказом Міністерства торгівлі УРСР від 21 червня 1991 року № 56 Запорізькому технікуму радянської торгівлі було надано статус коледжу.

Після ліквідації Міністерства торгівлі УРСР, наказом Міністерства освіти України № 15 від 18 січня 1993 року, навчальний заклад перейшов у підпорядкування Міністерства освіти України. Подальшими наказами Міністерства освіти і науки України № 1080 від 27 листопада 2008 року та Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» № 440 від 19 грудня 2008 року Запорізький торговий коледж було припинено як окрему юридичну особу шляхом приєднання до Запорізького національного університету.

У результаті цього було створено відокремлений структурний підрозділ без права юридичної особи – Торговий коледж ДВНЗ «Запорізький національний університет». Відтоді Запорізький національний університет став правонаступником прав і обов’язків Запорізького торгового коледжу. Згідно з наказом Міністерства освіти і науки України № 678 від 22 травня 2020 року «Про перейменування відокремлених структурних підрозділів ЗНУ», назву Торговий коледж було змінено на Відокремлений структурний

підрозділ «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій Запорізького національного університету».

Коледж отримав фінансово-господарську самостійність, включаючи право вести окремий баланс, відкривати реєстраційний рахунок у Державній казначейській службі з можливістю отримання власного коду мережі, а також використовувати власні печатку та штамп.

Повне офіційне найменування:

– Відокремлений структурний підрозділ «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій Запорізького національного університету»;

Скорочене найменування Коледжу, що можна застосувати у текстах документів:

– ВСП ФКБХТ ЗНУ;

Місце знаходження Коледжу: вул. Шкільна 1, м. Запоріжжя, Україна, 69095,

Коледж здійснює свою діяльність на засадах неприбутковості, виступаючи бюджетною установою. Його фінансування забезпечується Міністерством освіти і науки України згідно зі затвердженим кошторисом витрат і Паспортом бюджетної програми.

Для проведення фінансово-господарської діяльності ректор Запорізького національного університету передає в оперативне управління коледжу майно, до складу якого входять основні фонди, оборотні кошти та інші матеріальні й фінансові цінності. Вартість цього майна обліковується на окремому балансі закладу.

Директор коледжу наділяється правом першого підпису і має можливість від свого імені набувати майнових та особистих немайнових прав, виконувати обов’язки, а також виступати стороною у судових процесах. При цьому діяльність директора здійснюється відповідно до доручення, яке видає ректор університету.

Коледж є закладом фахової передвищої освіти, що відповідно до отриманої ліцензії має право проводити освітню діяльність, спрямовану на

підготовку спеціалістів освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр».

Структурні підрозділи коледжу формуються відповідно до чинного законодавства та основних завдань його діяльності. Їх функціонування регулюється положеннями, які розробляються закладом фахової передвищої освіти для кожного підрозділу окремо.

Структурними підрозділами Коледжу є:

− відділення із денною та заочною формами навчання;

− циклові комісії;

− навчально-виробничі лабораторії;

− адміністративно-управлінські відділи;

− лабораторії;

− бібліотека.

Організаційна структура ВСП ФКБХТ ЗНУ наведено на рисунку 2.1.

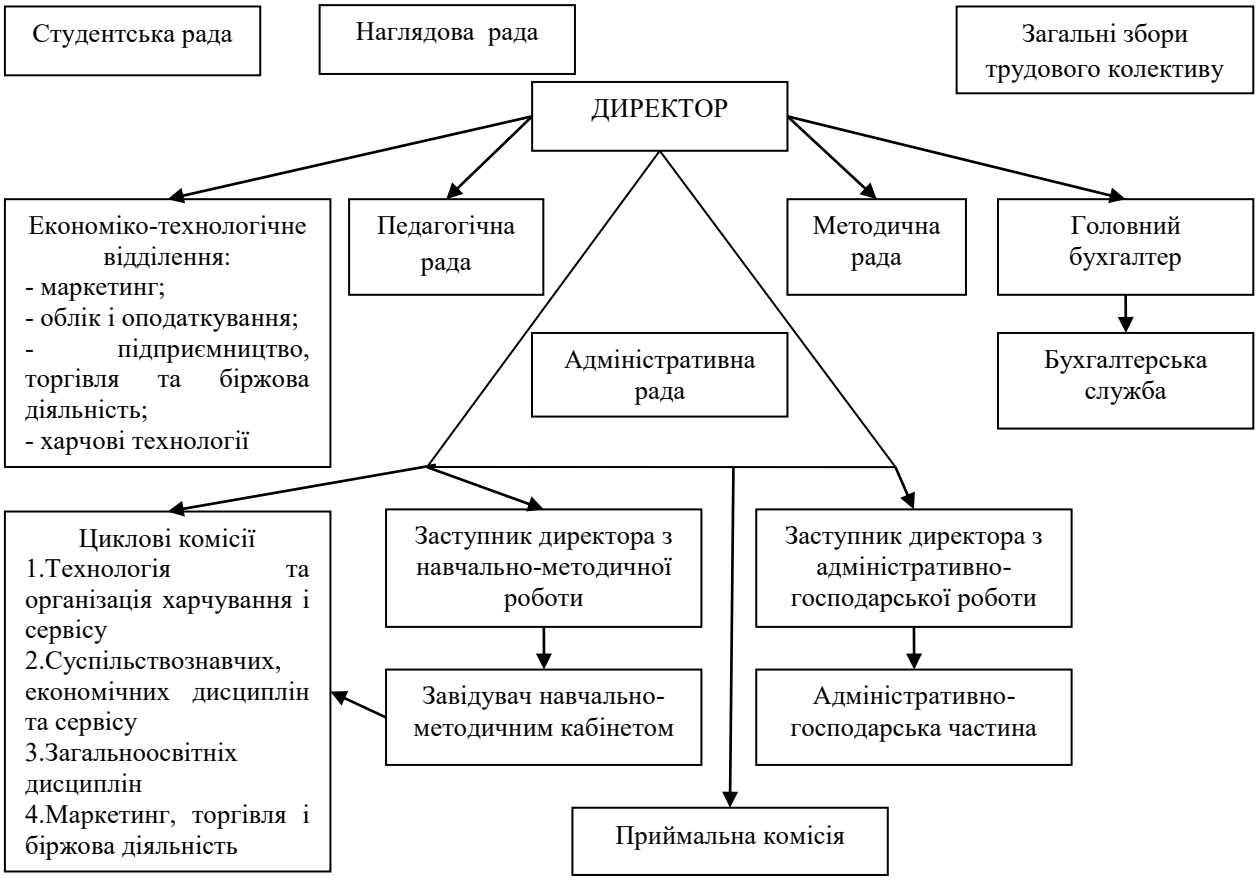


Рисунок 2.1 – Організаційна структура ВСП ФКБХТ ЗНУ

Основними завданнями Коледжу є:

– забезпечення права громадян на здобуття фахової передвищої освіти.

– підготовка кваліфікованих фахівців для потреб економіки та суспільства, гарантування високої якості такої освіти;

– проведення освітньої діяльності на високому рівні, що забезпечує отримання студентами фахової передвищої освіти за обраними спеціальностями;

– сприяння соціально-економічному розвитку держави через формування людського капіталу;

– виховання у студентів патріотизму, соціальної активності, громадянської відповідальності, академічної доброчесності, екологічної свідомості і правової культури, етичних цінностей, здорового способу життя та навичок критичного мислення і самоорганізації;

– забезпечення гармонійного поєднання теоретичного та практичного навчання, а також науково-дослідницької та інноваційної діяльності в освітньому процесі;

– створення умов для реалізації потенціалу учасників освітнього процесу та збереження їх здоров’я;

– збереження і примноження моральних, культурних, наукових цінностей та здобутків суспільства;

– поширення знань серед населення з метою підвищення освітнього та культурного рівня громадян.

Для ведення аналітичного обліку готівкових операцій, касових витрат, капітальних витрат, отриманих та перерахованих асигнувань і прийнятих зобов’язань використовуються спеціальні форми карток і книг аналітичного обліку.

Інформація щодо господарських операцій заноситься до облікових регістрів та меморіальних ордерів із застосуванням відповідних субрахунків і рахунків аналітичного обліку.

Всі первинні документи передаються на обробку до відділу

бухгалтерського обліку, фінансової і бюджетної звітності у встановлені графіком документообігу терміни, але не пізніше останнього робочого дня звітного місяця.

Складання звітності здійснюється згідно із затвердженими формами фінансової, бюджетної, статистичної та податкової звітності відповідними структурами, що формують і реалізують державну бюджетну політику, а також політику у сферах податків і статистики.

Відповідальність за контроль, достовірність, повноту та своєчасне відображення господарських операцій у бухгалтерському обліку, а також складання і подання звітності внутрішнім і зовнішнім користувачам відповідно до Положення про відділ бухгалтерського обліку покладається на головного бухгалтера [2].

2.2 Методика нарахування заробітної плати в бюджетному закладі

Процес нарахування та виплати заробітної плати залишається однією з ключових сфер діяльності бухгалтерів, а також важливим питанням для керівників установ і організацій.

Ця сфера охоплює різноманітні аспекти, включаючи визначення тарифікації та оплату праці для окремих категорій педагогічних працівників, що спонукає бухгалтерів шукати ефективні рішення з урахуванням чинного законодавства та нормативних документів України.

Для розрахунку заробітної плати працівників із погодинною оплатою необхідно зібрати такі дані, як посадові оклади (штатний розпис), присвоєні розряди, відповідні накази чи розпорядження, годинні тарифні ставки, а також відомості табельного обліку про фактично відпрацьований час за визначений період. Заробітна плата виплачується двічі на місяць.

Окрім роботи з первинними документами, важливо враховувати

нормативно-правові акти, які регламентують процес обчислення заробітної плати в бюджетних установах різних профілів. Ці акти забезпечують юридичну коректність розрахунків і створюють базу для дотримання встановлених норм обліку й фінансування. У бюджетних установах фінансування виплат заробітної плати здійснюється за окремою статтею видатків із кодом 1110, яка законодавчо визначена як захищена.

Такий порядок гарантує пріоритетність виплат навіть за наявності тимчасових фінансових труднощів. Для впорядкування системи оплати праці працівників бюджетних організацій і створення механізму, що забезпечує узгоджене співвідношення міжгалузевих рівнів оплати, Кабінет Міністрів України затвердив постанову від 30 серпня 2002 року №1298.

Даний документ регламентує оплату праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів та визначає стратегічні напрями цієї сфери.

У межах цієї постанови визначено ключові аспекти:

– єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів для розрахунку заробітної плати працівників;

– деталізовані схеми тарифних розрядів посад для усіх бюджетних установ;

– ставки погодинної оплати праці, які діють у різних галузях економіки.

Тарифна ставка формується як величина заробітної плати, що визначається за одиницю часу і має декілька форм: годинну, денну та місячну.

У бюджетних установах найбільш поширеним варіантом є місячна тарифна ставка, яка звично називається посадовим окладом.

Розрахунок тарифної ставки відображається за формулою 2.1:

$$Тс = МінТс \times Тк \qquad (2.1)$$

де МінТс – тарифна ставка працівника 1 розряду,

Тк – тарифний коефіцієнт, що застосовується до відповідного тарифного розряду

Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу працівника 1 тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначені у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище – заокруглюються до однієї гривні.

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

– мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

– міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Законом України «Про Державний бюджет України» посадові оклади (тарифні ставки) року установлювалися в такому порядку:

– для працівників, у яких посадові оклади менші, ніж розмір мінімальної заробітної плати, посадові оклади (тарифні ставки) у штатних розписах установлювались на рівні мінімальної заробітної плати;

– для інших працівників посадові оклади розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду.

Для робітників, спільних для всіх бюджетних установ та організацій, установлено місячні оклади залежно від рівня кваліфікації роботи:

– проста некваліфікована або допоміжна робота (1 – 2 розряд);

– малокваліфікована робота (1 – 3 розряд);

– кваліфікована (складна робота) (2 – 5 розряд);

– висококваліфікована (особливо складна та відповідальна) робота (3 – 8 розряд).

Для окремих працівників бюджетної сфери, для яких постановою №

1298 не визначено тарифних розрядів, посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються в наступних розмірах:

– проректорам, заступникам керівників бюджетних установ, закладів та організацій, заступникам керівників структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій встановлюються на 5 – 15 % нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника;

– головних бухгалтерів – на 10 – 30 % нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника;

– помічників керівників – на 30 – 40 % нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника [6].

Згідно п. 5 ст. 38 Бюджетного кодексу України встановлюється мінімальна заробітна плата, що в Законі України «Про державний бюджет на 2025 рік» від 02.12.2021 №1928-XI мінімальна заробітна плата з 1 січня 2025 року становить 8000 гривень. У погодинному розмірі це:

– за січень- грудень 2025. Кількість робочих годин за 12 місяців 1987 год (40-годинний робочий тиждень). Тоді погодинна МЗП = 8000 × 12/1987 ≈ 48,31грн.;

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижче за розмір мінімальної заробітної плати. В 2025 році рівень мінімальної заробітної плати встановлено у розмірі 8000 гривень.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Для встановлення доплати до рівня мінімальної заробітної плати необхідно дотриматися таких умов:

– заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є меншою за встановлений мінімальний розмір оплати праці;

– у разі роботи на умовах неповного робочого часу заробітна плата працівника є меншою за мінімальну оплату праці, обчислену пропорційно до фактично відпрацьованого часу [7].

Якщо працівник виконав місячну норму праці, але його нарахована зарплата виявилася нижчою за встановлений державою рівень мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов’язаний здійснити відповідну доплату. Ця доплата проводиться щомісяця одночасно з виплатою основної заробітної плати [7].

У випадках, коли трудовий договір укладено на виконання роботи із неповним робочим часом або працівник не виконав повністю норми місячної (або погодинної) праці, мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до обсягу фактично виконаної роботи [7].

Застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі передбачене для підприємств, установ або організацій незалежно від форм власності, а також для фізичних осіб, які використовують найману працю, у випадках обчислення оплати за відпрацьований часі [7].

Відповідно до частини першої статті 3 Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну норму праці не може бути меншим, ніж мінімальна заробітна плата. Це означає, що роботодавець зобов’язаний забезпечити виплату не нижче цього рівня за умови повного виконання працівником місячної норми.

Однак, згідно з частиною п’ятою тієї ж статті 3, якщо працівник

працює на умовах неповного робочого часу або виконав лише частину місячної норми праці, йому повинна бути нарахована мінімальна заробітна плата пропорційно до фактично виконаного обсягу роботи.

У разі звільнення працівника роботодавець повинен виплатити компенсацію за всі невикористані дні щорічної основної та додаткової відпустки, включаючи відпустку, гарантії якої передбачені для працівників із дітьми.

Максимальна тривалість щорічних основної та додаткової відпусток не повинна перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих у підземних гірничих роботах, цей ліміт становить 69 днів.

Щодо соціальних внесків, всі види заробітної плати, допомоги у разі тимчасової непрацездатності або у зв'язку з вагітністю та пологами підлягають оподаткуванню єдиним соціальним внеском (ЄСВ).

У 2025 році ставка ЄСВ становитиме 22% нарахованого доходу. В бухгалтерському обліку суми ЄСВ обліковуються за пасивним рахунком 6313 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування», який кореспондується з дебетом рахунку 8011 «Витрати на оплату праці».

Аналітичний облік за субрахунком 6518 ведеться окремо по кожному отримувачу із зазначенням його прізвища чи назви організації, номера і дати виконавчого документа, строку його дії та суми або відсотка утримань.

У бюджетних установах нарахована заробітна плата відображається за кредитом пасивного рахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати», що входить до Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, і водночас у дебеті рахунку 8011 «Витрати на оплату праці».

Нарахування заробітної плати здійснюється згідно із Планом рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затвердженим наказом Міністерства фінансів України.

По кредиту рахунка 65 відображають нарахування у вигляді заробітної плати, премій, матеріальної допомоги, лікарняних тощо, а по дебету – видані

суми виплат, включно із перерахуванням податків і зборів.

У відповідності до Податкового кодексу України кожного місяця із зарплати працівників вираховується податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий збір (1,5%).

Також здійснюється нарахування і сплата єдиного соціального внеску за кожного співробітника – 22% для основних працівників та 8,41% для осіб з інвалідністю [38].

Беручи до уваги ці особливості, можна скласти бухгалтерські проводки з оплати праці для обраного навчального закладу відповідно до Робочого плану рахунків установи (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Типові бухгалтерські проводки з обліку заробітної плати та пов’язаних з нею нарахувань

№	Зміст господарської операції	Д-т	К-т
1	2	3	4
1.	Нараховано зарплату, премію, відпускні	8011 «Витрати на оплату праці»	6511 «Розрахунки із заробітної плати»
2.	Утримано ПДФО	6511 «Розрахунки із заробітної плати»	63112 «Розрахунки з ПДФО»
3.	Утримано ВЗ	6511 «Розрахунки із заробітної плати»	63111 «Розрахунки з військового збору»
4.	Утримано профспілкові внески	6511 «Розрахунки із заробітної плати»	6516 «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків»
5.	Нараховано ЄСВ	8012 «Відрахування на соціальні заходи»	6313 «Розрахунки із загальнообов’язкового державного соціального страхування»
6.	Виплачено заробітну плату працівнику	6511 «Розрахунки із заробітної плати»	2313 «Реєстраційні рахунки»
7.	Сплачено ПДФО	63112 «Розрахункиз ПДФО»	2313 «Реєстраційні рахунки»
8.	Сплачено ВЗ	63111 «Розрахунки з військового збору»	2313 «Реєстраційні рахунки»
9.	Сплачено профспілкові внески	6516 «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків»	2313 «Реєстраційні рахунки»

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4
10.	Сплачено ЄСВ	6313 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	2313 «Реєстраційні рахунки»

В навчальному закладі аналітичний облік ведеться з використанням карток-довідок.

Нарахування зарплати відображається в картці-довідці в останній день місяця. За першу половину місяця школа здійснює виплату авансу, який розраховується як оплата за половину робочих днів місяця з урахуванням утримання податків.

Алгоритм розрахунку лікарняних та відпускних дещо схожий, але з розрахункового періоду, відповідно, перших додатково виключаються дні Т/Н, а з сумарного заробітку – відповідні суми. Приклад розрахунку наведено в додатку. Варто зазначити, що згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 26.06.2015 року № 440, перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються установою, а наступні дні – Пенсійним фондом України (раніше – Фондом соціального страхування) [48].

Система оплати праці у закладах фахової передвищої освіти не обмежується лише базовим посадовим окладом, визначеним згідно з тарифним розрядом ЄТС. Для забезпечення належного рівня соціального захисту та стимулювання професійної активності викладачів, чинним законодавством (зокрема Постановами КМУ №78, №373 та Наказом МОН №557) передбачено розгалужену систему додаткових виплат. Крім основної заробітної плати, педагогічним та науково-педагогічним працівникам до посадового окладу обов'язково нараховуються надбавки за стаж роботи, престижність праці, а також специфічні доплати, пов'язані з виконанням додаткових видів навчальної та організаційної роботи.

Детальний перелік та граничні розміри таких виплат наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Доплати та надбавки педагогічним працівникам

Вид доплати або надбавки	Розмір виплати (у % до посадового окладу)
Надбавка за стаж педагогічної (науково-педагогічної) роботи	10% – понад 3 роки; 20% – понад 20 років; 30% – понад 30 років
Надбавка за престижність педагогічної праці	Граничний розмір 20% (встановлюється диференційовано залежно від можливостей місцевого бюджету)
Доплата за перевірку письмових робіт (залежно від навчального предмета/дисципліни)	Від 15% до 20% (залежно від навантаження та специфіки дисципліни)
Доплати за завідування (кабінетами, лабораторіями) та керівництво гуртками	10% – 15% (залежно від типу кабінету та обсягу гуртkової роботи)
Надбавка за успішне проходження сертифікації	20% (виплачується щомісяця протягом строку дії сертифіката)

Таким чином, наведений перелік додаткових виплат свідчить про багатокомпонентність структури заробітної плати в освітній галузі. Застосування цих надбавок і доплат дозволяє не лише диференціювати рівень доходів працівників залежно від їхнього практичного досвіду та результатів професійної сертифікації, а й компенсувати додаткові витрати часу на перевірку робіт чи завідування матеріально-технічною базою. Це створює необхідні умови для закріплення кваліфікованих кадрів у закладах освіти та стимулює викладачів до безперервного професійного розвитку й підвищення якості надання освітніх послуг.

Наявність розгалуженої системи доплат і надбавок, наведених у таблиці 2.2, зумовлює складність процесу нарахування виплат, який включає не лише оплату за відпрацьований час, а й забезпечення соціальних гарантій. Зокрема, надання відпусток передбачає нарахування заробітної плати за час відпочинку згідно з чинним законодавством. Працівникам коледжу надають щорічні відпустки (основні та додаткові) із збереженням їхнього місця роботи (посади) та середнього заробітку. Протягом періоду відпустки працівник не здійснює трудову діяльність, тому за цей час йому компенсується середня заробітна плата, розрахована відповідно до Порядку № 100.

У випадку тимчасової непрацездатності через захворювання чи травму,

не пов’язану з нещасним випадком на виробництві, у закладі освіти виплачується допомога з тимчасової втрати працездатності з урахуванням страхового стажу працівника. При цьому здійснюється розрахунок середньоденної заробітної плати за останні 12 місяців. Загальним правилом є оплата перших 5 днів лікарняного за рахунок коштів роботодавця, а починаючи з 6-го дня – за рахунок коштів Пенсійного фонду України.

Чинне законодавство передбачає виплату заробітної плати не рідше ніж двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. У коледжі дотримуються термінів виплати авансу та основної зарплати, а у разі збігу дня виплати з вихідним, святковим або неробочим днем, кошти виплачуються напередодні. Облікове відображення нарахованих сум заробітної плати та утримань (ПДФО, військовий збір) здійснюється на основі розрахунково-платіжних відомостей у Меморіальному ордері № 5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та грошового забезпечення». У цьому ордері дані групуються за відповідними кодами функціональної класифікації видатків (КФКВ) та за джерелами фінансування (загальний та спеціальний фонди).

Розрахунки з працівниками навчального закладу ведуться за допомогою аналітичного обліку по кожному співробітнику окремо, враховуючи всі види нарахувань та утримань. Загальна сума всіх нарахувань за кожним аналітичним рахунком має чітко відповідати кредитовому обороту за синтетичним субрахунком 6511 «Розрахунки із заробітної плати».

Основна мета аналітичного обліку виплат працівникам – це систематизація та детальний аналіз витрат на оплату праці в організації. Цей процес дозволяє докладно вивчати всі аспекти витрат, зокрема співвідношення між основною та додатковою заробітною платою, а також контролювати правильність нарахування податків та соціальних внесків. Для адміністрації коледжу дані аналітичного обліку є базою для прийняття обґрунтованих рішень щодо оптимізації витрат на персонал, розробки ефективних стратегій матеріального стимулювання та виявлення резервів

підвищення продуктивності праці.

Систематичне використання аналітичних даних сприяє вдосконаленню стратегій компенсації для утримання кваліфікованих науково-педагогічних кадрів, що є критично важливим в умовах конкурентного ринку освітніх послуг. З метою вдосконалення облікового процесу в установі доцільно запроваджувати сучасні хмарні технології та автоматизовані модулі бухгалтерських програм. Це дозволить підвищити точність обробки інформації, спростити процес формування звітності та забезпечити оперативний аналіз витрат на оплату праці для виявлення можливостей економії бюджетних коштів.

2.3 Порядок та документальне оформлення видачі заробітної плати працівникам

У робочі дні заробітна плата виплачується регулярно у терміни, визначені колективним договором або нормативним актом роботодавця, який узгоджується з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим органом трудового колективу.

Виплата повинна здійснюватися щонайменше двічі на місяць з інтервалом, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, і не пізніше ніж через сім днів після завершення періоду, за який вона нарахована. Якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний, святковий або неробочий день, виплата повинна бути здійснена напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця встановлюється колективним договором або відповідним нормативним актом роботодавця, погодженим з уповноваженим органом трудового колективу. При цьому він не може бути меншим за оплату фактично відпрацьованого часу, базуючись на тарифній ставці працівника.

Граничні строки виплати заробітної плати визначаються наступним чином: за першу половину поточного місяця – не пізніше 16 числа, а за другу половину – не пізніше 1 числа наступного місяця. Відповідно до вимог українського законодавства, підставою для ведення бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи. Це документи, які містять інформацію про здійснену операцію.

Вони повинні мати такі обов'язкові реквізити:

– опис і обсяг господарської операції та одиниці її вимірювання;

– посади осіб, які відповідають за здійснення операції та правильність її оформлення;

– особистий підпис чи інші дані, що засвідчують особу, яка брала участь у проведенні операції.

Документи в електронній формі можуть використовуватися у бухгалтерському обліку лише за умови дотримання норм законодавства про електронні документи та електронний документообіг.

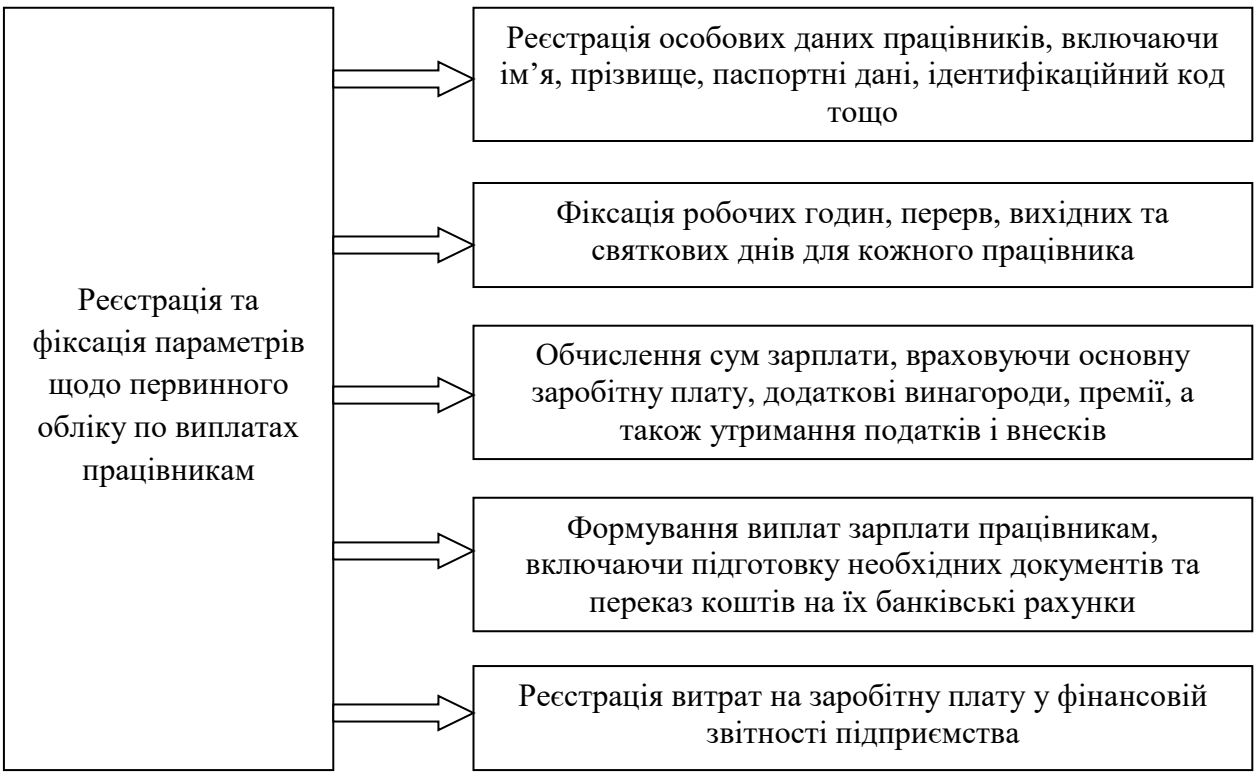


Рисунок 2.2 – Параметри первинного обліку щодо виплат працівникам

Одним із важливих етапів у первинному обліку, пов’язаному з виплатами працівникам, є реєстрація й фіксація різних параметрів (див. рис. 2.2).

Документальне оформлення персоналу та виплат працівникам ліцею вимагає створення низки обов’язкових документів відповідно до чинного законодавства та внутрішніх правил установи.

Основним документом, що фіксує затверджені посади в коледжі, є штатний розпис. Це організаційно-розпорядчий документ, який відображає структуру установи, кількість її підрозділів, працівників та їхні посадові оклади.

На основі штатного розпису готуються заяви, видаються накази та укладаються трудові договори (контракти). У цих договорах визначаються умови праці, обов’язки сторін, розмір оплати, робочий графік та інші аспекти трудових відносин.

Крім того, у відділі кадрів оформлюється особова картка працівника. Зібрані дані, такі як ім’я, прізвище, паспортні дані, ідентифікаційний код тощо, зберігаються та обробляються для ведення кадрового обліку й документації (рис. 2.3).

Виплата заробітної плати на підприємстві, здійснювана через відомість на виплату грошей, передбачає оформлення документів за затвердженою формою. У верхній частині титульної сторінки відомості зазначається назва підрозділу, відповідальний за отримання коштів, а також дозвільний напис про видачу готівки, підтверджений підписами керівника і головного бухгалтера із визначенням строків видачі коштів та загальної суми по відомості.

Обов’язково зазначаються її номер, кількість аркушів та нумерація вставних листів із друком на зворотному боці.

Титульна сторінка також містить суму виданої та депонованої заробітної плати, підпис і дані особи, відповідальної за проведення операції з виплати зарплати готівкою та її належне оформлення.



Рисунок 2.3 – Документальне оформлення особового складу

У відомості відображається інформація про табельні номери працівників і їх персональні дані, де одержувачі заробітної плати ставлять свої підписи, підтверджуючи отримання коштів.

У той же час, Запорізький національний університет працює за безготівковою формою розрахунків із заробітної плати. Згідно з пунктом 3.9 Інструкції №22, банк приймає від платника платіжні доручення або інші розрахункові документи для перерахування зарплати на особисті рахунки

працівників установи, які відкриті у відповідному банку.

На підставі договору про обслуговування зарплатного проекту, укладеного між установою і банком, організація формує платіжну відомість у спеціалізованому програмному забезпеченні.

Законодавство не затверджує типової форми такого документа, тому банки самостійно розробляють її для клієнтів. Відповідальний працівник банку перевіряє наявність коштів на рахунку для зарахування зарплат і витрат на відрядження.

Після перевірки кошти перераховують на рахунки співробітників. За вимогою підприємства працівник банку ставить позначку на платіжній відомості – штамп банку з підписом.

Цей документ засвідчує факт зарахування зарплати на поточні рахунки працівників. Для самого підприємства доказом надходження коштів є банківська виписка з інформацією про перерахування, а також платіжна відомість із позначкою банку, яка деталізує, кому саме були перераховані кошти і в якому обсязі.

Цей документ вважається первинним підтвердженням виплати заробітної плати. Дослідження специфіки обліку в бюджетних установах, зокрема закладах освіти, показало суттєві відмінності у порівнянні з підприємствами.

Основними з них є:

– бюджетні організації мають статус неприбуткових, що потребує особливих принципів ведення бухгалтерського обліку;

– фінансування заробітної плати здійснюється виключно з бюджетних асигнувань через державне казначейство відповідно до затвердженого кошторису на початок звітного року.

Ключовим правовим документом, що регулює аспекти обліку розрахунків із оплати праці в освітніх установах, є Закон України «Про освіту». Зокрема, стаття 61 «Оплата праці педагогічних і науково-педагогічних працівників» визначає систему оплати праці для педагогів.

Відповідно до цієї статті кожному педагогічному працівникові присвоюється кваліфікаційна категорія, на основі якої визначається посадовий оклад, що відповідає певному тарифному розряду згідно затвердженої класифікації (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Схема посадових окладів персоналу бюджетної сфери, оплата праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою, на 2024 рік

Кваліфікаційна категорія	Тарифний розряд	Коефіцієнт підвищення окладу	Оклад (грн.)
Без категорії	10-11	1,82/1,97	5815,00/6294,00
Другої категорії	12	2,12	6773,00
Першої категорії	13	2,27	7253,00
Вищої категорії	14	2,42	7732,00

Відповідно до пункту 6 статті 61 Закону України «Про освіту», освітній заклад має право встановлювати педагогічним працівникам доплати, надбавки, премії та інші види заохочень за рахунок власних коштів, які не заборонені чинним законодавством [18].

До таких заохочень можуть входити: доплати за класне керівництво, завідування майстернею, ведення гуртків чи секцій, а також компенсації за особливі умови – напруженість або складність роботи [18].

Фундаментальною основою життєздатності та результативності будь-якого суб’єкта господарювання виступає грамотно побудована та раціонально налаштована облікова система. На нашу думку, в сучасних умовах є доцільним розширення аналітичних рахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Зокрема, ми пропонуємо впровадити специфічні аналітичні позиції для відображення преміальних виплат, розрахунків за заборгованістю по відпустках, а також нарахувань за час, який не був відпрацьований з поважних причин.

Відповідно до Указу Президента від 24.02.2022 № 64/2022, у зв’язку зі збройною агресією Російської Федерації проти територіальної цілісності України, з 05:30 ранку 24 лютого 2022 року на всій території держави було

запроваджено правовий режим воєнного стану [39]. У таких екстремальних умовах переважна більшість установ змушена була адаптувати внутрішні регламенти та графіки роботи до нових реалій. Деякі організації реалізували це через надання персоналу відпусток різних видів, інші – шляхом переходу на дистанційний формат виконання обов'язків. Водночас у випадках, коли вищезазначені заходи неможливо втілити технічно чи організаційно, роботодавець має право оголосити простій.

Важливо наголосити, що особливий правовий режим воєнного часу не звільняє установу від відповідальності щодо виплати заробітної плати або збереження середнього заробітку, якщо працівник продовжує виконувати свої функції або якщо здійснення таких нарахувань прямо передбачене чинним законодавством для відповідних категорій осіб.

Зокрема, нарахування виплат мобілізованим співробітникам та учасникам формувань територіальної оборони має здійснюватися за тим самим алгоритмом, що застосовувався до моменту їх призову або вступу до лав ТрО. На нашу думку, враховуючи наведене, є необхідним додатково деталізувати аналітичний облік розрахунків із персоналом, зважаючи на суттєвий вплив воєнного стану на трудові відносини.

Тому, ми пропонуємо запровадити окремі аналітичні рахунки для фіксації виплат мобілізованим особам, нарахування компенсацій, оплати листків непрацездатності для працівників, які постраждали внаслідок бойових дій, тощо (табл. 2.4).

Практичне впровадження запропонованої системи субрахунків у бухгалтерську практику бюджетних закладів освіти дозволить суттєво модернізувати інструментарій обліку виплат персоналу. Ми пропонуємо розглядати цей підхід як можливість розширити перспективу застосування облікової інформації в процесі стратегічного управління установою. На нашу думку, це дозволить оперативно виділяти групи працівників з особливим статусом для забезпечення стабільного функціонування закладу фахової передвищої освіти, а також підвищить якість та прозорість інформаційного

обміну між різними групами користувачів звітності.

Таблиця 2.4 –Пропозиції щодо поглиблення аналітики субрахунку 6511 в закладі освіти

Шифр рахунку	Рівень аналітики (додаткові субрахунки)	Найменування об'єкта обліку та розрахунків
6511	–	Розрахунки із заробітної плати (загальний)
	6511/1/1	Нарахування за посадовими окладами, тарифними ставками та розцінками
	6511/1/2	Розрахунки з персоналом, призваним за мобілізацією
	6511/1/3	Облік виплат за роботу в дистанційному (віддаленому) режимі
	6511/1/4	Нарахування за роботу при безпосередній присутності на робочому місці (очна форма)
	6511/1/5	Матеріальна допомога та виплати співробітникам, що постраждали від наслідків війни
	6511/1/6	Розрахунки за виплатами у зв’язку з втратою близьких та витратами на поховання
	6511/1/7	Облік розрахунків з військовозобов’язаними особами, які не мають броні від призову

Облік заробітної плати, а також пов’язаних із нею податкових зобов’язань та страхових внесків, виступає однією з найбільш трудомістких та відповідальних ділянок бухгалтерської служби. На нашу думку, цей напрям посідає ключове місце у загальній інформаційній системі суб’єктів господарювання. Забезпечення вчасного отримання персоналом коректно розрахованих виплат безпосередньо залежить від оперативності обчислення окладів, податків та належного оформлення первинної документації у встановлені терміни.

У зв’язку з цим, черговим етапом удосконалення облікового процесу ми вважаємо модернізацію його документального забезпечення. Розрахунково-платіжна відомість є основним документом, що дозволяє працівнику ознайомитися з деталізацією нарахованих доходів та здійснених утримань. Проте, аналізуючи існуючу практику, ми прийшли до висновку, що типова форма відомості, яка використовується сьогодні, є надмірно громіздкою. Вона містить значну кількість рядків, що в щоденній діяльності застосовуються вкрай рідко. Така надлишковість, на нашу думку, створює

плутанину та підвищує ризик виникнення помилок під час заповнення документа. Крім того, ми вважаємо за доцільне звернути увагу на неефективне використання паперових ресурсів при роздрукуванні стандартних форм, особливо в установах з великим штатом працівників.

Враховуючи вищезазначені недоліки, ми пропонуємо до впровадження оптимізовану форму розрахунково-платіжної відомості (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Запропонована структура розрахунково-платіжної відомості (авторська розробка)

Дата заповнення	ПІБ	Стать	Тип відношення до військового обліку	ІПН	Посада	Відпрацьовано годин
1	2	3	4	5	6	7
НАРАХОВАНО				УТРИМАНО		
№ з/п	Вид оплати	Нараховано, грн.	Ознака доходу	№ з/п	Вид утримання	Сума
1	Фонд основної заробітної плати				ПДфО	
	– Тарифна ставка, оклад				Військовий збір	
2	Фонд додаткової заробітної плати				Профспілкові внески	
	– премії				Всього утримано	
	– винагорода за місяць					
	– виплати за сертифікацію					
3	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати				Виплачено	
4	Інші виплати, що не належать до фонду заробітної плати				За першу половину місяця	
	– допомога та інші виплати за рахунок фонду соцстрахування				За другу половину місяця	
	– витрати на відрядження					
5	Інші види нарахувань					
	Борг за підприємством /працівником на початок місяця				Борг за підприємством /працівником на кінець місяця	
	РАЗОМ за весь період					

З метою забезпечення повної відповідності та гармонізації розрахунково-платіжної відомості із чинними вимогами податкового обліку, ми вважаємо за доцільне здійснити модифікацію структури цього документа. Зокрема, на нашу думку, необхідно впровадити до його форми допоміжну колонку, у якій би чітко відображався код ознаки оподатковуваного доходу згідно з податковою класифікацією.

Крім того, задля забезпечення оперативності реагування адміністративно-управлінського персоналу на потенційні вимушені зміни у кадровому складі та для гарантування безперебійного забезпечення установи кваліфікованими працівниками, ми пропонуємо ввести спеціальний додатковий стовпець. Це дозволить, як ми вважаємо, ефективно поєднати масиви даних кадрового діловодства та безпосередньо бухгалтерського облікового процесу.

Такі методичні зміни, на нашу думку, дозволять суттєво підсилити якість аналітичної інформації, що стосується виплат персоналу. Водночас ми вважаємо, що це сприятиме запобіганню виникненню та повному недопущенню у майбутньому будь-яких помилок під час здійснення утримань із заробітної плати працівників.

Разом з тим, у процесі дослідження нами було проведено ґрунтовну систематизацію рядків відомості. Ми вважаємо, що такий підхід дозволив зробити документ значно менш громіздким, надавши йому ознак зручності та прозорості для сприйняття звичайним працівником. На нашу думку, ідеальним варіантом для практичного застосування цієї розробленої форми є її офіційне затвердження як невід’ємного додатка до наказу про організацію бухгалтерського обліку на підприємстві чи в установі.

РОЗДІЛ 3
ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІТИЧНОЇ РОБОТИ У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ БІЗНЕСУ ТА ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

3.1 Аналіз забезпеченості кадрами та використання фонду оплати праці

Основні завдання аналізу фонду оплати праці полягають у перевірці раціональності використання коштів на оплату праці, виявленні впливу різноманітних факторів, а також у встановленні відповідності між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати.

Установи та організації, діяльність яких фінансується за рахунок бюджетних коштів і обслуговується через казначейську систему, здійснюють узгодження фінансової звітності з органами Державного казначейства.

Вони також подають звітність до структур, які відповідають за їхнє управління. Наприклад, для навчальних закладів це Міністерство освіти і науки України. Особливо важливо акцентувати увагу на формуванні доходів бюджетної організації у двох основних фондах: загальному та спеціальному. Аналіз надходжень і витрат цих фондів дає змогу ефективно контролювати правильність їх формування, а також допомагає виявити резерви для зміцнення матеріально-технічної бази установи і пошуку додаткових фінансових ресурсів.

Існуюча система показників, адаптована до специфіки бюджетних організацій, може бути використана для проведення аналізу. Наприклад, аналіз фінансових коефіцієнтів і їх взаємозв’язків дозволяє краще зрозуміти структуру звітності та її ключові складові.

Окремі фінансові коефіцієнти також дають змогу оцінити ефективність

використання активів і пасивів організації та їхній вплив на формування доходів.

Методи фінансового аналізу бюджетних організацій представляють собою сукупність науково-методичних інструментів і підходів до дослідження стану їхніх фінансів.

Зокрема, неформалізовані методи базуються на логічному аналізі процедур та оцінках без суворого врахування математичних залежностей чи формальних моделей. Під час аналізу фонду оплати праці необхідно проаналізувати динаміку його змін, оцінити рівень виконання плану, а також визначити основні фактори, що вплинули на ці зміни.

Фінансування відокремленого структурного підрозділу «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій» Запорізького національного університету здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, а також додаткових джерел фінансування, що відповідають чинному законодавству. Спеціальний фонд формується з таких джерел:

– кошти, отримані за підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації фахівців і надання додаткових освітніх послуг згідно з укладеними договорами з юридичними та фізичними особами;

– доходи від здачі в оренду приміщень та обладнання;

– інші надходження, передбачені законодавством України. В установі забезпечується оплата праці відповідно до законодавчих норм.

Бухгалтерські записи щодо нарахування заробітної плати та пов’язаних утримань відображаються на основі розрахунково-платіжної відомості через меморіальний ордер.

Особливість використання меморіально-ордерної форми полягає в тому, що на підставі первинних документів відділ бухгалтерського обліку та фінансової звітності університету складає меморіальні ордери.

У них зазначається кореспонденція рахунків за проведеною операцією, сума операції та це підтверджується відповідним документом.

Ордери оформлюються на спеціальних бланках. Ця форма обліку

передбачає подальшу реєстрацію меморіальних ордерів у реєстраційному журналі для хронологічного обліку господарських операцій із заробітної плати. Аналітичний облік ведеться у спеціалізованих регістрах, дані яких використовуються для складання оборотної відомості за аналітичними рахунками.

Синтетичний облік організовується через Головну книгу як основу для формування оборотної відомості за синтетичними рахунками, бухгалтерського балансу та інших звітних форм.

Фінансово-господарська діяльність ВСП «ФКБХТ» ЗНУ, як бюджетної установи, має низку специфічних рис, які впливають на організацію бухгалтерського обліку:

– функціонує на державній формі власності;

– є неприбутковою організацією, основна діяльність якої — надання нематеріальних послуг;

– не володіє оборотними коштами, а її фінансовий стан залежить від своєчасності надходження державних асигнувань;

– належить до бюджетної системи країни, виконуючи як дохідну, так і видаткову частини бюджету через кошторис доходів і витрат.

Роль трудових ресурсів у діяльності установи є визначальною у вирішенні науково-технічних, організаційних і економічних завдань для досягнення встановлених цілей.

Особливе значення має аналіз забезпеченості кадрами для бюджетних установ. Оцінка кількості та кваліфікації працівників дозволяє оптимізувати використання трудових ресурсів та підвищити конкурентоспроможність установи у порівнянні з іншими учасниками галузі. Звернемося до аналізу забезпеченості ВСП «ФКБХТ» ЗНУ кваліфікованими кадрами.

Для оцінки руху персоналу буде розраховано ключові показники, такі як коефіцієнти обороту (прийняття й звільнення), плинності, стабільності та загального обороту.

Їх значення наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Рух робочої сили в установі за 2023-2024 роки

Показники	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
			Абсолютне	Відносне відхилення,%
1.Середньоспискова чисельність працівників, осіб	141	131	-106	91,68
2.Прийнято на роботу нових працівників протягом року	30	6	-24	22
3.Вибуло працівників, у т.ч.:	341	40	-301	11,73
– вибуття у зв'язку зі скороченням штату	9	2	-7	22,22
– з власного бажання	26	18	-8	14,84
4.Коефіцієнт обороту:	-	-	-	-
– з приймання, %	21,17	5,03	-16,14	23,76
– зі звільнення, %	24,06	3,05	-21,01	12,67
5.Коефіцієнт плинності кадрів, %	18,70	3,05	-15,65	16,31
6.Коефіцієнт заг. обороту, %	45,24	8,08	-37,16	17,86

Коефіцієнт обороту з приймання (КПп) :

$КПп_{2023}$ = 300/1417×100 = 21,17%;

$КПп_{2021}$ = 66/1311×100 = 5,03%.

Коефіцієнт обороту зі звільнення (КПз):

$КПз_{2023}$ = 341/1417×100 = 24,06 %;

$КПз_{2024}$ = 40/1311×100 = 3,05 %.

Коефіцієнт плинності кадрів (КПпл):

$КПпл_{2023}$ = (9+256)/1417×100 = 18,70%;

$КПпл_{2024}$ = (2+38)/1311×100 = 3,05 %.

Коефіцієнт загального обороту (КПоб):

$КПоб_{2023}$ = (300+341)/1417×100 = 45,24 %;

$КПоб_{2024}$ = (66+40)/1311×100 = 8,08 %.

Розрахунок показує, що в установі:

– коефіцієнт загального обороту зменшився у звітному періоді на 81,98% (8,08/44,83×100 – 100);

– коефіцієнт обороту з приймання – на 76,02 % (5,03/20,98×100-100);

– коефіцієнт плинності кадрів – на 83,54 % (3,05/18,53×100-100).

Проведений аналіз динаміки руху робочої сили у ВСП «Фаховий

коледж бізнесу та харчових технологій ЗНУ» за 2023–2024 роки дозволяє констатувати суттєву стабілізацію кадрового складу установи. На нашу думку, найбільш вагомим показником є стрімке зниження коефіцієнта загального обороту з 45,24% у 2023 році до 8,08% у 2024 році, що свідчить про подолання кризового періоду надмірної ротації персоналу. Ми вважаємо за доцільне зауважити, що хоча середньооблікова чисельність працівників скоротилася на 10 осіб (з 141 до 131 особи), це відбулося на тлі різкого зменшення кількості звільнених – з 341 особи у 2023 році до 40 осіб у 2024 році. Ми вважаємо, що таке значне скорочення інтенсивності вибуття кадрів позитивно впливає на загальний морально-психологічний клімат у колективі та забезпечує безперервність освітнього процесу. На нашу думку, особливої уваги заслуговує динаміка коефіцієнта плинності кадрів, який зменшився на 83,54% і склав у 2024 році лише 3,05%, що є надзвичайно низьким показником для бюджетної сфери в умовах воєнного стану. Це підтверджує, що в установі сформовано надійне кадрове ядро, а працівники демонструють високу лояльність до закладу освіти. Водночас, аналізуючи оборот з приймання, який знизився з 21,17% до 5,03%, ми пропонуємо звернути увагу на необхідність точкового оновлення штату молодими фахівцями у майбутньому. В цілому, на нашу думку, зафіксоване зменшення коефіцієнта плинності кадрів, безпосередньо пов’язане зі значним скороченням чисельності звільнених порівняно з минулим періодом, що дозволяє установі більш раціонально використовувати фонд оплати праці та мінімізувати витрати на виплату компенсацій при звільненні.

Таким чином, ми вважаємо, що поточний стан руху робочої сили в коледжі характеризується переходом до моделі сталого розвитку та збереження інтелектуального капіталу.

Стабілізація кадрового складу та значне зниження показників плинності кадрів, що було виявлено під час попереднього аналізу, створюють необхідне підґрунтя для раціонального управління фінансовими ресурсами установи. На нашу думку, ефективність використання трудового потенціалу

безпосередньо відображається на обсягах та структурі витрат на виплату заробітної плати. Оскільки рух робочої сили тісно пов'язаний із плануванням бюджетних асигнувань та фактичними касовими видатками, ми вважаємо за доцільне перейти до детального вивчення вартісних показників діяльності закладу освіти. Таким чином, логічним продовженням дослідження є проведення всебічного аналізу фонду оплати праці в установі, що дозволить оцінити динаміку нарахувань, структуру виплат та відповідність використання коштів затвердженому кошторису.

3.2 Аналіз фонду оплати праці

Аналіз фонду оплати праці працівників підприємства здійснюється у такій послідовності:

1) оцінка складу і структури фонду оплати праці;

2) аналіз динаміки вказаних показників.

Цей аналіз спрямований на визначення питомої ваги кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці. З метою проведення розрахунків використовувались дані Звіту з праці за 2023–2024 роки.

Абсолютне відхилення обчислюється шляхом порівняння фактично витрачених коштів на оплату праці із плановим фондом заробітної плати для всього підприємства, його підрозділів та окремих категорій працівників. Формулу розрахунку наведено нижче:

$$\Delta ФЗП_{абс} = ФЗП_{ф} – ФЗП_{пл} \quad (3.1)$$

де $\Delta ФЗП_{абс}$ – абсолютне відхилення,

$ФЗП_{ф}$ – фактично витрачені кошти на оплату праці,

$ФЗП_{пл}$ – плановий фонд заробітної плати.

Слід зазначити, що лише абсолютне відхилення не дозволяє об’єктивно оцінити ефективність використання фонду заробітної плати, оскільки цей показник не враховує рівень виконання плану з реалізації продукції.

Результати аналізу складу, структури та динаміки фонду заробітної плати працівників ВСП «ФКБХТ» Запорізького національного університету наведено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Аналіз складу, структури та динаміки фонду заробітної плати працівників ВСП ФКБХТ ЗНУ за 2023 – 2024 роки

Показники	2023 р.		2024 р.		Відхилення			
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн	Питома вага, %	Абсол. відхил, +;-	Темп, %	Структури, %	Частки пунктів, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Фонд основної заробітної плати, всього	42306,9	52,98	14627,8	61,74	-27679,1	-65,42	+49,28	+8,76
Фонд додаткової заробітної плати, всього	31287,7	39,18	7874,9	33,24	-23412,8	-74,83	+41,69	-5,94
– надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	19193,9	24,04	6565,9	27,72	-12628,0	-65,79	+22,48	+3,68
– премії за результати діяльності	-	-	-	-	-	-	-	-
– виплати, пов’язані з індексацією заробітної плати	-	-	355,6	1,5	355,6	-	-0,63	+1,5
Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	6260,9	7,84	1189,9	5,02	-5071,0	-80,99	+9,03	-2,82
– матері-альна допомога	33,3	0,04	18,7	0,07	-14,6	-43,84	0,03	+0,03
Оплата за невідпрацьований час	9632,9	12,06	345,5	1,46	-9287,4	-96,41	+16,54	-10,6
Фонд оплати праці, всього (ряд.1 + ряд.2 + ряд. 3)	79855,5	100	23692,6	100	-56162,9	-70,33	100	-

Згідно з таблицею 3.2, у 2020 році в ВСП ФКБХТ ЗНУ питома вага

основної заробітної плати зросла з 52,98% до 61,74% порівняно з 2024 роком, що становить збільшення на 8,76%.

При цьому її абсолютний обсяг скоротився на 27 679,1 тис. грн. У той же час фонд додаткової заробітної плати зменшився з 39,18% до 33,24% (на 5,94%), що відповідає зниженню абсолютного показника на 23 412,8 тис. грн.

Заохочувальні та компенсаційні виплати також зазнали змін: їх частка скоротилася з 7,84% до 5,02% (на 2,82%), але абсолютний обсяг зріс на 5071 тис. грн. Загалом у 2024 році сумарний фонд оплати праці зменшився на 56 162,9 тис. грн.

Для кращої наочності структури фонду заробітної плати досліджуваної установи пропонується побудувати відповідну діаграму з використанням наведених даних. Графічне представлення структури фонду заробітної плати за 2023 рік розміщено на рисунку 3.1.

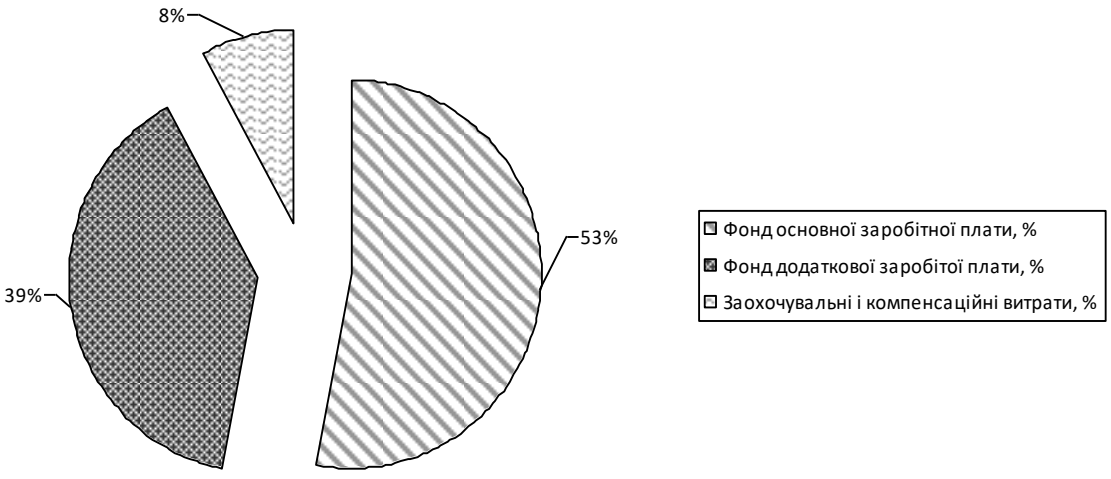


Рисунок 3.1 – Структура та склад фонду оплати праці за 2023 рік в установі

Також графічно зображено структуру фонду заробітної плати за 2024 рік на рисунку 3.2.

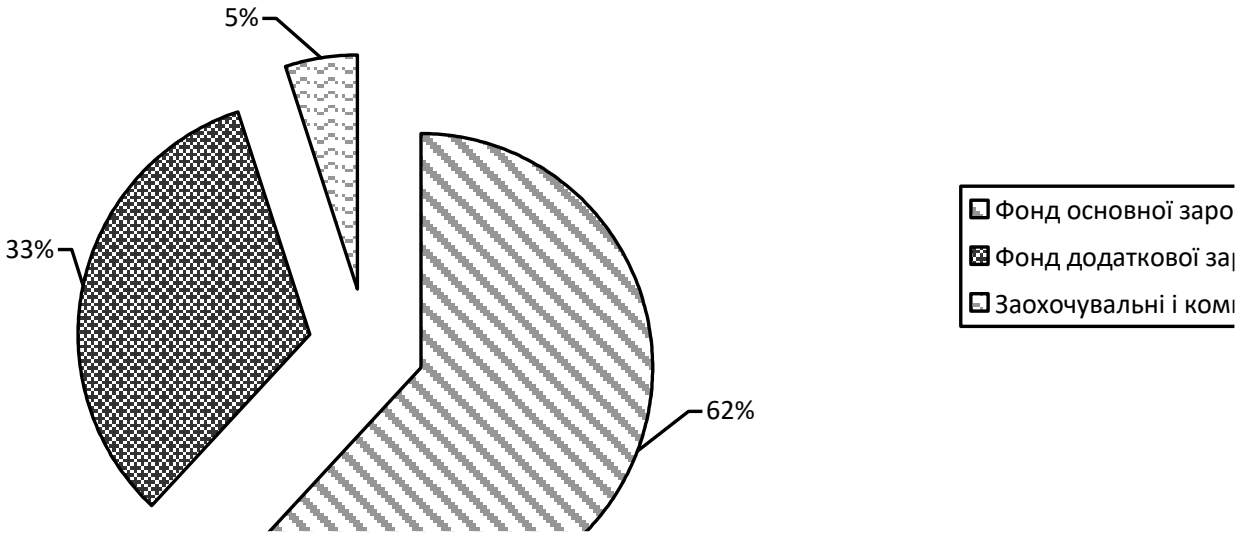


Рисунок 3.2 – Структура та склад фонду оплати праці за 2023 рік в установі

Проаналізувавши дані рисунків 3.1 і 3.2, встановлено зміни у структурі фонду оплати праці. Зокрема, частка фонду основної заробітної плати у 2024 році зросла до 61,74% у порівнянні з 52,98% у 2023 році.

Натомість частка фонду додаткової заробітної плати зменшилася з 39,18% до 33,24%, а частка заохочувальних і компенсаційних виплат скоротилася з 7,84% до 5,02%. Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою заробітної плати та плановим фондом, скоректованим із урахуванням коефіцієнта виконання плану по обсягах реалізації продукції.

При цьому враховується, що коригуванню підлягає лише змінна частина фонду заробітної плати, яка пропорційно змінюється разом із обсягом реалізованої продукції. До цієї змінної частини належать зарплата працівників за відрядними розцінками, премії за результативність як для робітників, так і для управлінського персоналу, а також суми відпускних, що відповідають частці змінної заробітної плати.

3.3 Пропозиції щодо вдосконалення оплати праці у державній установі

Заробітна плата виступає фундаментальним джерелом грошових доходів для працюючого населення та є головним рушієм мотивації трудової активності. У сучасних умовах функціонування ринкової економіки вона набуває стратегічного значення, оскільки ефективна система оплати праці безпосередньо корелює з продуктивністю та якістю надання освітніх послуг. На нашу думку, точність нарахування, а також своєчасна та повна виплата заробітної плати є запорукою соціальної стабільності та підвищення рівня добробуту працівників бюджетної сфери.

Організація обліку праці та її оплати в сучасних реаліях стає критично важливою складовою бухгалтерської роботи. У бюджетних установах виплати персоналу виконують роль не лише винагороди за роботу, а й дієвого механізму соціального захисту. З розвитком економічних відносин та підвищенням соціальних стандартів держави, політика оплати праці зазнає постійних трансформацій. Сьогодні поняття «заробітна плата» значно розширилося: воно охоплює всі види основних заробітків, преміальні виплати, доплати, надбавки та компенсації, що нараховуються у грошовій або натуральній формах. Ми вважаємо за необхідне підкреслити, що до фонду оплати праці також включаються суми за невідпрацьований час, передбачений законодавством (відпустки, святкові дні тощо), що вимагає від бухгалтера особливої точності в розрахунках середньої заробітної плати.

Для вдосконалення системи обліку розрахунків із персоналом, на нашу думку, необхідно змістити акцент на повну автоматизацію бухгалтерських процесів. Автоматизована обробка інформації є ключовим фактором підвищення оперативності та достовірності даних. У межах організації оплати праці пріоритетними завданнями залишаються:

– своєчасна та безпомилкова реалізація розрахунків із працівниками;
– налагодження безперебійного обміну даними між кадровою службою

та розрахунковим відділом;

– автоматизація формування звітності до органів соціального страхування та податкової служби.

Комп’ютеризація цих процесів здатна суттєво знизити адміністративні витрати установи. Проте, на жаль, багато бюджетних закладів все ще використовують лише часткову автоматизацію через обмежене державне фінансування. Ми вважаємо, що переваги повної цифровізації обліку є незаперечними: це і накопичення даних для багаторазового використання, і автоматичне виявлення відхилень від норм, і отримання звітів в інтерактивному режимі.

Для ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій ЗНУ» ми вважаємо за доцільне розглянути перехід на сучасні вітчизняні хмарні рішення або спеціалізоване ПЗ, таке як «MASTER:Бухгалтерія для бюджетних установ» або комплексні модулі системи «M.E.Doc» (зокрема модуль «Зарплата»). Ці системи розроблені саме під українське законодавство, мають високий рівень захисту інформації та дозволяють автоматично формувати звітність, що подається до контролюючих органів.

Окрім автоматизації, в умовах обмеженого бюджетного фінансування, особливого значення набуває оптимізація використання коштів. На нашу думку, для підвищення ефективності управління фондом оплати праці в коледжі варто впровадити наступні заходи:

Таблиця 3.3 – Заходи щодо оптимізації та підвищення ефективності використання фонду оплати праці

Напрям удосконалення	Зміст заходу	Очікуваний ефект
1	2	3
Управлінський контроль	Впровадження системи щомісячного моніторингу економії ФОП за вакантними посадами.	Своєчасне спрямування зекономлених коштів на стимулюючі виплати працівникам.
Оптимізація штату	Аналіз доцільності утримання посад з низьким навантаженням та суміщення професій.	Вивільнення коштів для підвищення надбавок за складність і напруженість у роботі.

Продовження таблиці 3.3

1	2	3
Цифровізація	Впровадження ПЗ «MASTER:Бухгалтерія» або інтеграція модуля «Зарплата» від M.E.Doc.	Повна відповідність НП(С)БОДС, скорочення часу на розрахунок виплат сумісникам та погодинникам на 40%.
Інформаційна безпека	Перехід на використання захищених носіїв (токенів) для підписання платіжних відомостей у системі дистанційного обслуговування Казначейства.	Гарантування цілісності даних та унеможливлення несанкціонованого втручання в процес виплати коштів.
Енергоефективність	Спрямування частини коштів, зекономлених на комунальних послугах, до фонду преміювання.	Мотивація персоналу до ощадливого використання ресурсів установи.
Соціальний захист	Чітке планування графіку відпусток для уникнення накопичення великих сум компенсацій.	Рівномірне навантаження на бюджет установи протягом року без «пікових» виплат.

На нашу думку, впровадження системи щомісячного моніторингу вакантних посад є критично важливим для бюджетної установи. Оскільки фінансування закладу освіти здійснюється чітко в межах затвердженого кошторису, виявлення «вільних» асигнувань дозволяє адміністрації легітимно спрямовувати ці кошти на стимулюючі виплати. Вважаємо, що такий підхід забезпечує прозорість розподілу преміального фонду та мотивує працівників до виконання додаткових обсягів робіт без залучення сторонніх фахівців.

Щодо оптимізації штатного розпису, то, на нашу думку, перегляд навантаження та впровадження суміщення професій дозволяє не лише економити кошти, а й підвищити рівень заробітної плати найбільш ефективним співробітникам. У межах чинного законодавства для бюджетних установ це є одним із небагатьох дієвих способів підвищення реального доходу викладачів та персоналу. Ми вважаємо за доцільне акцентувати увагу на тому, що суміщення має базуватися на об’єктивному аналізі трудомісткості процесів, щоб не допустити зниження якості освітніх послуг.

Особливе значення, на нашу думку, має перехід на спеціалізоване

українське програмне забезпечення, таке як «MASTER:Бухгалтерія» або розширені модулі «M.E.Doc». Ми вважаємо, що автоматизація розрахунків для внутрішніх та зовнішніх сумісників, а також викладачів із погодинною оплатою, дозволяє повністю виключити імовірність арифметичних помилок та некоректного застосування податкових пільг. Крім того, інтеграція облікових даних із захищеними носіями інформації (токенами) гарантує високий рівень кібербезпеки, що є обов'язковою вимогою для державних установ в умовах воєнного стану.

Стосовно планування графіку відпусток, то, на нашу думку, це не просто організаційний захід, а важливий інструмент фінансового менеджменту. Ми вважаємо, що недопущення накопичення невикористаних днів відпусток дозволяє уникнути непередбачених «пікових» навантажень на бюджет установи у майбутніх періодах, коли виплата значних сум компенсацій може призвести до дефіциту коштів на поточні заробітні плати.

Узагальнюючи вищевикладене, ми прийшли до висновку, що запропоновані заходи мають комплексний характер. Вони дозволяють не лише оптимізувати витрати в умовах обмеженого фінансування, а й створюють умови для підвищення престижності праці в закладі освіти через справедливу систему стимулювання. Ми вважаємо, що реалізація цих заходів забезпечить ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій ЗНУ» стійку фінансову стабільність та високу якість облікової інформації для прийняття управлінських рішень.

Також. ми вважаємо, що реалізація зазначених заходів дозволить не лише оптимізувати систему обліку, а й забезпечити прозорість розподілу стимулюючих виплат. В умовах, коли премії та допомога на оздоровлення часто залежать від наявності економії фонду, саме жорсткий контроль та сучасна автоматизація стають інструментами, що дозволяють знайти внутрішні ресурси для матеріальної підтримки колективу.

На завершення зазначимо, що на нашу думку, впровадження програмних продуктів українського походження є стратегічно важливим для

бюджетних установ. Це дозволить бухгалтерським службам мінімізувати технічні помилки, забезпечити захист персональних даних працівників та зосередитися на аналітичній роботі, що в кінцевому результаті підвищить якість фінансового менеджменту в закладах освіти.

ВИСНОВКИ

Первинний облік виплат працівникам є системою, що відображає фінансові операції, пов’язані з нарахуванням заробітної плати для співробітників підприємства. Його головною метою є забезпечення точності та достовірності даних щодо витрат на оплату праці та виконання пов’язаних із цим зобов’язань.

На основі поставлених завдань первинний облік включає такі процедурні елементи: ведення записів про особовий склад; фіксацію робочого часу; облік операцій із нарахування заробітної плати співробітникам установи; дотримання вимог нормативно-правових актів у сфері праці; виконання вчасних розрахунків із працівниками навчального закладу.

Документальне оформлення даних про персонал і виплати працівникам передбачає створення низки обов’язкових документів, які відповідають законодавчим вимогам та внутрішнім правилам організації. Основним документом, який регламентує штатну структуру коледжу, є штатний розпис. Нарахування виплат працівникам супроводжується оформленням таких документів, як розрахунково-платіжна відомість, платіжна відомість, лікарняні листи, графік відпусток, документи щодо додаткових виплат, а також заяви працівників.

Для підвищення ефективності документального оформлення виплат заробітної плати та інших компенсацій у коледжі слід розглянути такі шляхи вдосконалення:

1. Запровадження електронної системи обліку заробітної плати та виплат, яка автоматизує процес створення, збереження й моніторингу документів. Це дозволить мінімізувати ризик помилок, пришвидшити обробку інформації та забезпечити оперативний доступ до даних.

2. Використання автоматизованих звітів і аналітичних інструментів для отримання зведених даних про здійснені виплати та оцінки ефективності

системи оплати праці. Ці рішення сприятимуть спрощенню управління фінансовою документацією, а також допоможуть дотримуватись вимог законодавства й передових стандартів кадрового адміністрування.

Методичні аспекти синтетичного обліку виплат займають ключову роль у створенні ефективної системи управління фінансами. Вони визначають стратегії та правила, які забезпечують впорядкованість і узагальнення інформації щодо витрат на оплату праці в коледжі. Завдяки цьому синтетичний облік служить основою для забезпечення точності, послідовності та прозорості фінансових процесів.

У бухгалтерській системі коледжу для відображення виплат працівникам використовується рахунок 65. У його межах ведеться облік заробітної плати, допомоги у випадках тимчасової непрацездатності, виплат учням та інших подібних витрат. Нарахування виплат працівникам здійснюється з використанням такої кореспонденції: за кредитом субрахунку 6511 та дебетом субрахунків 8011 (або 8021).

Основоположною складовою заробітної плати працівника коледжу є посадовий оклад. Останній визначається посадою і розміром тарифного розряду, присвоєного кожній посаді зокрема. Розрахунки з працівниками коледжу ведуться з допомогою аналітичного обліку по кожному працівнику, враховуючи різні види виплат та утримань. Загальна сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (тобто за кожним окремим працівником) відповідає кредитовому обороту по синтетичному рахунку.

Пропозиціями з удосконалення синтетичного та аналітичного обліку виплат працівникам можуть бути: впровадження автоматизованих засобів обліку для підвищення точності та ефективності обробки облікової інформації, що покращить точність обліку й спростить процеси збору та обробки даних, сприятиме швидшому та ефективнішому управлінню витратами на оплату праці; встановлення чітких процедур аналізу витрат на оплату праці для оперативного виявлення ефективності та визначення можливостей економії.

Чинне законодавство України передбачає оподаткування виплат працівникам відповідно до встановлених податкових ставок та правил. Оподаткування виплат працівникам Коледжу включає обов'язкові внески до соціальних фондів, податок на доходи фізичних осіб та інші податки, що передбачені чинним законодавством.

Наведені види оподаткування по-різному застосовуються до виплат працівникам. Податок та доходи фізичних осіб, військовий збір, утримання за виконавчими листами,

Профспілкові внески зменшують суму нарахованих виплат працівникам, тоді як єдиний соціальний внесок нараховується на повну суму заробітної плати, не впливаючи на її розмір, та сплачується роботодавцем.

Згідно з чинним законодавством, величина відрахувань із зарплати працівників не може перевищувати 20% при кожній виплаті, хоча в окремих випадках законом дозволяється збільшення цієї межі до 50%. Однак таке обмеження не стосується утримань за виконавчими листами або випадків виконання покарання у вигляді виправних робіт, коли дозволяється відраховувати до 70% із заробітної плати.

Аналіз персоналу освітнього закладу є систематичним підходом до збирання, оцінювання та інтерпретації даних про кадровий склад і його діяльність.

Основна мета аналізу кадрового забезпечення полягає в узгодженні наявних людських ресурсів із стратегічними та оперативними завданнями навчального закладу. У Збаразькому ліцеї №2 імені Івана Франка кадрове забезпечення повністю відповідає чинним вимогам законодавства щодо організації та функціонування закладу.

Більше ніж 90% учителів мають вищу освіту, а середню спеціальну освіту мають лише троє співробітників. Загальний кваліфікаційний рівень педагогів є відносно високим. Серед них 11 працівників із категорією «спеціаліст першої категорії», 5 – «спеціаліст другої категорії», 9 – «спеціаліст», а 2 – «молодший спеціаліст». Окрім цього, 17 педагогів носять

звання «старший учитель», а ще 6 мають звання «учитель-методист».

Аналіз фонду заробітної плати спрямований на забезпечення ефективного використання бюджетних коштів для оплати праці, що дозволяє підвищити якість освітніх послуг та управлінської діяльності.

Згідно з даними за 2023 рік, найбільші видатки у фонді заробітної плати передбачені для заступників директора, оскільки їх кількість у ліцеї є значною, та для прибиральників службових приміщень через великий обсяг території школи. У штатному розписі передбачено 2 051 310,48 грн на оплату праці технічного персоналу, тоді як фонд заробітної плати педагогічних працівників складає 1 557 220,50 грн.

Системний аналіз видатків на оплату праці в межах кошторису закладу показує, що загальні витрати на заробітну плату педагогів та нарахування на неї зросли з 11045181 грн у 2022 році до 11100000 грн у 2023 році. При цьому базова заробітна плата збільшилася незначно – з 9094410 грн до 9100000 грн, що свідчить про стабільність.

Нарахування на зарплату зросли з 1950771 грн у 2022 році до 2000000 грн у 2023 році, що може бути пов’язано зі збільшенням соціальних внесків, податків чи інших обов’язкових платежів. Помірне зростання видатків говорить про виважений фінансовий підхід із врахуванням впливу інфляції та інших економічних факторів. Видатки на оплату праці технічного персоналу зросли більш суттєво – з 2222101 грн у 2022 році до 2586400 грн у 2023 році.

Базова зарплата для цієї категорії працівників збільшилася з 1759919 грн до 2 120 000 грн, а нарахування на заробітну плату – з 462182 грн до 466400 грн. Це може бути наслідком змін у штатному розписі, підвищення ставок чи перегляду умов оплати.

Аналіз динаміки фонду оплати праці також показує певні зміни в структурі. Фонд основної заробітної плати педагогів зріс на 0,51% в абсолютному вираженні та на 0,36% у відносному. Це свідчить про стабільність і чітке планування витрат.

Фонд додаткової заробітної платні збільшився на 2,52%, що свідчить

про зростання різноманітних додаткових виплат. Водночас фонд премій та компенсацій скоротився на 6,68%, що може бути наслідком змін у політиці мотивації. За результатами аналізу видно, що фонд оплати праці педагогічного персоналу залишився практично незмінним із приростом лише на 0,06%, що підтверджує загальну фінансову стабільність закладу.

За результатами дослідження розроблено та обґрунтовано комплекс практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи оплати праці у ВСП «Фаховий коледж бізнесу та харчових технологій ЗНУ». На нашу думку, пріоритетним напрямом модернізації облікового процесу є перехід на спеціалізоване українське програмне забезпечення (зокрема «MASTER:Бухгалтерія» або відповідні модулі «M.E.Doc»), що дозволить автоматизувати складні розрахунки для сумісників та викладачів із погодинною оплатою, мінімізуючи ризики виникнення помилок.

Крім того, ми вважаємо за необхідне впровадження системи постійного моніторингу економії фонду оплати праці та оптимізації штатного розпису через механізми суміщення професій. На нашу думку, це дозволить установі в межах чинного бюджетного законодавства створювати внутрішні ресурси для матеріального стимулювання найбільш ефективних працівників. Запропоновані заходи, що також включають жорстке планування графіку відпусток та використання захищених носіїв інформації, спрямовані на підвищення фінансової стабільності коледжу, забезпечення кібербезпеки облікових даних та прозорості використання бюджетних асигнувань. Ми прийшли до висновку, що реалізація цих пропозицій сприятиме не лише підвищенню якості облікової інформації, а й зміцненню кадрового потенціалу закладу освіти в умовах сучасних економічних викликів.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Атамас П., Таус К. Удосконалюємо облік оплати праці на підприємстві. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 6 (17). С. 360 364.

2. Безверхий К. В. Облік в бюджетних установах : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2020. 312 с.

3. Безпалько О. С. Вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства. URL : https://naub.oa.edu.ua/2018/вдосконалення обліку-заробітної-пла/.

4. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посіб. Київ : Знання-прес, 2000. 313 с.

5. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник / під ред. Ф. Ф. Бутинця. Житомир : ПП «Рута», 2009. 912 с.

6. Бюджетний кодекс України : Кодекс від 08.07.2010 № 2456-VI. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/2456-17 16.09.2025).

7. 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.

8. Васильєва В. Г., Коновалова О. В. Коротченко В. О. Сучасні проблеми автоматизації обліку в бюджетних установах: теоретичні та практичні аспекти. *Економічний простір*. 2018. №138, С. 150-163.

9. Височан О. С., Костецька І. В. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в державних загальноосвітніх навчальних закладах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 794. С. 145-152.

10. Воськало Н. М., Воськало В. І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. *Східна Європа: Економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 2. Частина 13. С. 239-241.

11. Гамова О.В., Феофанов Л.К., Козачок І.А., Копитіна І.О. Особливості обліку та удосконалення аудиту нарахування заробітної плати в бюджетній установі. *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 104-113

12. Глухова С. В., Зотова А. А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*, 2016, 1: 698-701.

13. Головінов О.М. Економічна теорія та історія економічної думки. Донецьк, 2009. 280 с.

14. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2009. 390 с.

15. Губарик О. М., Макашова Є. В. Особливості організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки* : зб. матеріалів IX Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 11-12 квіт. 2024 р.). Дніпро : ІПБТ УДУНТ, 2024. С. 176-178.

16. 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.

17. Дерев'янко М.І. Мінімальний розмір оплати праці як гарантія у сфері трудових правовідносин. *Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «ПРАВО»*. 2016. Випуск 1, ч. 2. С. 153–158.

18. Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 р. №1391. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1391-2021-%D0%BF#Text (дата звернення: 21.10.2023).

19. Джога Р.Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах : навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2014. 250 с.

20. ДідикА.М., Лемішовський В.І. Бюджетні установи: облік, оподаткування та звітність : навч. посіб. Львів : Видавництво «Апріорі»,

2017. 1168 с.

21. Длугопольський О.В. Теорія економіки державного сектора : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2012. 592 с.

22. Дужич К. Сутність та тонкощі обліку заробітної плати в бюджетних установах. *Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи* : матеріали XIII міжнарод. наук.-практ. інтер.-конф. 27-28 жовтня 2022 р., м. Дніпро, 27-28 жовт. 2022 р. Дніпро, 2022. С. 17-18.

23. Економічний аналіз : навч. посіб. / за ред.. Н. Ю. Рекова, Є. О. Підгора. Краматорськ : ДДМА, 2021. 200 с.

24. Електронний журнал «Бухгалтер.UA». ЄТС-2022: Посадові оклади в бюджетних установах. URL : https://buh.ligazakon.net/aktualno/10645_ts-2022-posadov-okladi-v-byudzhetny-sfer.

25. Електронний журнал «Головбух: Праця та зарплата». Погодинні ставки 2022. URL : https://www.budgetnyk.com.ua/question/911-stavki-pogodinno-oplati-prats-pratsvnikv-ush-galuzey-ekonomki-za-provedennya-v-2022-rots.

26. Зарплата викладачів ВНЗ. *Електронний журнал «Головбух:бюджет».* URL : https://oblikbudget.com.ua/article/447-zarplata-vikladachv-zakladv-vishcho-osvti-2022.

27. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід : колективна монографія за ред. Т. М. Кір’ян. Київ : 2017. 245 с. URL : http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2018/01/Kolektyvna-monografiya-2017-rik..pdf..

28. Звакова А. О. Святина Н. С. Яловега Л. В. Аналіз розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Актуальні питання сучасної економіки*, II Всеукраїнська науково-практична конференція (4 грудня 2019 року). Полтава, 2019. С. 371-374.

29. Іванова Н. А., Михайловина С. О., Матрос О. М. Шляхи удосконалення внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам.

Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». 2020. № 9(41), С. 104-113. URL : http://nbuv.gov.ua /UJRN/mnjie_2020_9%281%29__13.

30. Казначей Г. Якими первинними документами оформити зарплату? *Дебет-Кредит*. 2023. URL : https://news.dtkt.ua/labor/labor-relations/85051-iakimi-pervinnimi-dokumentami-oformiti-zarplatu (дата звернення: 19.10.2023).

31. Калина А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : ДП «Вид. Дім «Персонал», 2012. 498 с.

32. Кінебас І. Ю. , Чепець О. Г. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Бізнес Інформ,* 2019 №7, С. 225-230.

33. Класифікатор професій ДК 003:2010 від 18 серпня 2020 року № 1574. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL : https://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433 (дата звернення: 20.10.2025).

34. Ковальчук В.М., Лазаревич М.В., Сарай М.І. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. Київ : Знання, 2008. - 647 с.

35. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08 (дата звернення: 14.09.2025).

36. Колота А.М. Грішнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : КНЕУ, 2009 512 с.

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

38. Кононенко О.Л. Організаційний механізм реалізації аналізу та контролю фінансової звітності бюджетних установ України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Випуск 15, частина 1. С. 188-191.

39. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96 %D0%B2%D1%80 (дата

звернення: 16.09.2025).

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

41. Лень В. С. і Штупун М. П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 2 С. 266–274. URL : http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/68612/63716.

42. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ*. 2011. № 2 (56). URL : http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4669/1/15.pdf..

43. Линник О. І., Сайганова А. Д. Актуальні питання організації обліку та документування операцій із заробітної плати. *Економіка і суспільство*. 2017. №13. С. 1375-1380.

44. Макаренко А. П., Козлова Д. П. Облік виплати заробітної плати в бюджетних установах. *Проблеми економічного розвитку у сучасних умовах : Матеріали XXI Науковотехн. конф. студентів, аспірантів і викл*. м. Запоріжжя. Запоріжжя, 2016. С. 21.

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

46. Машевська А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*, 2021. 4 (92), С. 308-313. URL : https://molodyivchenyi.ua/ index.php/journal/article/view/550.

47. Михайлов М. Г., Телегунь М. І., Славкова О. П. Бухгалтерський облік у бюджетних установах : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 384 с.

48. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам : Стандарт; IASB від 01.01.2012 URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/929_011 (дата звернення: 01.10.2025).

49. Міщук Г. Ю., Джигар Т. М., Шишкіна О. О. Економічний аналіз: навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2017. 156 с.

50. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 29.11.2011 р. №1798. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12#Text (дата звернення: 21.10.2025).

51. Нестеренко Ж.К. Особливості організації оплати праці в бюджетних установах та необхідність її комп'ютеризації. *Сталий розвиток економіки*. №2. 2015. С. 162-167.

52. Облік у бюджетних установах : навч. посіб. / За заг. ред. Леня В.С. Київ : Каравела, 2017. 564 с.

53. Онищенко В. Заробітна плата в бюджетних установах: нараховуємо без помилок. URL: https://www.budgetnyk.com.ua/article/15-zarobtna-plata-v-byudjetnih-ustanovahnarahovumo-bez-pomilok

54. Особливості оплати праці працівників ОМС та бюджетних установ в умовах воєнного стану. Березень, 2022. URL : https://auc.org.ua/novyna/osoblyvosti-oplaty-praci-pracivnykiv-oms-ta-byudzhetnyh-ustanov-v-umovah-voyennogo-stanu.

55. Островерха Р.Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ : Центр учб. л–ри, 2012. 568 с.

56. Очеретько Л. М., Хохлова І. А. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам та шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2018. Випуск №10. С. 3-6.

57. План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі. Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31.12.2013 № 1203. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ z0161-146. (дата звернення: 21.10.2025)

58. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. №2715-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text (дата

звернення: 21.10.2025).

59. Подмешальська Ю. В. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід*. 2020. Випуск 1. С. 59-61.

60. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.03 р. №601. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03. (дата звернення 15.09.2025)

61. Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі : Наказ Міністерства фінансів України від 29 грудня 2015 року № 1219. URL : http:// zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0085-16

62. Потриваєва Н. В., Савченко І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. №1. С. 93–98

63. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIУ URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF (дата звернення 23.09.2025).

64. Про визначення та застосування заробітної плати погодинному розмірі : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.05.2010 р. №330. Дата оновлення 05.05.2010. URL : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 330-2010-п

65. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР, із змінами і доповненнями. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws /show/504/96-вр. (дата звернення 23.09.2025).

66. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 липня 2010 р. № 2464-VI. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/z0114-04. (дата звернення 15.09.2025).

67. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF#Text

(дата звернення: 20.10.2025).

68. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/108/95-%D0%B2%D1%80 16.09.2025).

69. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL : https://zakononline.com.ua /documents/show/237451___696513. (дата звернення 15.09.20252).

70. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145 19#Text (дата звернення: 20.10.2024).

71. Про підвищення оплати праці педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 р. №22. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/22-2018-%D0%BF#Text (дата звернення: 18.10.2025).

72. Пушкар М. С. Фінансовий облік : підручник. Тернопіль : Карт-бланш, 2022. 628 с.

73. Ревак І.О., Кіржецький Ю.І., Кіржецька М.С., Мельник С.І. Основи економічної теорії : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 191с.

74. Савченко А. М., Мироненко Т. В., Романченко О. І. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. *Економіка та держава*. 2019. № 11. С. 83-87.

75. Сайт Запорізького національного університету. URL : https://www.znu.edu.ua/ukr/university/about-us

76. Селіванова Н. М. Особливості організації та методики обліку і документування розрахунків за виплатами працівникам підприємства. *ECONOMICS: time realities*. 2020. №2(48). С. 73-83.

77. Старченко Н. М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах. *Економічні науки. Сер.: Облік і*

фінанси, 2012, 9 (3): С. 329-333.

78. Тополенко Н.М., Колеснікова А.М. Актуальні проблеми заробітної плати та особливості її обліку в бюджетних установах. *Економічні студії*. 2016. Вип. 5 (13). С. 74-80.

79. Уманська В. Г., Бутко Н. В., Свинаренко І. В. Виплати працівникам підприємства: облік, оподаткування та контроль. *Економічний простір*. 2021. №166. С. 110-114.

80. Цятковська О. Бухгалтерський облік та фінансова звітність бюджетних установ як інформаційна база фінансового аудиту. URL : https://kncop.jimdo.com/app/download/7550358254/%D0%91_%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82.pdf?t=1520966800

81. Annand D., Marchand D. Introduction to Financial Accounting: U.S. GAAP Adaptation : tutorial. Alberta : Lyryx, 2019. 332 p.

82. Franklin M., Graybeal P., Cooper D. Principles of Accounting Volume 1 Financial Accounting : tutorial. Houston, Texas : OpenStax, Rice University, 2019. 1045 p.

83. Goldstein L., Matteo B. College and University Budgeting : tutorial. 5nd ed. Washington : NACUBO, 2019. 715 p.

84. Smith D. University Finances: Accounting and Budgeting Principles for Higher Education : tutorial. Illustrated edition. Baltimore : Johns Hopkins University Press, 2019. 424 p.

85. Warren C., Jonick C., Schneider J. Accounting : tutorial. 28nd ed. Boston : Cengage Group, 2020. 1424 p.