

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему: **«Організація і методика обліку**

**розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати
праці бюджетної установи»**

Виконала

Студентка 2 курсу, групи ОО(з)-2М

Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Атаманюк Ірина Романівна

Керівник: проф., д.е.н. Благун І.С.

Рецензент: к.е.н. доц. Савків У.С.

Івано-Франківськ - 2021

Державний вищий навчальний заклад
«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

Інститут, факультет Економічний
Кафедра Облік і аудит
Освітній рівень Магістр
Спеціальність 071 Облік і оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Баланюк І.Ф.
(прізвище, ініціали)

"12" жовтня 2020 р.

ЗАВДАННЯ
НА МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Атаманюк Ірині Романівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці бюджетної установи»

керівник роботи професор, Благун Іван Семенович

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

2. Строк подання студентом роботи 02.11.2021 р.

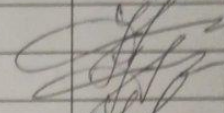
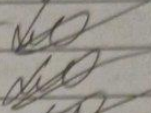
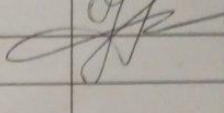
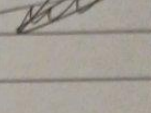
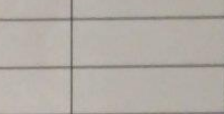
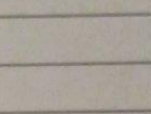
3. Вихідні дані до роботи є положення, нормативні акти, які регулюються чинним законодавством, а також підручники, посібники, монографії, наукові статті, аналітичні та статичні дані з УДКСУ у Бучацькому районі

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Економічна сутність, функції, види, форми оплати праці; нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці; методика та організація обліку оподаткування оплати праці; загальна характеристика досліджуваної установи; облік розрахунків з оплати праці працівників в установі; шляхи вдосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці у УДКСУ у Бучацькому районі; аналіз фонду оплати праці в УДКСУ Бучацькому районі; проблеми оплати праці на сучасному етапі; перспективи реформування оплати праці в бюджетній сфері.

5. Перелік графічного матеріалу

таблиці, рисунки.

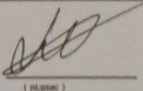
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
I	Благу́н І.С., професор		
II	Благу́н І.С., професор		
III	Благу́н І.С., професор		

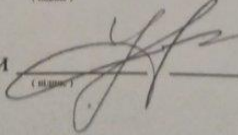
7. Дата видачі завдання 15.10.2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	17.03.2021	Виконано
2.	СИСТЕМА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ УДКСУ У БУЧАЦЬКОМУ РАЙОН	28.05.2021	Виконано
3.	ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ У БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ	15.10.2021	Виконано

Студент 
(підпис)

Атаманюк І.Р.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи 
(підпис)

Благу́н І.С.
(прізвище та ініціали)

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування
ВІДГУК
Наукового керівника, професора Благуні Івана Семеновича
на дипломну роботу магістра за спеціальністю «Облік і оподаткування»
2-го курсу групи ОО(з)-М2
Атаманюк Ірини Романівни
на тему: «Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз
фонду оплати праці бюджетної установи»,

Актуальність теми. Через неоднозначність та часті зміни законодавства бухгалтерський облік та податок на заробітну плату є одними з найскладніших сфер бухгалтерського обліку. Заробітна плата – система відносин, яка використовується для того, щоб роботодавці платили працівникам за роботу відповідно до законів, інших нормативних актів та трудових договорів. Облік та аналіз заробітної плати займає одне з основних місць у всій системі обліку бюджетної установи.

Мета дослідження. Метою магістерської роботи є дослідження організації та обліку розрахунків з оплати та праці та аналіз фонду оплати праці у УДКСУ Бучацького району, з метою висунення обґрунтувань та розробка практичних пропозицій щодо вдосконалення обліку та контролю заробітної плати бюджетними органами.

Об'єктом дослідження обрано УДКСУ у Бучацькому районі.

У першому розділі «Теоретичні основи обліку заробітної плати» досліджуються теоретичні основи економічної категорії «заробітна плата» та особливості обліку.

У другому розділі «Система обліку заробітної плати на прикладі УДКСУ у Бучацькому районі», досліджено організацію, викладено порядок обліку

розрахунків з оплати праці та запропоновано шляхи удосконалення системи оплати праці в даній установі.

Запропоновано інструменти, які можна використовувати для вирішення великої кількості завдань, автоматизації форми бухгалтерського обліку, у тому числі для складання річної фінансової звітності.

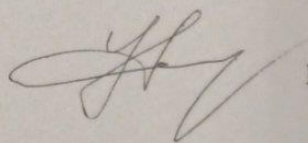
У третьому розділі «Теоретичні основи аналізу оплати праці, проблеми та перспективи у бюджетній сфері», проведено аналіз фонду заробітної плати у досліджуваній установі, вказано проблеми та перспективи оплати праці.

Недоліки: В питанні «Шляхи вдосконалення системи обліку розрахунків праці у УДКСУ у Буцацькому районі», розкрито удосконалення обліку розрахунків праці відображено більше на макрорівні, ніж в регіональному. Однак, дане зауваження не впливає на загальну позитивну оцінку роботи.

Загальний висновок: Дипломна робота Атаманюк Ірини Романівни на тему: «Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці бюджетної установи», є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам МОН України, а її автор заслуговує на присвоєння кваліфікації економіста за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра за спеціальністю 071 – «Облік і оподаткування».

Оцінка: заслуговує оцінки «добре».

23 лютого 2021 р.



І. С. Благун

Міністерство освіти і науки України
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

магістра 2-го курсу групи ОО(з)-М2

Атаманюк Ірини Романівни

на тему: **«Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та
аналіз фонду оплати праці бюджетної установи»**

Актуальність теми: Заробітна плата – вагома стаття витрат, яка відіграє важливу при визначенні визначення фінансових результатів бюджетної установи. Розрахунки з оплати праці, як об'єкт обліку та аудиту, заслуговує на особливу увагу оскільки є трудомістким процесом і вимагає належного організаційного забезпечення. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати потребує постійного аналізу системи документообігу та удосконалення методики обліку розрахунків з оплати праці відповідно до змін законодавчо-нормативної бази та ефективного використання праці облікових працівників.

Самостійні розробки і пропозиції автора: Запропоновано удосконалення методики обліку розрахунків з оплати праці при опрацюванні великих масивів інформації та при узагальненні даних бухгалтерського обліку.

Практичне значення роботи: в роботі проаналізовано облік та аналіз заробітної плати у УДКСУ у Бучацькому районі та обґрунтовано можливі напрямки удосконалення системи обліку з розрахунку оплати праці, сформовано пропозицій, які можуть бути використані в процесі реформування системи з оплати праці у бюджетній сфері.

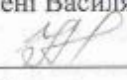
Недоліки: робота містить пропозиції щодо напрямів удосконалення ефективного удосконалення оплати праці на макрорівні, пропозиції щодо покращення ведення розрахунків з обліку оплати праці на регіональному рівні залишилися поза увагою автора. Проте вказаний недолік не впливає на позитивне враження від роботи.

6.Загальний висновок : Дипломна робота Атаманюк Ірини Романівни на тему: «Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці бюджетної установи» (на прикладі УДКСУ у Бучацькому районі), виконана відповідно до вимог, які ставляться МОН України до такого виду наукових робіт, допускається до захисту, а її автор заслуговує на присвоєння кваліфікації бухгалтер-економіст, професіонал з обліку, аналізу, оподаткування та аудиту за освітнім рівнем «магістр» за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування» .

Рецензент:

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

к.е.н., доцент Савків У.С.


(підпис)

«___» _____ 2021 р.

Активация Wind
Чтобы активировать V
"Параметры".

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить: сторінок 129, таблиць 6,

додатків 10, список літератури з 56 найменувань.

НАЗВА ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ: Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці бюджетної установи

Предметом дослідження є методика та організаційне забезпечення процесу обліку та контролю заробітної плати організації.

Об'єктом дослідження виступає обліково-контрольний процес нарахування заробітної плати в УДКСУ у Бучацькому районі.

Мета дипломної роботи полягає у вивченні теоретичних та організаційних питань обліку та контролю заробітної плати, висунення обґрунтувань та розробка практичних пропозицій щодо вдосконалення обліку та контролю заробітної плати бюджетними органами

Завданнями роботи є вивчити сутність заробітної плати як економічної категорії, визначити сучасні економічні характеристики форми та системи оплати праці бюджетної організації, визначити контрольну методику нарахування заробітної плати бюджетними установами, ознайомлення з діяльністю УДКСУ у Бучацькому районі, оформлення документів про розрахунок оплати праці, аналіз фонду оплати праці, визначення проблем та шляхів удосконалення.

За результатами дослідження сформульовано вдосконалення методики внутрішнього контролю для більш ефективного використання фонду заробітної плати, удосконалено модель узагальнення інформації розрахунків з оплати з великим масивом інформації.

Одержані результати можуть бути використані в установі УДКСУ у Бучацькому районі.

Рік виконання дипломної роботи – 2021 рік

Рік захисту роботи – 2021 рік

АНОТАЦІЯ

Атаманюк І.Р. — Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці бюджетної установи (на прикладі УДКСУ у Бучацькому районі, м. Бучач) – Рукопис.

Дипломна робота на присвоєння кваліфікації економіста за освітнім рівнем магістра за спеціальністю – «Облік і оподаткування» – Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника, Івано-Франківськ – 2021р.

В дипломній роботі досліджено теоретичні питання, нові методологічні підходи та практичні рекомендації щодо вдосконалення обліку розрахунків та аналізу фонду оплати праці у бюджетному секторі.

В роботі розглянуто основні методологічні засади побудови обліку заробітної плати і на основі узагальнення вивченого висловлено пропозиції щодо її удосконалення.

Запропоновано удосконалення методики обліку розрахунків з оплати праці при опрацюванні великих масивів інформації та при узагальненні даних бухгалтерського обліку.

Ключові слова: заробітна плата, бухгалтерський облік, аналіз, бюджетна установа, оплата праці, контроль, документообіг.

Зміст

ВСТУП	11
РОЗДІЛ І ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	16
1.1. Економічна сутність, функції, види, форми оплати праці.	16
1.2 Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці.	25
1.3.Методика та організація обліку оподаткування оплати праці.	32
Висновки до розділу 1	41
РОЗДІЛ ІІ СИСТЕМА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ УДКСУ У БУЧАЦЬКОМУ РАЙОН.....	43
2.1. Загальна характеристика досліджуваної установи.	43
2.2. Облік розрахунків з оплати праці працівників в установі.	49
2.3. Шляхи вдосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці у УДКСУ у Бучацькому районі	62
Висновки до розділу 2	72
РОЗДІЛ ІІІ ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ У БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ	75
3.1. Аналіз фонду оплати праці в УДКСУ Бучацькому районі	75
3.2. Проблеми оплати праці на сучасному етапі.	83
3.3. Перспективи реформування оплати праці в бюджетній сфері.	92
Висновки до розділу 3	99
ВИСНОВКИ	100
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	105

ВСТУП

У сучасному суспільстві без бюджетних установ та організацій, як би швидко не розвивалися ринкові відносини між приватною власністю та комерційними інтересами, це важко уявити.

Державна політика у сфері контролю заробітної плати є одним із ключових факторів у боротьбі з бідністю, тому заробітна плата має стати однією з важливих цілей соціальної політики. Хоча економіка країни зросла, вона не змогла зменшити бідність та покращити соціальну політику.

Україна залишається однією з найбідніших і соціально незахищених країн Європи. Заробітна плата є основною складовою грошових доходів населення, загальним показником, що впливає на соціально-економічний розвиток країни є ефективною мотивацією праці. Важливо чітко організувати аналіз бухгалтерського обліку та нарахування заробітної плати на підприємстві, оскільки це найвідповідальніший і трудомісткий процес.

Особливістю ведення бухгалтерського обліку в бюджетних організаціях є те, що воно чітко регламентується державою в усіх аспектах, включаючи виплату заробітної плати, нарахування та утримання податків і єдиних внесків, облік руху грошових коштів, облік та оцінку доходів і видатків тощо. контроль з боку держави. Що стосується держави, облікові процедури повинні систематично проводитися кожним договірним партнером і надавати необхідну інформацію зовнішнім і внутрішнім сторонам.

Бюджетна сфера дуже різноманітна і спрямована на задоволення соціально-економічних потреб населення шляхом надання державою або органами місцевого самоврядування необхідних послуг, тобто метою їх діяльності є не отримання прибутку, а задоволення потреб людей Населення відповідно до його побажань.

Діяльність бюджетних установ здійснюється за рахунок державного або місцевих бюджетів. Окремі бюджетні установи можуть керувати своєю діяльністю як бюджетними коштами, так і коштами, які вони отримують від надання своїх послуг у порядку, встановленому державою, так що

бухгалтерський облік має свої особливості. Це означає, що державна установа повинна постійно контролювати асигнування, власні надходження та спосіб їх використання.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» поширюється на всіх юридичних осіб, створених відповідно до законодавства України, незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності. Положення ЗУ «Про бухгалтерський облік» також поширюються на всіх юридичних осіб, у тому числі на бюджетні організації.

Бухгалтерський облік бюджетного органу виконує свої специфічні завдання, має конкретні об'єкти, базується на окремому плані рахунків і балансі, який відрізняється від балансу приватних підприємств і організацій.

Тому тема обліку та контролю заробітної плати з боку бюджетних органів є особливо актуальною. Заробітна плата – система відносин, яка використовується для того, щоб роботодавці платили працівникам за роботу відповідно до законів, інших нормативних актів та трудових договорів. Облік та аналіз заробітної плати займає одне з основних місць у всій системі обліку бюджетної установи.

Вивчення актуальності, теоретичної та практичної значущості цих питань, а також необхідності пошуку методів обліку, аналізу та аудиту для вдосконалення праці та оплати праці в умовах формування соціально-орієнтованої ринкової економіки зумовлює вибір теми.

Через неоднозначність та часті зміни законодавства сфера обліку та оподаткування заробітної плати є однією з найскладніших галузей бухгалтерського обліку. Ця галузь бухгалтерського обліку є найбільш відповідальною і трудомісткою, тому займає одне з домінуючих місць у системі обліку господарської діяльності.

Неточність розрахунку заробітної плати закономірно призведе до низки помилок і порушень в обліку податку на доходи фізичних осіб, єдиного соціального внеску та податку на прибуток. Єдиний спосіб уникнути подібних

помилки – мати достатній рівень знань для проведення будь-яких розрахунків, пов'язаних із заробітною платою, та вирішення основних проблем у галузі.

Питання оплати праці є найгострішими в період ринкових трансформацій, такі вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема: П. Й. Атамас, І. Д. Ватуля, Г. В. Власюк, Ж. К. Нестеренко, Н. М. Старченко, Т. Ю. Тонконог та ін. займалися питаннями обліку і контролю розрахунків з оплати праці в бюджетних установах.

Метою даної роботи є вивчення теоретичних та організаційних питань обліку та контролю заробітної плати, висунення обґрунтувань та розробка практичних пропозицій щодо вдосконалення обліку та контролю заробітної плати бюджетними органами.

Для досягнення цієї мети були вирішені наступні завдання:

- вивчити сутність заробітної плати як економічної категорії;
- визначити сучасні економічні характеристики форми та системи оплати праці бюджетної організації;
- створено організаційну базу для розрахунку оплати праці бюджетного органу;
- визначити контрольну методику нарахування заробітної плати бюджетними установами;
- ознайомлення з діяльністю УДКСУ у Бучацькому районі;
- оформлення документів про розрахунок оплати праці;
- аналіз фонду оплати праці в УДКСУ у Бучацькому районі;
- визначення проблем та шляхів удосконалення.

Наукова новизна даної роботи полягає в узагальненні теоретичних і практичних матеріалів, що стосуються методів обліку заробітної плати та оподаткування працівників. Також новизна даної роботи полягає в тому, що в ній узагальнено теорію та великий обсяг матеріалів, що стосуються методів обліку заробітної плати працівників та оподаткування.

Об'єктом дослідження є обліково-контрольний процес нарахування заробітної плати в УДКСУ у Бучацькому районі.

Предметом дослідження є методика та організаційне забезпечення процесу обліку та контролю заробітної плати організації. У дослідженні використовується комплекс методів: порівняння та аналізу (різні методи визначення), синтезу та узагальнення (намагаючись оптимізувати визначення), причинно-наслідкового та абстрактного логічного зв'язку (нагляд та інформаційне забезпечення дослідження обліку та контролю), статистика і економіко-математичні методи (характеристика облікової політики та аналіз розрахунків з оплати праці).

Дослідження основних методів синтетичного та аналітичного обліку оплати праці та оподаткування працівникам. Забезпечує додаткові стимули для нової системи організації документообігу та операційної системи оплати праці, а також забезпечує варіант впровадження рахунку оплати праці. Результати кваліфікованої роботи забезпечують:

- удосконалити документи про заробітну плату, впливати на нарахування та виплату заробітної плати, посилити контроль виплати;
- шляхом детального аналізу рахунків сформувати додаткову інформацію про нарахування заробітної плати;
- удосконалити методи внутрішнього контролю для більш ефективного використання фондів заробітної плати.

Так, наприклад, визначено економічну сутність нарахування заробітної плати на підприємствах, досліджено правові основи регулювання діяльності організацій оплати праці в Україні, з урахуванням особливостей впливу заробітної плати на сталий розвиток країни, визначено метод вирішення проблеми оплати праці в нашій країні.

Теоретичною основою роботи є положення, нормативні акти, які регулюються чинним законодавством, а також підручники, посібники, монографії, наукові статті. Вихідною інформацією праць є наукові видання науковців, українське законодавство, формування та контроль фінансових результатів підприємств, дані бухгалтерського обліку, фінансової, бюджетної

та статистичної звітності, офіційні дані Національного управління статистики України та нормативно-правові акти власних досліджень. результати.

Дана магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ І

ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Економічна сутність, функції, види, форми оплати праці

Ефективність праці певною мірою визначається існуючою системою оплати праці. Суть поняття «зарплата» складна і багатогранна, тому її необхідно розглядати з різних сторін.

Зарплата є найефективнішим інструментом для активізації людського фактора та використання можливостей лабораторії. При цьому використання наявної кваліфікації та творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості та методу вибору зв'язку між заробітною платою та кваліфікацією, змістом роботи, результатами роботи та умовами праці.

В науковій літературі існує велика кількість визначень оплати праці, і жодне з них не є загальноприйнятим і поширеним. Наприклад, Жуліна Є.Г. розглядає заробітну плату як одну з форм особистого доходу персоналу, який він має намір отримувати в обмін на якісні та кількісні витрати на оплату праці [1]

Схожої точки зору дотримувався Саакян А.К., що оплата праці - це форма особистого доходу працівників, отримана за певну кількість та якість праці, її індивідуальні та колективні результати, які нараховуються за правилами та нормами, встановленими компетентними органами та Адамчук В.В., який зазначив, що заробітна плата є одним із елементів доходу найманих працівників, різних форм власності на трудовий ресурс, який йому належить. У роботодавця, який набуває ресурс праці з метою використання його як фактора виробництва, оплата праці працівників є обов'язковою частиною собівартості всього виробництва[2].

Капелюк З. А. охарактеризував заробітну плату як винагороду за роботу залежно від складності, а також умов і обсягу роботи, кваліфікації працівників, виплату компенсаційного, заохочувального характеру[3].

Доповнивши визначення, Володимирова Л.П. уточнює, що під заробітною платою слід розуміти: перш за все виплати роботодавця в натуральній, грошовій формі, які в сукупності утворюють поточний дохід працівника, а також враховують внески на соціальне страхування за хворобу, нещасний випадок тощо; по-друге, величина ціни споживчих товарів і послуг, що забезпечують її ефективність, а також задовольняють духовні та фізичні потреби сім'ї[4].

Натомість Рікардо Д. у 10 своїх роботах висловив іншу думку. Він сказав, що праця має цінність, як ринкову, так і природну. Він відокремив ринкову вартість заробітної плати і натуральну вартість прожиткового мінімуму робітника та його сім'ї. Також фахівець з економіки вважав, що заробітна плата може коливатися навколо природної ціни, яка формується не тільки попитом, а й пропозицією[5].

Самуельсон П. вважав, що люди здають свої послуги в оренду за певну ціну. Звідси відомо, що вартість оренди є ставкою заробітної плати. Він вважав, що важливу роль відіграє заробітна плата, серед іншого, ціна на товар. Через те, що майже для всього населення заробітна плата є єдиним джерелом доходу. Заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства та працівниками щодо розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата є елементом ринку праці, тобто ціною, за якою продаються послуги праці[6].

Шумейкер Л. П. [7] вважав, що заробітна плата є елементом виробничих витрат, і водночас, основним фактором забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів.

Пашуто М.Т. Заробітна плата - це об'єктивно необхідна для відтворення праці та ефективного функціонування виробництва в грошовому вираженні основна маса засобів існування, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно ефективності праці працівників[8]. Це не доходи, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні населення. У його реалізації найбільше

зацікавлені працівники, що визначає обсяги та показники державного регулювання оплати праці.

Закон України «Про оплату праці» показує термін «заробітна плата»[9]: «Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». Результати господарської діяльності, професійних та ділові якості працівника, складність та виконання роботи впливають на заробітну плату.

Бюджетні установи фінансують основну заробітну плату за окремою статтею, яка охороняється відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України»[10]. Виплата заробітної плати здійснюється в першу чергу разом з перерахуванням до фондів обов'язкових платежів. Визначення, а також розуміння економічної сутності заробітної плати значною мірою пояснює ефективність її застосування та дослідження.

Для початку розглянемо відмінності між поняттями «заробітна плата» та «оплата праці».

Заробітна плата — це не тільки заробітна плата за кінцевий результат праці, адже її суть полягає у стимулюванні працівника через елементи організації, розміру та порядку оплати, які часто розвивають особисту зацікавленість працівників у роботі. Іншими словами, заробітна плата, по-перше, є оплатою за виконану роботу, а по-друге, є стимулом до виконання роботи.

Розуміння поняття «оплата праці» ширше, ніж поняття «заробітна плата», але воно в основному включає повну сукупність відносин, пов'язаних з положенням, формулюванням і забезпеченням оплати праці працівника, а також заробітною платою — найкращою винагородою для оплати праці працівника роботодавці зобов'язані виплачувати працівникам заробітну плату.

В економічній літературі зустрічаються комбінації цих термінів. В результаті ці поняття стають придатні у використанні синонімами, що протистояють їх економічному змісту.

Фонд заробітної плати державних установ – це кошти, залучені з бюджету у вигляді фінансових видатків відповідно до кошторисних упорядкувань доходів і видатків державних установ, а також кошти від надання платних послуг, які використовуються. виплачувати заробітну плату працівникам. При плануванні та обліку заробітної плати необхідно розрізняти плановий фонд оплати праці та фонд фактичної оплати праці[11].

Плановий фонд – це сукупність бюджетних асигнувань бюджетних установ, за винятком доплат, надбавок, заохочень та компенсацій.

Фактичний фонд враховує нараховану заробітну плату працівника на основі розрахунково-платіжної відомості.

Мінімальна заробітна плата - це передбачений законодавством розмір заробітної плати за просту та некваліфіковані роботи, якщо він нижчий за цей розмір відповідно до норми праці (навантаження), місячна робота працівника не оплачується, тобто є гарантією загальнодержавного загальнообов'язкового соціального страхування на всій території України, що є обов'язкове на всіх підприємствах, різних форм власності та господарювання.

Мінімальна заробітна плата не включає доплати, надбавки, заохочення та компенсації.

З точки зору законодавства України, мінімальна заробітна плата є національним соціальним забезпеченням, яке є обов'язковим для підприємств, установ, організацій та фізичних осіб з різними формами власності та господарювання на всій території України.

Відповідно до ст. статті 2 Закону України «Про оплату праці», фонд оплати праці включає такі складові [9]:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата розраховується, як винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. У нього входять тарифи на відрядження, тарифні ставки та оклади. Це включає:

- заробітна плата, нарахована за виконання роботи відповідно до встановленого часу норм праці (норма, виробітку, обслуговування) з відрядними розцінками, тарифними ставками, тобто окладами працівників і посадовими окладами незалежно від форм та системи оплати праці, прийнятих на підприємствах;

- розмір всіх відсотків або комісійних залежить від суми доходу (прибутку), отриманого від продажу всіх робіт (робіт, послуг), у даних випадках, якщо вони є основною заробітною платою;

- розмір авторської винагороди художникам, редакції газетам, журналі, видавництва, радіо, телебачення тощо, а також їх оплата за роботу, реалізуються за ставкою авторської винагороди[12].

Винагорода також є додатковою заробітною платою, але, на відміну від основної, вона виплачується за роботу більше встановлених норм - за успіхи в роботі, кмітливість, а також за роботу в особливих умовах праці.

До фонду додаткової заробітної плати входять:

- доплати та надбавки до тарифних ставок і посадових окладів;
- гарантії і компенсації згідно з чинним законодавством;
- премії із виконання виробничих завдань (виконання та перевиконання виробничих завдань, підвищення продуктивності праці, покращення кінцевого результату господарської діяльності структурного підрозділу, економія матеріальної вартості тощо).

Керівник установи та головний бухгалтер несуть належну відповідальність за правильне планування та витрачання фонду оплати праці. Найважливішими формами оплати праці в бюджетних установах є[13]:

- погодинна;
- відрядження.

Кількість відпрацьованих годин і кваліфікація працівника мають першорядне значення для визначення розміру заробітної плати у вигляді погодинної оплати праці.

У бюджетних установах переважає погодинна форма оплати праці. Вона поділяється на:

- штатний оклад - при якому кожному працівнику встановлюється місячний оклад відповідно до штатного розкладу, посади, освіти, ступеня, категорії;
- проста погодинна ставка - побудована за принципом погодинної оплати праці: встановлюється фіксована погодинна ставка;
- погодинна премія - якій крім доходу відповідно до посадового окладу виплачується премія за досягнення відповідних якісних та кількісних показників. Ця процедура оплати є досить продуктивною та стимулюючою.

У разі встановлення погодинної форми оплати праці застосовується тарифна система. Метою його застосування є формування та диференціація заробітної плати. При цьому роботи розподіляються залежно від їх складності, а робітники - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки[14].

Як уже зазначалося, до тарифної системи входять тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна сітка — це сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, які визначають розміри тарифних ставок для працівників залежно від їх кваліфікації та складності виконуваної роботи.

Таким чином, для визначення правильного співвідношення між заробітною платою та кваліфікацією посад використовується тарифна сітка. Вона складається з певної кількості бітів і відповідних між розрядних коефіцієнтів.

Під тарифним розрядом розуміють величину, що відображає складність виконуваної роботи та рівень кваліфікації працівника, здатного виконувати роботу відповідної складності. У свою чергу, кваліфікаційна категорія є показником, що відображає рівень професійної підготовки працівника. Кваліфікація підвищується насамперед працівникам, які успішно виконують професійні завдання та обов'язки, норми праці, вимоги трудових інструкцій та

пройшли відповідну професійну підготовку. Присвоєння та підвищення кваліфікаційних розрядів здійснюється кваліфікаційними комісіями під час кваліфікаційної атестації.

Тарифний коефіцієнт є елементом порозрядної диференціації тарифних ставок тарифної сітки. Визначається як відношення шкали тарифних ставок кожного наступного розряду тарифної сітки до шкали тарифних ставок першого розряду.

Отже, тарифний коефіцієнт показує, наскільки рівень заробітної плати певної категорії вищий за рівень заробітної плати першого розряду.

Тарифно-кваліфікаційний довідник (довідник кваліфікаційних характеристик) — нормативний документ, нормативний документ, що систематично описує професії, систематично за видами економічної діяльності. Він містить перелік основних завдань, властивих конкретним посадам, з урахуванням їх складності, точності та відповідальності, а також вимог до працівників щодо виробничих навичок, знань і технологій.

Одним з основних елементів тарифної системи є тарифна ставка.

Тарифна ставка - це розмір погодинної (денної або місячної) оплати праці працівника залежно від складності роботи або його кваліфікації працівника залежно від складності виконуваної роботи або його кваліфікації (присвоєної йому розряду).

Правова основа визначення та класифікації функцій заробітної плати закріплена в преамбулі Закону України «Про оплату праці» – це відтворювальна та стимулююча функція[9].

Як соціально-економічна категорія заробітна плата має виконувати також регулюючу та соціальну функції, функцію формування та збалансування платоспроможності національного ринку[15].

Відтворювальна функція - засіб відтворення умов для реалізації та підтримки фізичного, професійного та духовного потенціалу.

Стимулююча функція - засіб, що впливає на заробітну плату та на результати праці, включаючи кількість і якість. По суті, ця функція відображає

залежність заробітної плати від внесків працівників і результатів роботи всіх працівників підприємства.

Функція регулювання - відповідно до виду економічної діяльності, рівня кваліфікації, спеціалізації та якості роботи. Ця функція забезпечує вирішення проблеми коригування цін на робочу силу на ринку праці відповідно до попиту та пропозиції, а також розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, конкретними підприємствами.

Соціальна функція - засіб забезпечення соціальної справедливості, обмеження або перешкоджання економічному та іншим формам нерівномірного розвитку.

Функція формування та збалансування платоспроможності національного ринку є засобом координації попиту населення, що підтверджується платоспроможністю пропозиції продукції.

Оскільки величина платоспроможного попиту залежить від потреб і доходів населення, то за допомогою заробітної плати, попит і пропозиція товарів формують баланс

Зміст структурної функції полягає в забезпеченні поступових структурних змін, забезпечуючи тим самим вищий технологічний рівень суспільного виробництва. У зв'язку з макроекономічними змінами робоча сила переміщується у високопродуктивні галузі, соціально-орієнтовані види діяльності та галузі, що працюють на споживчому ринку.

Захисна функція - це засіб захисту національного ринку та інтересів різних соціальних груп.

Роль захисної функції полягає у забезпеченні високої вартості робочої сили, що допоможе зберегти робочу силу країни.

Суть інноваційної функції полягає в спонуканні власника до вдосконалення технічної бази виробництва і зниження собівартості, а також у впровадженні нових прогресивних форм і систем оплати праці, що спонукає працівників підвищувати свою продуктивність праці. Ця функція реалізується

шляхом навчання, навчання працівників, що супроводжується розширенням їх інноваційної діяльності.

Усі ці функції тісно взаємопов'язані, і лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація оплати праці. Будь-яка опозиція, будь-яка з цих функцій сприяє розвитку криз в країні.

Основою побудови обліку оплати праці є системи показників, розрахунків і документації.

Облік та оплата праці характеризується такими основними показниками, як:

- чисельність працюючих різних професій;
- їх кваліфікація;
- витрати робочого часу у годинно-днях;
- кількість виробітку або обсяг виконаних робіт;
- розмір фонду оплати праці різним категоріям робітників за видами

нарахувань;

- преміальні виплати;
- розмір сум нарахування та використання на оплат відпусток;
- виплати на соціальне страхування працюючих;
- розмір відрахувань за їх видами[16].

Тому об'єднання понять «зарплата плата» та «оплата праці» призведе до нечіткого розуміння принципів, пов'язаних із заробітною платою та організацією її виплати. Як соціально-економічна категорія заробітна плата належить до найскладнішої економічної категорії, і її аналіз потребує комплексного підходу. Існує багато законодавчих і нормативних актів, які безпосередньо впливають на компенсаційний контроль бухгалтерських організацій та бюджетних установ.

В Україні існують дві основні форми компенсації: погодинна і відрядна. Коли як міра результатів праці та відрядних годин використовується кількість робочого часу - коли цим показником є кількість виготовленої продукції

(виконаної роботи, наданих послуг), використовується погодинна оплата праці.

Основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, яка включає тарифну сітку, тарифну ставку, план заробітної плати та тарифно-кваліфікаційні характеристики.

У разі встановлення погодинної оплати праці роботодавець повинен контролювати виконання нормованих завдань та вести облік робочого часу. При відрядній оплаті зазвичай використовуються нормативи виробітку та виробничі завдання, розраховані за нормативами часу.

Правильна організація оплати праці є необхідною умовою ефективного стимулювання. Реформу заробітної плати необхідно проводити шляхом підвищення вартості робочої сили, встановлення спільних керівників та рівних умов для відтворення праці незалежно від форм власності, збільшення тарифної частини заробітної плати, збільшення частки мінімальної заробітної плати в середній заробітній платі та вдосконалення національного механізму контролю заробітної плати за контрактом.

В українській законодавчій та науковій базі немає одностайного визначення поняття «заробітна плата», тому аналіз цього поняття як економічної категорії базується на визначенні заробітної плати.

Дослідження зробило висновок, що поняття заробітної плати є ширшим за визначення заробітної плати, оскільки включає ряд інших виплат, які не є заробітною платою. Забезпечення працівників гідним рівнем оплати праці здійснюється підприємствами шляхом вибору форм і систем оплати праці.

1.2 Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці

У нашій країні правове регулювання нарахування заробітної плати здійснюється низкою нормативно-правових актів і документів.

Загальні засади бюджетного законодавства визначають норми Бюджетного кодексу України, організацію бюджетної системи України, правовий статус бюджетних відносин, основи бюджетного процесу та

міжбюджетних відносин, види та підстави відповідальності за порушення бюджету. Законодавство[17].

Нормативно-правове регулювання діяльності підприємств і організацій покликане забезпечити належний і єдиний облік.

Кон'юнктура ринку вимагає від організацій, кредитних установ та інших об'єктів встановлення договірних відносин щодо використання майна, коштів, господарських операцій та інвестицій.

Впевненість у цих відносинах має підтримуватися здатністю сторін угоди отримувати та використовувати фінансову інформацію.

Облік заробітної плати – це дуже складна сфера бухгалтерського обліку, яка потребує дуже ретельного організаційного забезпечення. До основних норм чинного законодавства, які законодавчо регулюють виплату заробітної плати, належать:

- Кодекс Законів про Працю[18];
- Закон України «Про оплату праці»[9];
- Закон України «Про відпустки»[19];
- Закон України «Про охорону праці»[20].

Основним законодавчим актом є Конституція України, на якій ґрунтується все законодавство, у тому числі й трудове.

Відповідно до статті 98 КЗпП України[21] виплати в бюджетних установах із заробітної плати здійснюються відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, основної, галузевої та регіональної угод, колективних договорів, у межах бюджетних призначень та позапланових кошторисів. доходи.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про оплату праці» Кабінет Міністри України, узгодили умови обчислення рівня оплати праці працівників бюджетних установ[9].

Правові засади регулювання, організації, обліку та складання фінансової звітності в Україні визначаються Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»[22].

Відповідно до статті 3 Закону України «Про оплату праці», «мінімальна заробітна плата — це встановлена законом мінімальна заробітна плата за місячну (годинну) норму праці працівника»[9].

Особливе значення в сучасних економічних умовах має Закон України «Про охорону праці». Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону життя і здоров'я під час роботи, на належні, безпечні та здорові умови праці[20]:

- бере участь в регулюванні відповідних державних органів;
- взаємовідносини між роботодавцем і працівником із питань техніки безпеки та гігієни;
- трудового і виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Мінімальна заробітна плата є становлення державної соціальної гарантії, яка є обов'язковою на всій території України для всіх підприємств, усіх форм власності та господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якої системи оплати праці.

Місячна мінімальна заробітна плата встановлюється за відрядними та погодинними розцінками. Відповідно до статті 13 Закону України «Про оплату праці» виплата заробітної плати працівників, що фінансуються з бюджету, здійснюється в межах бюджетних призначень на підставі актів Кабінету Міністрів України[9].

Регулювання заробітної плати здійснюється законодавством на двох різних рівнях – як державному, так і договірному.

Державний рівень оплати праці — це правове регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, а також інших державних стандартів і гарантій. Визначення умов і розмірів оплати праці керівників бюджетних установ, спільної власності, працівників підприємств з бюджетним фінансуванням, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також шляхом встановлення податків на доходи працівників. Відповідно до

Закону України «Про оплату праці» вимоги та розміри виплат працівникам бюджетних організацій встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Погодинна заробітна плата є однією із поширених форм оплати праці, яка використовується в бюджетних установах. Він може бути простим, погодинним (для працівників встановлюється постійна погодинна ставка); погодинна премія (крім оплати, премія виплачується відповідно до посадового окладу) та оклад за повний робочий день (кожному працівнику призначається місячний оклад).

Нормативно-правовим актом, що регламентує порядок проведення індексації заробітної плати є Закон України «Про індексацію грошових доходів населення»[23].

Зарплата, яка підлягає індексації, обмежена прожитковим мінімумом, який встановлений для працездатної особи та складає 2270 грн. на 1 січня 2021 р. Тому зарплату індексують у межах 2270 грн., а суму, що перевищує 2270 грн., - не індексують.

При роботі за сумісництвом заробітна плата нараховується згідно з постановою «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій»[24].

Робітники, спеціалісти та службовці державних установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто крім основної, на виконання іншої роботи за трудовим договором. За договором неповного робочого часу працівники мають право працювати в тому самому або в іншій установі, або у вільний від роботи час.

Розрахунок допомоги по тимчасовій непрацездатності здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»[25]. Допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога під час вагітності та після пологів надається застрахованим особам як за сумісництвом, так і за основним місцем роботи в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

З 4 червня 2021 року в Україні запроваджується цільова модель формування та доставки «електронних лікарняних».

Запровадження електронних лікарняних – важливий етап депаперизації не лише у сфері охорони здоров'я, а й у побудові ефективної системи електронного документообігу, яка дозволить значно заощадити бюджетні кошти за рахунок мінімізації корупційних ризиків видачі невиннованої лікарні та спрощення процесу. про отримання страхових виплат.

З 4 червня по 31 серпня 2021 року в Україні передбачено перехідний період запровадження електронних лікарень (наказ МОЗ України від 1 червня 2021 року № 1066 «Деякі питання формування медичних листків тимчасової непрацездатності та їх інспекції» (далі – МОЗ № 1066) Це означатиме, що в цей період медичні заклади видаватимуть як медичні листки тимчасової непрацездатності, так і листки непрацездатності[26].

Нормативним документом для розрахунку відпускних є Закон України «Про оплату відпусток», який встановлює право на державну гарантію на оплату відпусток.

Відповідно до Податкового кодексу України є такі платники податків:

- громадянин України, який отримує як доходи з українського джерела, так і іноземні доходи;
- громадянин іншої країни, який отримує дохід з джерела доходу в Україні[27];

Предметом оподаткування громадян України є:

- загальний місячний оподатковуваний дохід;
- оподатковуваний місячний чистий дохід, який визначається шляхом зменшення загального оподаткованого місячного доходу на суму податкових кредитів за поточний звітний рік;
- доходи з одного джерела в Україні, які підлягають оподаткуванню залишковим оподаткуванням при виплаті;

Ставка податку на доходи фізичних осіб становить 18%. Загальний річний оподатковуваний дохід включає загальний місячний оподатковуваний дохід за звітний рік та іноземний дохід, отриманий у звітному році.

Загальний місячний оподатковуваний дохід включає:

- дохід виражений у вигляді заробітної плати, інших виплат та заробітної плати, нарахованих платнику податку.
- дохід вказаний у вигляді заробітної плати, інших виплат і пільг, нарахованих платнику податку.
- дохід від продажу інтелектуальної власності;
- доходи у вигляді винагород за авторське право;
- пенсійні внески в рамках передбаченого законодавством забезпечення по старості без позбавлення волі;
- розмір страхування або виплати пенсії;
- оподатковуваний дохід не потрібно включати до розрахунку загального оподаткованого доходу за попередній податковий період і визначається платником податку індивідуально за звітний період;
- дохід, отриманий платником податку від роботодавця як дохід перед продажем;
- доходи у вигляді пені, пені чи фінансової неустойки, які платник податків фактично отримує як відшкодування грошових чи матеріальних збитків;
- додаткова сума, отримана платником податку на підставі квитанції або декларації, яка не повернута у встановлений законодавством строк;
- дохід у вигляді відпустки;
- дохід у вигляді лікарняних;
- доходи платників податків за визначене заміщення або випрацювану зміну;
- іноземні доходи тощо[28].

Для виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ вона нараховується, що складається з розрахунку заробітку за місяць з урахуванням

посадового окладу, різних доплат і надбавок, премій, допомог, відпускних, у тому числі відрахувань.

Також слід зазначити, що працівнику нараховується індексація заробітної плати відповідно до Закону України від 03.07.1991 №1282-XII (в редакції від 06.02.2003 №491-IV із змінами) «Про індексацію грошових доходів» та Порядок індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (зі змінами та доповненнями). Розмір індексації заробітної плати працівника визначається в результаті множення розміру заробітної плати, що підлягає індексації, на величину збільшення індексу споживчих цін, поділену на 100[23].

Ставка єдиного соціального внеску становить 22%, військового збору – 1,5%. Тарифна сітка (схема оплати праці) складається на основі тарифної ставки працівників першого розряду та співвідношення розмірів тарифних ставок (заробітної плати) відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України».

Схема оплати (тарифних ставок) у бюджетній сфері, створена на основі:

- мінімальна заробітна плата (тарифна ставка), встановлена Кабінетом Міністрів;
- співвідношення міжкваліфікаційних посадових окладів (тарифних ставок) та тарифних коефіцієнтів.

Правові та організаційні засади державного контролю в Україні реалізуються Держаудитслужбою. Орган фінансового регулювання країни керується Конституцією України, Законом про бюджет України, «Основними засадами державного фінансового нагляду в Україні» та іншими законодавчими актами, а також законами Президента та Кабінету Міністрів України. Україна. Тому контроль бюджетної системи та облік контролю заробітної плати керуються правилами та положеннями, що містять багато протиріч[29].

Отже, правове регулювання виплат працівникам на підприємствах, в установах та організаціях здійснюється на державному та договірному рівнях.

На державному рівні закріплюються основні права працівників на працю та оплату праці роботодавців щодо надання мінімальних соціальних гарантій. Договірне регулювання деталізує норми законодавства на рівні всієї країни, галузей, окремих територій та конкретного підприємства.

1.3. Методика та організація обліку оподаткування оплати праці

Сьогодні однією з головних проблем бюджетних органів є те, що вони працюють з недостатніми коштами у державному бюджеті. Це вимагає не тільки планування, виконання та контролю надходжень і видатків бюджетного плану, а й управління результатами виконання.

У бюджетних установах виплати та контроль працівникам здійснюються на підставі нормативно-правових актів України, зокрема Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», постанов, інструкцій наказів про оплату праці. праці; генеральні, регіональні, галузеві, колективні договори в межах бюджетних асигнувань та позабюджетних надходжень[9].

В установі запроваджена погодинна форма оплати праці, тобто за відпрацьований час, де обсяг роботи визначається згідно відпрацьованого часу. Вона сплачується шляхом перерахунку коштів на банківську картку працівника.

Облік і оподаткування заробітної плати регулюється:

- Податковим Кодексом України[30];
- Законом України «Про оплату праці[10]»;
- Кодексом України про адміністративні правопорушення[31];
- Кодексом законів про працю України[18];
- Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»[25];
- Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»[32];
- Наказом «Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку «Виплати працівникам»»;

- Наказом «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати»[33];
- Законом України «Про внесення зміни до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування військовим збором грошового забезпечення військовослужбовців та інших осіб, які беруть безпосередню участь в антитерористичній операції»[30];
- та іншими документами.

Серед видів контролю першим є державний фінансовий контроль, який включає нагляд за дотриманням бюджетного законодавства та контроль за використанням державного та спільного майна. Контроль здійснюється органом державного фінансового контролю відповідно до Закону України «Про основні засади державного фінансового контролю України» [34] шляхом проведення державних фінансових аудитів, контролю та ревізій державних закупівель.

Для того, щоб точно визначити компетенцію особи, яка підлягає державному фінансовому контролю щодо виплат працівникам, слід визначити ряд завдань, контролювати роботу всіх підрозділів і працівників організації по оплаті праці працівників або службовців організації. і стежити за цим процесом.

При розгляді виплат працівникам доцільно не тільки виявляти порушення та зловживання, а й знаходити резерви витрат на оплату праці. Перевірка зобов'язань із виплати заробітної плати починається з підтвердження даних бухгалтерського обліку на рахунку 6511 «Оплата роботи». Для цього зарахування цього рахунку звіряється з сумою зі списку зареєстрованих платіжних повідомлень або сумою платіжної інформації для виставлення рахунку.

Погодинна система оплати праці показує точність використовуваних тарифів і окладів і відповідність умовам контракту, а підприємство показує виконання кількісних і якісних показників і правильне застосування нормативів і тарифів[9].

Процедури контролю повинні забезпечувати правильне застосування тарифних ставок та відповідних тарифних ставок відповідно до Постанови «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної системи професійних розрядів та коефіцієнтів оплати праці працівників установ», установ та організацій». Окремі напрямки бюджету[35].

Необхідно перевірити документи, що підтверджують обсяг робіт, за які нараховується заробітна плата – табелі обліку робочого часу.

Крім того, при здійсненні розрахунків працівникам бюджетної установи необхідна перевірка:

- порядок виплати заробітної плати робітникам;
- розрахунок виплат працівникам виходячи з середньої заробітної плати;
- цільове використання загального фонду на використання коштів персоналу бюджетних установ.

Оскільки ці кошти є одержувачами державного бюджету відповідно до статті 55 Бюджетного кодексу України, на них покладається укладання відомчих угод, трудових договорів, колективних договорів, бухгалтерських документів, повідомлень та розрахунків з оплати праці працівників[17]:

- правильність розрахунку планових показників виплат працівникам залежить від суми собівартості за кодом економічної класифікації 2120 «Виплата заробітної плати», яка також включена до переліку захищених статей витрат державного бюджету;
- правильне нарахування та сплата єдиного соціального внеску;
- своєчасне визначення не отриманих сум, для виплати заробітної плати.

Оскільки основні документи регулюють нараховані витрати, фонд оплати праці та трудові відносини, вони важливі для контролю заробітної плати. Організація повинна уточнити облікові обов'язки щодо розрахунків з працівниками, а саме: облік робочого часу та використання працівниками, розрахунки з працівниками та службовцями тощо.

Таким чином, контроль за використанням коштів на виплати працівникам у бюджетних установах відіграє важливу роль, оскільки такі витрати становлять найбільшу частку в загальній сумі всіх витрат. Під час його здійснення відбувається процес контролю за використанням фонду оплати праці.

Крім того, моніторинг виплат працівникам є трудомістким процесом і потребує особливої уваги, оскільки витрати на заробітну плату державних установ є важливою частиною загальної частини кошторису витрат.

Облік, правильність нарахування та своєчасного перерахування до бюджету податків і зборів, а також нарахувань на заробітну плату є дуже відповідальним аспектом бухгалтерської роботи бухгалтера. Виплати працівникам у вигляді заробітної плати та прирівняних до неї доходів є частиною місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку.

Податок на доходи фізичних осіб – це прямий загальнодержавний податок, що утримується практично з усіх видів доходів фізичних осіб, як із заробітної плати утримується ПДФО – 18% ВЗ – 1,5% та робиться нарахування ЄСВ – 22% мають джерело походження у Україні. З 2016 року ставка податку на доходи фізичних осіб встановлюється на рівні 18%.

Військовий збір - тимчасовий податок на заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати чи інші виплати та винагороди, які нараховуються (виплачуються, надаються) працівникові у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами. Податок запроваджено по всій Україні як тимчасовий у зв'язку із спеціальним воєнним станом в Україні. Ставка збору не змінювалася з моменту його запровадження і становить 1,5% від об'єкта оподаткування.

Єдиний соціальний внесок є обов'язковим внеском до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, з метою забезпечення прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат за чинними видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. З 2016 року розмір ставок ЄСВ не змінювався і сьогодні загальна ставка ЄСВ

становить 22% від нарахованого доходу та 8,41% для працівників з інвалідністю.

Оскільки для визначення об'єкту оподаткування податком на доходи фізичних осіб та військовим збором виявляється одна стаття ПКУ тому розглянемо їх у комплексі. Так, базою оподаткування ПДФО та ВЗ є нараховані доходи у заробітній платі або інші виплати та винагороди, нарахування яких здійснюється згідно з трудовими договорами та за цивільно-правовими договорами[36].

Відповідно до ПКУ заробітною платою є основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з трудовими відносинами відповідно до законодавства. Детальний перелік виплат, що підлягають оподаткуванню ПДФО та військового збору у складі виплати заробітної плати, наведено в табл. 1.1.[47]

Таблиця 1.1.

Найменування виплати	Оподаткування ПДФО, ВЗ	Коментар
1.Заробітна плата за відпрацьований час;	+	
2. Оплата відпускних;	+	
3. Оплата компенсацій при звільненні працівника;	+	

Продовження таблиці 1.1.

4. Оплата лікарняних у т.ч. оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок ФСС;	+	В контексті ПКУ лікарняні з метою обкладення ПДФО прирівнюються до зарплати;
---	---	--

5. Добові;	-	У межах 0,1 розміру мінімальної заробітної плати;
6. Неповернуті суми видані на відрядження та під звіт;	+	
7. Оплата допомоги по вагітності та пологах;	-	
8. Регулярна матеріальна допомога;	+	
9. Одноразова матеріальна допомога;	+	
10. Благодійна допомога за нецільовим призначенням;	-	У межах суми неоподаткованого доходу. Станом на 1 січня 2021 р. – 3180 грн;
11. Допомога на лікування та медичне обслуговування;	-	За умови виконання норм передбачених п.п. 165.1.19 ПКУ;
12. Благодійна допомога на лікування, згідно цільового призначення;	-	За умови виконання норм передбачених п.п. 170.7.1 ПКУ;
13. Цільова благодійна допомога для реабілітації.	-	За умови виконання норм передбачених п.п. 170.7.4 ПКУ.

Відповідно до положень Податкового кодексу України кожен працівник має право зменшити суму загального оподаткованого доходу у вигляді заробітної плати на суму податкової соціальної пільги (ПСП).

Застосування ПСП до доходів працівників відбувається за кількох умов. Перша умова - пільга поширюється тільки на дохід у вигляді заробітної плати і тільки на одне місце її нарахування. Друга умова застосування ПСП – сума

нарахованої заробітної плати не повинна перевищувати граничний розмір місячного доходу для застосування пільг[37].

Показник максимального розміру місячного доходу розраховується як множення прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня звітного року на 1,4 та округлення результату до з наступних 10 грн. У 2021 році максимальна сума місячного доходу за користування ПСП становить 3180 грн.

Таким чином, у загальному випадку при обчисленні доходу у вигляді заробітної плати базу для розрахунку ПДФО слід визначати як різницю між нарахованою працівникові заробітною платою та податковою соціальною пільгою.

Слід зазначити, що розмір соціальних виплат залежить від трьох показників:

- місячного прожиткового мінімуму для працездатних осіб встановленого станом на 1 січня звітного податкового року;
- відсоткової ставки, що застосовується до прожиткового мінімуму %;
- категорії, до якої може бути віднесений платник ПДФО.

Дальше можна побачити наведено перелік працівників, які мають право на отримання податкової соціальної пільги у 2021 році, які наведено у табл.1.2.[47]

Таблиця 1.2.

Категорія платника податку	Гранично допустимий розмір доходу, який надає право ПСП, грн	Розмір ПСП, %	Розмір ПСП, грн
1.Кожен працівник;	3180,00	50%	1135

Продовження таблиці 1.2.

2. Особи, які утримують двох і більше дітей до 18 років;	3180,00 кількість дітей	х	100%	1135 кількість дітей	х
3. Одинокі батьки чи опікуни, піклувальники, які утримують дітей до 18 років;	3180,00 кількість дітей	х	150%	1702,50 кількість дітей віком до 18 років	х
4. Особи, які утримують дітей з інвалідністю до досягненню ними 18 років.	3180,00 кількість дітей	х	150%	1702,50 кількість дітей з інвалідністю віком до 18 років	х

Застосування ПСП здійснюється відповідно до законодавства і залежить від волі працівника. Бажання працівника оформляється заявою про застосування податкової соціальної пільги, яку працівник подає до бухгалтерії кооперативу разом з документами, що підтверджують право на отримання такої пільги.

На досліджуваному підприємстві ПСП використовується для працівників, місячний дохід яких не перевищує граничного розміру (сумісники), та для осіб, які мають неповнолітніх дітей.

Тут слід зазначити, що застосування ПСП зменшує об'єкт оподаткування лише ПДФО і жодним чином не зменшує базу оподаткування військового збору. Базою для нарахування ЄСВ є дохід у вигляді заробітної плати, у тому числі виплаченої в натуральній формі.

До доходів у формі заробітної плати входять основна і додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, а також виплати за надані послуги або роботи за договорами цивільно-правового характеру, лікарняні та виплати по вагітності та пологах.

При розрахунку бази нарахування ЄСВ важливо враховувати максимальні та мінімальні межі бази нарахування ЄСВ. Максимальний розмір доходу, з якого стягуються ЄСВ, становить 15 мінімальних зарплат, у грошовому еквіваленті у 2021 році – 96 500 гривень. Дохід у вигляді заробітної плати, що перевищує цей, не є базою для розрахунку ЄСВ. Мінімальний ліміт бази нарахування ЄСВ дорівнює розміру мінімальної заробітної плати.

Тобто у випадках, коли з різних причин база для нарахування ЄСВ для окремого працівника у певному місяці менша за розмір мінімальної заробітної плати, базою для нарахування є мінімальна заробітна плата.

Застосування цього правила має винятки:

- якщо працівник перебуває на підприємстві за сумісництвом;
- якщо трудові відносини укладені не з 1 числа місяця, за який здійснюється нарахування;
- оплата робіт або послуг за договорами цивільно-правового характеру.

У всіх наведених ситуаціях базою нарахування ЄСВ є фактично нарахований дохід. При розрахунку єдиного соціального внеску слід мати на увазі, що існує ряд досить поширених виплат працівникам, які не включаються до бази нарахування. Зокрема, це добові, витрати на проїзд чи проживання під час відряджень, компенсації, нараховані працівникам під час затримки виплати при звільненні тощо. ПДФО, ВЗ та ЄСВ перераховуються до бюджету за місцем реєстрації роботодавця.

Ці норми не поширюються на виплату ЄСВ, роботодавці зобов'язані сплачувати єдиний внесок під час кожної виплати доходу, який є базою для нарахування, одночасно з його виплатою, у разі якщо дохід нараховано, але не пізніше – не пізніше 20 числа наступного місяця. за місяцем нарахування доходу[38].

Синтетичний облік нарахування та сплати ПДФО, ВЗ та ЄСВ ведеться відповідно на рахунках 6411 «Розрахунки з ПДФО», 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» та 6511 «Розрахунки з єдиного соціального внеску

працівників підприємства». По дебету рахунків відображаються платежі до бюджету, кредитні нарахування.

У разі автоматизованого обліку за допомогою програми 1С нарахування податків здійснюється переважно за тими ж документами, що й нарахування доходу (заробітна плата, відпустка, лікарняний тощо). Аналітичний облік цих відрахувань і нарахувань персоналізований для кожного працівника.

Висновки до розділу 1

Отже, узагальнюючи дані в першій частині, можна зробити висновок, що заробітна плата дійсно є найважливішою складовою роботи будь-якого підприємства чи бюджетної установи, найбільшою мотивацією та мотивацією роботи кожного працівника, і вона відіграє важливу роль у розвитку.

Тому що кожен працівник, який отримує винагороду за роботу, сам повинен знати найважливіше визначення заробітної плати, яке дається в Законі України «Про оплату праці»: заробітна плата, як правило, обчислюється у валюті, уповноваженій ним згідно з трудовим договором. працівників за їхню роботу.

Визначено також структуру фонду оплати праці та детально описано структуру оплати, що належить до фонду оплати праці. Він визначає контрольні завдання обліку заробітної плати бюджетного відділу та етап перевірки обліку заробітної плати бюджетного відділу.

Заробітна плата є дуже суперечливою категорією в системі економічних показників, оскільки вона відображає різні інтереси сторін, які беруть участь у трудових відносинах. Механізми компенсації за ринкових умов досить різні. Її головне завдання – стимулювати продуктивність.

Оскільки нормативно-правова база часто змінюється та накопичено велику кількість оригінальних та зведених документів про оплату праці, важливою частиною роботи бухгалтера є її перегляд та вдосконалення відповідно до актуальних вимог.

З метою підвищення ефективності бухгалтерського обслуговування бюджетних органів важливою є розробка концепції обліку операцій із

заробітної плати. Це сукупність точок зору та методів вирішення проблеми вдосконалення організації обліку заробітної плати в бюджетних установах.

Форма, система та розмір оплати праці працівників самостійно встановлюються військовим госпіталем у формі колективного договору відповідно до норм і гарантій, встановлених законодавством. Ця законодавча норма надала бюджетному органу значну свободу дій і наділила його багато обов'язків, адже від того, як вони правильно та ефективно організують стимулювання діяльності агенції, цілком залежить ефективність роботи.

Розрахунок заробітної плати бюджетної організації здійснюється на основі тарифної системи, що включає тарифну сітку, тарифну ставку, посадовий план. Основна заробітна плата розраховується за встановленими нормами праці та тарифними ставками. Визначається у вигляді тарифних ставок, відрядної заробітної плати та заробітної плати працівників. Бухгалтерський облік таких установ контролюється Міністерством фінансів України (МФІ) та Національним казначейством щодо законодавства про бюджетний процес та організації бухгалтерського обліку та ведення нормативних документів.

РОЗДІЛ II

СИСТЕМА ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ УДКСУ У БУЧАЦЬКОМУ РАЙОНІ

2.1. Загальна характеристика досліджуваної установи

Бюджетним кодексом України бюджетними установами є органи державної влади, органи місцевого самоврядування, а також створені ними в установленому порядку організації, які у повному обсязі утримуються за рахунок державного або місцевого бюджету та не є прибуток

До бюджету належать організації, які повністю або частково фінансують свою основну діяльність з бюджету на основі кошторисів доходів і видатків. Їх належність характеризується статутом організації, установчими документами та відповідними фінансовими органами[39].

Слід зазначити, що хоча існує законодавча база для управління бюджетними установами та діяльністю груп, жоден із цих документів чітко не визначає їх класифікацію.

Для бюджетних органів основним фінансовим документом є кошторис доходів і видатків, який підтверджує певними повноваженнями щодо доходів і видатків, визначає обсяг і напрямок використання коштів для виконання суміжних функцій. (див. дод. А і дод. Б)

Казначейство України відповідно до Указу Президента від 27 квітня 1995 р. №335 «Про Державне казначейство України» створено при Міністерстві фінансів для забезпечення ефективного управління коштами бюджету, підвищення оперативності у фінансуванні видатків у межах кошторису[40].

Казначейська система є частиною системи органів виконавчої влади для реалізації державної політики у напрямку казначейського обслуговування бюджетних коштів. Його утримують за рахунок державного бюджету. Казначейство та його територіальні органи мають самостійні кошториси,

реєстраційні та інші бюджетні рахунки, відкриті в Казначействі, а також в установах банків.

Управління Державної казначейської служби України у Бучацькому районі Тернопільської області створено відповідно Указу Президента України від 13.04.2011 № 460/2011(із змінами та доповненнями), Положення управління, затверджено наказом Державної казначейської служби України від 21.11.2011 № 119 .Управління знаходиться за адресою Тернопільська обл., Бучацький р-н., м. Бучач, вул. Агнона,3, згідно із свідоцтвом про право власності. Управління очолює начальник Козар Галина Йосипівна. Основним видом діяльності є управління на рівні районів, міст, районів у містах.*(див. дод. В)*

Управління державної казначейської служби України у Бучацькому районі (далі - управління Казначейства) є територіальним органом ДКУ.

Управління виконує покладені на нього завдання, а його цілі тісно пов'язані з функціонуванням місцевої адміністрації та органів місцевого самоврядування, а також підприємств, установ та організацій району. У межах своєї компетенції видає організаційно-нормативні накази.

Міністерство фінансів очолює голова, який призначається на посаду за поданням Голови Міністерства фінансів, Голови Державної фінансової служби України за згодою Міністра та голови місцевої державної адміністрації, голова Державної фінансової служби України призначається за згодою Міністра та голови місцевого самоврядування, звільненого з посади за поданням фінансового директора.

Казначейство України є державним адміністративним органом, підпорядкованим Міністерству фінансів[41]. ЦКУ бере участь у системі електронних платежів Національного банку.

Основними цілями ДКУ є надання фінансових послуг державним та муніципальним бюджетам на основі єдиного фінансового рахунку, що включає[42]:

- готівкою та касове обслуговування як власників домогосподарств, так і платників;
- контроль бюджетного процесу шляхом підтвердження надходжень, обліку платежів та здійснення платежів згідно з акцептом зобов'язань;
- у межах цього повноваження здійснює контроль за учасниками бюджетної процедури відповідно до бюджетних правил;
- облік та звітність про виконання державного та місцевих бюджетів;
- управління фінансовими ресурсами, які вони мають у своєму розпорядженні і якими вони самі розпоряджаються;
- визначає механізм казначейського обслуговування державного та місцевих бюджетів, встановлює єдині правила обліку та звітності щодо виконання державного та місцевих бюджетів, кошторис розпорядників бюджетних коштів, визначає порядок та умови подання звітності та виконує кошториси державних цільовий фонд.

Установа з державного та місцевих бюджетів, який встановлює єдині правила обліку та звітності про виконання державного та місцевих бюджетів, бухгалтерський облік розпорядників бюджету, встановлює порядок та строки подання звітності про виконання державного та місцевих бюджетів. місцеві домогосподарства.

Міністерство фінансів України виступає як самостійна установа, яка розробляє власну кадрову, економічну та інформаційну політику для розвитку фінансової системи.

Відповідно, фінансова система України має трирівневу структуру і складається з:

- Державне казначейство України, яке знаходиться в столиці країни;
- Управління державного казначейства обласного значення;
- Районні управління державної фінансової адміністрації.

При виконанні державного бюджету за доходами і видатками перед офісом ДКУ Буцацького району покладені такі завдання[42]:

- відкриття рахунки в ГУ Державної фінансової служби у Тернопільському краї для обов'язкових платежів до бюджету або державного цільового фонду;
- реалізація та ведення обліку надходжень до бюджету, що надходять до Міністерства фінансів України в Буцацькому районі відповідно до плану обліку при виконанні державного та місцевих бюджетів, у розрізі за класифікаційними кодами домогосподарств та видами операцій;
- створення розрахунки та повернення нерегулярних платежів до бюджету на підставі визначень ДКУ в Буцацькому районі, м. Бучач або за рішеннями суду тощо.
- охоплювати щоденні, періодичні та періодичні звіти на підставі квитанцій за класифікацією надходжень домогосподарств та подання їх до компетентних органів.
- здійснюється контроль за платежами до бюджету та державних коштів на певні цілі;
- виконання попередній контроль цільового витрачання бюджетних коштів;
- розповсюджувати списки рахунків, відкритих у відділенні, серед клієнтів;
- облік усіх операцій з виконання державного бюджету;
- рішення про перелік обов'язків розпорядників та власників коштів державного бюджету;

Виконання операції з виконання платіжних доручень як розпорядниками бюджетних коштів, так і одержувачами на підставі підтвердних документів, зареєстрованих податків за державною скарбницею, плану надходжень, визначених до загального та спеціального фондів державного бюджету;

Установа ДКУ Буцацького району має такі права[49]:

- укладення договорів за нормами ДК України з урахуванням особливостей Цивільного кодексу України та інших законодавчих та нормативно-правових актів щодо окремих видів договорів;
- зобов'язання місцевим органам виконавчої влади, у тому числі установам, організаціям та корпораціям, дотримуватись встановленого порядку виконання державного та місцевих бюджетів, бухгалтерського обліку та звітності;
- введення в експлуатацію кваліфікованих спеціалістів, професіоналів, експертів інших установ чи організацій, працівників інших органів влади за консультацією;
- забороняти здійснення операцій за рахунками розпорядників та розпорядників бюджетних коштів та відмовляти у їх вилученні у випадках, передбачених законодавством;
- повернення до суду у разі порушення бюджету;
- вносити в установленому порядку пропозиції щодо вдосконалення бюджетного законодавства.

Міністерство фінансів діє на підставі положення, що затверджується головою Державної фінансової служби України.

Відповідно до Положення ДКУ, Бюджетного кодексу України та інших нормативно-правових актів Казначейство України виконує такі основні завдання:

- реєстрація пропозиції щодо формування державної політики щодо управління видатками бюджету Казначейством;
- удосконалення Державної політики у сфері бюджетного управління Мінфіном.

Ці обов'язки охоплюють широкий спектр функцій фінансових органів відповідно до їх ролі у фінансовій політиці держави. Відповідно до покладених на неї завдань Державна казначейська служба виконує такі функції [46]:

- розрахунково-касове обслуговування клієнтів, власників домогосподарств та інших клієнтів, операції з бюджетними коштами, спільні проекти з міжнародними фінансовими установами через систему електронних платежів Національного банку;
- в оборотному порядку залучати кошти Єдиного фінансового округу для покриття тимчасової нестачі ліквідності в місцевих бюджетах, ПДФ та надання стипендій;
- ведення та закриття домашніх та позабюджетних рахунків;
- безумовне списання майна з рахунків, на яких обліковуються кошти державного та комунального бюджетів та бюджетних установ, за рішенням органу державної влади, який має право його застосовувати;
- повернення коштів асигнування, нараховані неправильно або на шкоду бюджету, після подання до органів, відповідальних за контроль за видатками бюджету;
- накладати штрафні санкції, якщо надміру сплачені податки не погашаються вчасно або не відповідно до законодавства;
- виконання взаєморозрахунків між державними та місцевими домогосподарствами, а також між місцевими домогосподарствами у встановленому законом порядку;
- реєстрація та облік бюджетних зобов'язань розповсюджувачів та власників бюджетних коштів та включення їх до звіту про виконання бюджету;
- бюджетний орган має завдання не допустити неналежного виконання бюджетного законодавства особами, які беруть участь у бюджетній процедурі;
- забезпечити функціонування центральної інформаційно-обробної системи фінансового управління та внутрішньої платіжної системи фінансового управління та вжити заходів щодо захисту інформації, що обробляється фінансовою адміністрацією;

- відповідальність розпорядник бюджетних коштів з бюджетних зобов'язань, програмного бюджету;
- ведення обліку доходів і видатків державного та місцевих бюджетів, складання та подання фінансово-побутової звітності;
- дотримання правил валютного контролю за операціями з бюджетними коштами в іноземній валюті.

Основною метою установи є забезпечення впровадження системи державних закупівель товарів, робіт і послуг при запровадженні системи касового управління та визначених законодавством одержувачів бюджетних коштів та замовників.

Управління організацією, яке повністю або частково фінансується з бюджету на підставі звіту про доходи та витрати, відноситься до бюджетної організації.

Управління виконує покладені на нього завдання та завдання і тісно пов'язане з функціонуванням органів місцевої адміністрації та місцевого самоврядування, а також підприємств, установ та організацій відповідної області.

У межах своїх повноважень видає організаційно-нормативні розпорядження, основним видом діяльності якого є управління на рівні районів, міст та районів у містах. Казначейство діє на підставі наказу, затвердженого Головою Державного казначейства України.

2.2. Облік розрахунків з оплати праці працівників в установі

Обов'язки бухгалтерської служби Управління державної казначейської служби України у Буцацькому районі полягають у наступному[50]:

- організація бухгалтерського обліку відповідно до встановлених документів;
- використання передових форм і методів бухгалтерської роботи;
- попередній контроль за своєчасним і належним оформленням документів;

- здійснення контролю витрат відповідно до фінансування та цільового використання;
- контроль економічного використання матеріальних, людських і фінансових ресурсів;
- забезпечення обліку доходів і витрат через спеціальні рахунки;
- негайне виявлення негативних явищ у фінансовій діяльності;
- негайна виплата та призначення заробітної плати та стипендії;
- моніторинг та контроль стану виплати заробітної плати та дотацій;
- підготовка бухгалтерських документів та їх своєчасне подання;
- правильність оформлення бухгалтерських документів, їх складання та здача до архіву.

Весь обліковий процес УДКСУ у Буцацькому районі складається з трьох етапів його здійснення, а саме: первинний облік, поточний облік, зведений облік.

Перша фаза процесу обліку — це перша фаза бухгалтерського обліку, яка характеризується серією операцій:

- виявлення інформаційних даних, що стосуються об'єктів обліку;
- вимірювання на основі системи показників, що використовуються в бухгалтерському обліку, а саме грошових, натуральних і трудових показників;
- реєстрація відомостей у відповідних книгах облікових даних - документів.

Другий етап — підсумковий облік, який включає, серед іншого:

- реєстрацію інформації, отриманої в результаті первинного обліку, в системі бухгалтерського обліку;
- реєстрація інформації в носії інформації даного етапу бухгалтерського обліку - обліковому реєстрі;
- групування та перезавантаження показників інформаційних даних.

Третя фаза процесу бухгалтерського обліку — це етап узагальнення, який включає:

- консолідацію поточної облікової інформації у вигляді відповідних форматів звітності;
- передача продуктивних даних зовнішнім і внутрішнім одержувачам;
- зберігання первинної, поточної та проміжної облікової інформації, оформленої у вигляді облікових записів, реєстрів та відомостей.

Забезпечення ведення бухгалтерського обліку в УДКСУ у Бучацькому районі з метою виконання вимог частини 4 статті 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», обрано її організаційну форму, а саме: створення бухгалтерських служб за дорученням головного бухгалтера та узгодження з основними розподільниками бюджетних коштів для формування облікової політики та бланків[22].

Бухгалтерська форма етичного порядку, як певна система бухгалтерського обліку, коли єдині принципи, процедури та методи реєстрації та консолідації в ній інформації, формування систем і форм управлінського обліку, звітності та моніторингу господарських операцій, ідентифікації співробітників. Право підписувати бухгалтерські документи, затверджувати правила документообігу та технологію роботи з обліковою інформацією.

При прийнятті працівників на роботу виконується оформленням трудового договору між найманою особою і роботодавцем в УДКСУ у Бучацькому районі проводиться через укладання трудового договору. Наказ або розпорядження про прийом на роботу, форми П-1, дає можливість оформити працівника на роботу в установі. Після чого здійснюється реєстрація наказів, після проходження всіх відповідних підписань в книзі реєстрації наказів.

При зарахуванні працівника на роботу, на нього створюються такі документи:

- особова картка за типовою формою П-2 – необхідна для аналізу складу та обліку руху кадрів (заповнюється особова картка діловодом);
- особова справа – це комплекс документів, що містять інформацію про працівника.

В таблиці здійснюється облік використання робочого часу, який відкривається щомісячно на працівників установи.

Відповідно до наказу Національної статистичної комісії «Про затвердження Типового формату первинних облікових документів зі статистики праці» існує типовий формат П-5. Після затвердження керівником УДКС у Бучацькому районі звіт буде переданий до бухгалтерії.

Для відомостей про оплату необхідно підготувати розрахунки згідно наказу про вступ працівника за встановленим статусом та здійснити відповідні відрахування; сформувати графік за режимом роботи; лікарняні; оформити розрахунки по передоплаті та виплати. Розрахунковий лист є основним документом, який фіксує факти здійснення комерційних операцій.

При складанні розрахунково-платіжної відомості використовуються таблиці тарифних ставок, таблиці ставок податків, довідники законодавства про працю, щоб бухгалтерам було легше обчислювати заробітну плату та утримувати з неї.

Організаційна структура УДКС у Бучацькому районі м. Бучач, штат працівників та посадові оклади працівників зазначені у штатному розписі.

Штатний розпис — це організаційний документ, який відображає структуру підприємства, кількість підрозділів, працівників та розмір їх заробітної плати. Наявність на підприємстві правильно складеного штатного розпису є запорукою уникнення непорозумінь з представниками контролюючих органів. *(див. дод. Г і дод. Д)*

Штатний розпис державної установи УДКСУ у Бучацькому районі м. Бучач, який набрав чинності на початку календарного року та діє протягом року (згідно з абзацом 1 пункту 45 КМУ від 02/ № 28/2002 № 228 «Про

затвердження Порядку створення, розгляду, затвердження та основних вимог до здійснення витрат бюджетних органів»)[43].

Зміни до штатного розпису вносяться лише за обставин, що не мають істотного значення, наприклад, введення (виключення) підрозділів працівників, зміни розміру оплати праці та важливих умов праці (посади, розряди, категорії тощо). Якщо вони не важливі, вони розробляють наказ про внесення змін до списку з працівників, і наказ про зміни буде в послідовній формі. Вказується причину зміни та точну дату, коли зміни набудуть чинності. Якщо змін багато, має сенс скласти список працівників у новій версії. У цій установі це не так, але якщо порівняти штатний розпис на 2020-2021 робочий рік, то можна побачити постійність штату.

Якщо відбулася зміна чисельності штатних посад. Тобто штатний склад змінюється в більш позитивну для працівників сторону, тобто чисельність працівників збільшується, а не зменшується, необхідно скласти звіт про прийняття працівника на роботу.

Трудові відносини між роботодавцем і працівником формально встановлюються через трудовий договір - терміновим і безстроковий договір, цивільно-правову угоду та усну угоду. В останньому випадку йдеться про реєстрацію працівників за штатним розкладом. Тому подавати документи на працевлаштування необхідно без підписання трудового договору. Після видачі трудового наказу обидві сторони усно підписують трудовий договір, і обидві сторони погоджуються його виконати. Робота за сумісництвом все ж можлива - це не передбачає укладання договору.

Трудові договори зазвичай укладаються в письмовій формі. Це є обов'язковим для організованого найму, контрактів, роботи в районах з особливими географічними умовами та умовами ризику для здоров'я, найму неповнолітніх або фізичних осіб, коли працівники наполягають на підписанні письмового контракту. Під час реєстрації громадяни пред'являють паспорти, трудові посібники, документи про освіту, стан здоров'я тощо.

Коли договір не укладено, працівники не допускаються до роботи. Якщо працівник запрошений на роботу в іншу компанію і отримав схвалення керівника, він не може відмовитися від контракту. При цьому забороняється підписувати договори з особами, у яких у протоколі медичного огляду є протипоказання на роботу. Заборона та необґрунтована відмова в прийомі на роботу. Важливо пам'ятати, що при підписанні, зміні та розірванні договорів не допускається обмеження прав чи встановлення інтересів залежно від походження, національності, статі, мови тощо. Проте вимоги до віку, освіти та стану здоров'я працівників можуть бути передбачені законом.

Трудовий договір може бути: безстроковим (укладається на невизначений термін); на певний строк (визначається за взаємною згодою); закінчується з моментом виконання роботи. При цьому, якщо трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін через характер роботи, умови праці та виплати працівникам, укладається строковий договір. Під час реєстрації договору термін визначається конкретним періодом, часом події (наприклад, повернення з відпустки у зв'язку з вагітністю), а також виконанням певного обсягу роботи.

Інформація про прийняття працівника повинна бути надана до ДПСУ до того, як працівник буде допущений до роботи, як правило, у день фактичного допуску працівника до роботи та представлення до ДПСУ.

Відомості, що містяться в повідомленні про прийняття на роботу працівника, вносяться до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»[38].

Форма повідомлення про прийняття на роботу 2021 містить таку структуру:

- тип повідомлення;
- прізвище, ім'я, по батькові застрахованої особи;
- реєстраційний номер картки платника податків або серія та номер паспорта;

- номер і дату наказу про прийняття на роботу;
- дата початку роботи;
- категорія особи (з трудовою книжкою, без трудової книжки);
- тощо[44].

Допуск працівника до роботи без повідомлення ДПС є порушенням законодавства про працю, неповідомлення ДПС про те, що працівник приступив до роботи, також є порушенням законодавства про працю, що тягне за собою адміністративну відповідальність та відповідальність у вигляді санкцій за операцію.

Державна установа УДКСУ у Бучацькому районі передбачає поетапну виплату заробітної плати. Основним документом, який є підставою для розрахунку ступінчастої заробітної плати, є табель обліку робочого часу, що міститься в додатку. *(див. дод. II)*

Для розрахунку основної заробітної плати штатних працівників необхідна інформація про посадові оклади, які підлягають виплаті на підставі штатного розпису.

Підставою для складання рахунків і платіжних відомостей є:

- накази про прийняття на роботу, звільнення та переведення працівників відповідно до затверджених штатних розписів і тарифів;
- документи для обліку відпрацьованого часу та виробництва (табелі обліку робочого часу, наряди на роботу, картки обліку виробництва);
- лікарняні листки, розрахункові та платіжні листи за попередній місяць, повідомлення про передоплату тощо.

Для розрахунку заробітної плати та відрахувань бухгалтерія використовує таблиці тарифних ставок, податкових ставок, звіти з трудового законодавства та інші дані. Коли працівники йдуть у відпустку, вони розраховуються в обліку заробітної плати, а заробітна плата, на яку вони мають право, виплачується в платіжній відомості. Суми, нараховані, утримані та сплачені за результатами цих відомостей, включаються до фонду оплати праці за поточний місяць[19].

Як правило, заробітна плата виплачується двічі на місяць у вигляді авансу та залишку заробітної плати. Аванс є частиною заробітної плати (зазвичай 50%), виплаченої за першу половину місяця, з урахуванням усіх утриманих податків і зборів. Зміна планового авансового внеску здійснюється за умови неявки працівника на роботу в першій половині місяця. Повідомлення про зміну планового авансового внеску подається до бухгалтерії. Передоплата здійснюється за допомогою платіжної відомості[45]. На підставі розрахунково-платіжних відомостей складається меморіальний ордер №5, що є реєстром синтетичного обліку розрахунків із заробітної плати при меморіально-ордерній формі облік. (див. дод. E)

До меморіального ордеру необхідно додавати всі документи, які використовувалися для нарахування заробітної плати (табелі обліку робочого часу, повідомлення про звільнення та прийом на роботу, лікарняні тощо).

До нього повинні бути додані всі документи, які є підставою для виплати заробітної плати. Наприкінці місяця складається зведення меморіального ордера і отримані дані заносяться до книги «Журнал Головна» у вигляді відповідної кореспонденції з рахунків.

Меморіальний ордер підписують виконавець, особа, яка перевіряла меморіальний ордер, та головний бухгалтер. Розрахунок заробітної плати працівників бюджетного закладу з надбавкою здійснюється на підставі розрахунку фактично відпрацьованих годин, доплат за понаднормовий час, премій та надбавок, а також розрахунку іншого виду оплати праці та визначення суми до сплати. При змінній системі оплати праці базовий оклад розраховується шляхом множення кількості відпрацьованих годин згідно з табелем обліку робочого часу та розцінки за одну годину.

Управління державної служби України у Буцацькому районі використовує виплату заробітної плати працівникам у безготівковій формі за допомогою пластикових карток. Для своєчасної виплати заробітної плати банк відповідно до договору з банком відкриває банківський рахунок, а працівникам банку видає банківську картку.

Виплата заробітної плати здійснюється за кодом економічної класифікації 2120. При кошторису, насамперед, враховуються видатки на оплату праці, а також нарахування на заробітну плату. Розрахунок заробітної плати складається відповідно до затвердженого штатного розпису.

У разі створення спеціального фонду державного казначейства оплата робіт за рахунок коштів спеціального фонду буде розраховуватися залежно від видатків, забезпечених за рахунок цих активів. Система обліку має стільки рахунків, скільки працює на організації, тобто одну систему обліку на кожного окремого працівника.

Сума всіх нарахувань відповідає синтетичному рахунку № 65 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по всьому підприємству. Сума операцій, проведених по аналітичних рахунках, відповідає цільовому обороту синтетичного рахунку № 65, а сума аналітичних рахунків у підрахунку платіжно-розрахункової відомості рахунка № 6511 (6521). На балансі рахунку № 6511 (6521) відображається сума заборгованості працівникам на 1 число звітнього місяця.

Аналітичний облік заробітної плати ведеться з урахуванням кожного працівника, виду оплати та відрахувань з особового рахунку картки, що містить інформацію про нарахування, утримання та виплати. *(див. дод. Є)*

Таким чином, аналітично-синтетична система обліку заробітної плати узагальнює інформацію про нарахування заробітної плати з працівниками, що забезпечує використання інформації про такі фонди, а також використання коштів на виплату заробітної плати для підготовки фінансової та статистичної звітності.

Облік заробітної плати в системі обліку робочого часу — це синтетичний облік сум до виплати шляхом віднесення заробітної плати до відповідних рахунків витрат за статтями та об'єктами калькуляції. Крім основної заробітної плати, працівники отримують додаткову заробітну плату шляхом різних видів доплат, надбавок або премій. Розмір цих заохочувальних

виплат оформляється наказом керівника установи, що є підставою для бухгалтерського розрахунку структура заробітної плати.

Розрахунок допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка не пов'язана з нещасним випадком, здійснюється виходячи з розміру середньої заробітної плати та тривалості хвороби з урахуванням тривалості страхування. Розрахунок середньої заробітної плати у ДКС здійснюється за методикою, визначеною «Порядком обчислення середньої заробітної плати (доходу) для обчислення платежів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 № 1266[46].

Базою для розрахунку є оплата праці за останні шість календарних місяців, що передували хвороби, шляхом розрахунку сукупного заробітку за фактично відпрацьовані дні. Якщо трудовий стаж працівника до хвороби менший за зазначений термін, розрахунок проводиться за фактично відпрацьованими часом.

У системі бухгалтерського обліку розрахунки відображаються на рахунку 6511 «Розрахунки заробітної плати», який переноситься до меморіального ордеру типової форми №5. В установі ведеться розрахункова-платіжна відомість, за підсумками, якої відповідає меморіальний ордер, який зберігається протягом місяця.

Бухгалтерський облік надання допомоги по тимчасовій непрацездатності записуються таким чином:

- за перші п'ять днів: Дт 8011, Кт 6511;
- за наступні дні: Дт 6416 Кт 6511.

Ці проводки визначаються тим, що виплати за перші дев'ять днів лікування нараховуються закладу за кодом економічної класифікації квитанцій 2111, а за інші дні – до Фонду соціального страхування за класифікаційним кодом квитанцій 2120. Наприкінці місяця оборот за меморіальним ордером підлягає відповідним проводкам, записаним у книзі «Журнал-головна».

Розрахунок виплат здійснюється на основі середньої заробітної плати за наказу керівника.

Відпустка розраховується шляхом ділення загального доходу за дванадцять місяців відпустки або, за відсутності відповідного стажу роботи, за фактичну тривалість робочого часу на календарні дні року або робочого періоду без урахування святкових днів, або неробочі дні, визначені законодавством. Середній заробіток множиться на кількість вихідних днів.

Розглядаючи викладене, слід зазначити, що заробітна плата виплачується в робочі дні та у строки, встановлені колективним договором або відповідно до нормативно-правових актів роботодавця. Якщо виплата заробітної плати припадає на вихідний день, вона виплачується напередодні.

Суми заробітної плати перераховуються на транзитний банківський рахунок з відповідними платіжними інструкціями, при цьому реєстр одноразово подається до банку для перерахування коштів на індивідуальні карткові рахунки працівників бюджетних органів.

Визначимо складові місячної заробітної плати:

- Посадовий оклад-5 500,00 грн.;
- Доплата за рівнем-300,00 грн (держслужбовці 8-го рівня);
- 9 років стажу-495,00 грн (3 роки держслужбовців);
- Надбавка за інтенсивність праці-100% (визначається внутрішнім наказом Мінфіну);
- Премія-30% (встановлюється згідно замовлення складу)

Враховуючи вищезазначені доплати та винагороди за створення замовлення, будемо розраховувати заробітну плату працівників, можна зробити висновки, що до посадового окладу працівники, які мають відповідній освітній рівень та високий страховий стаж, отримують незначні суми доплати.

Заробітна плата, податки, соціальні виплати та інші виплати розраховуються роботодавцем на підставі первинних облікових записів, а також записів про право працівника на отримання допомоги.

Зокрема, у вхідних даних до розрахунку заробітної плати перевіряється, скільки отримує «на руки» працівник, який працює повний робочий день протягом місяця, чи працює за сумісництвом чи за договором цивільно-правового характеру, а також чи отримується податкова соціальна пільга за вирахуванням заробітної плати.

Також визначаються випадки, коли працівник може мати право на соціальну податкову пільгу з урахуванням мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Законом від 15.12.2020 № 1082 «Про Державний бюджет України на 2021 рік» встановлено мінімальну заробітну плату, яка з 1 січня 2021 року в місячному розмірі становить 6000 грн, а в погодинному розмірі – 36,11 грн, а з 1 грудня 2021 року 6500 грн., в погодинному розмірі – 39,12 грн.

Прожитковий мінімум відповідно до чинного законодавства для працівників становить:

- з 1 січня 2021 року - 2189 грн.;
- з 1 липня 2021 року - 2294 грн.;
- з 1 грудня 2021 року - 2393 грн[47].

У житті будь-якої людини можуть настати обставини, які неминуче мають наслідки для здоров'я та призводять до втрати роботи та доходу як основного джерела існування.

Під тимчасовою непрацездатністю розуміється непрацездатність особи, спричинена хворобою, травми чи інші причини, яка є тимчасових характер із зворотнім ефектом під впливу лікування.

У разі тимчасової непрацездатності через хворобу або травму працівник отримує допомогу у вигляді лікарняних. Також лікарняний листок надається при необхідності догляду за хворою дитиною або членом сім'ї, дитиною до 3 років або в інших випадках.

Бюджетна установа визначає розмір лікарняних виходячи із середньої заробітної плати працівника з урахуванням страхового стажу, але у разі наявності листка непрацездатності. Як відомо, перші 5 днів лікарняного

оплачує держава за рахунок власних коштів, а з 6-го дня оплата здійснюється за рахунок фонду соціального страхування.

Бюджетна установа відкриває окремий рахунок, з якого ведеться сплата лікарняного та утримань із нього (ПДФО та ВЗ). Цей рахунок призначений для виплати допомоги з Фонду соціального страхування.

Фонд соціального страхування перераховує суми до сплати протягом 10 робочих днів з моменту подання установою заяви-розрахунку. Установа здійснює виплату працівникові лікарняного негайно та в найкоротші терміни після виплати заробітної плати.

Відповідно до чинного законодавства кожен працівник, який працює на підставі трудового договору, тобто має трудові відносини з підприємствами (організаціями, установами), має право на відпустку. Слід зазначити, що право на відпустку не залежить від типу власності, виду діяльності чи сфери діяльності установи[19].

Відпустка — це тимчасове звільнення працівника від роботи, тобто час для відпочинку. Працівники мають право на щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів. Для того, щоб працівник бюджетної сфери отримував винагороду за час відпустки, мають бути виконані необхідні умови.

В даному випадку це наказ оформлений керівником установи. Допомога на оздоровлення надається державним службовцям у розмірі одного окладу та іншим працівникам державних установ у розмірі не більше, як одного посадового окладу на рік.

Порядок виплати відпускних державному службовцю включає в себе певні етапи:

- установа декларує фінансові зобов'язання та вимагає сплати та перерахування коштів на депозитні рахунки в державному казначействі (не пізніше ніж за три дні до початку відпустки);
- державне казначейство обробляє квитанції про виплату заробітної плати (протягом одного робочого дня).

Оскільки методика розрахунку лікарняних та відпускних у бюджетному закладі така ж, як і в інших недержавних підприємствах. Особливістю є їх відображення на рахунках бухгалтерського обліку. Для нарахування та виплати лікарняних та відпускних використовують рахунки, такі як: 8011 «Витрати на оплату праці» (виконання бюджетних програм) або 8111 «Витрати на оплату праці» (виробництво продукції, надання послуг, виконання робіт), (залежно від сфери діяльності працівника) та 6511 «Розрахунки із заробітної плати».

2.3. Шляхи вдосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці у УДКСУ у Бучацькому районі

Події в українській економіці змушують заробітну плату працівників бюджетних установ знову стати стимулом для творчості, підприємницьких та особистих якостей.

Нарахування заробітної плати – це вимогливий і трудомісткий процес. Складність полягає в тому, що подання часто доводиться подавати за короткий проміжок часу, оскільки умови для частини платежів регулюються законодавством, і що для виконання необхідно спочатку отримати та проаналізувати велику кількість бухгалтерської інформації. подання. Враховуючи ці особливості, порядок розрахунку виплати заробітної плати суб'єкта господарювання має базуватися на попередньо підготовленому порядку врегулювання зазначених витрат.

Удосконалення існуючої моделі обліку заробітної плати на досліджуваній установі має відбуватися в кількох напрямках – організаційному, бухгалтерському та аналітичному.

Зміни в методиці обліку заробітної плати в УДКСУ у Бучацькому районі дозволять підвищити продуктивність праці, покращення облікової сторони роботи зменшить кількість помилок і покращить роботу бухгалтера, зміни в аналітичній бухгалтерії дозволять керівникам отримувати інформацію про виплати працівникам для більш ефективного використання в управлінських рішеннях.

Нагляд за фондом оплати праці здійснює старший керівник витрат, який контролює правильне використання фонду оплати праці.

Об'єктами контролю є ведення бухгалтерського обліку та виплата заробітної плати в установі.

Джерелом контролю є дані синтетичного та аналітичного обліку, дані фінансової звітності, а також положення про облікову політику підприємства.

При обстеженні витрат на оплату праці доцільно використовувати такі методи контролю, які включають в себе методи розрахунку та аналізу:

- економіко-математичні методи, аналітичні та статистичні розрахунки, економічний та факторний аналізи;
- Документальний - внутрішній контроль, розгляд файлів, а також взаємний контроль з іншими контролюючими органами (пенсійний фонд, податкова інспекція, державне фінансове управління).

Важливим аспектом контролю правильності обліку заробітної плати є зіставлення підсумків заробітної плати, записаних у первинних документах, з даними бухгалтерської звітності та зіставлення цих відомостей з даними обліку оплати праці.

В УДКСУ у Бучацькому районі для забезпечення контролю за нарахуванням заробітної плати насамперед необхідно уважно вивчити правила внутрішнього розпорядку щодо порядку нарахування, виплати та обліку заробітної плати і, зокрема, переконатися, що положення колективного договору, положення про заробітну плату - та нарахування заробітної плати, дотримується положення про виплату премій тощо.

Організація аналізу і контролю структури витрат на оплату праці повинна бути настільки комплексною, щоб охоплювати всі етапи контрольно-облікової роботи. На підготовчому етапі визначаються об'єкти та джерела управління, визначаються завдання та вибираються методи управління.

Методичний етап включає:

- перевірка законності та законності працевлаштування працівників та їх звільнення;

- перевірка дотримання норм трудового законодавства та внутрішніх документів щодо нарахування та виплати заробітної плати, посадових окладів, премій, інших винагород і надбавок, перевірка наявності узгоджених виплат та узгоджених виплат;
- перевірка правильності виплати відпускних, допомоги по тимчасовій непрацездатності та інших виплат;
- перевірка достатності сум, нарахованих на виплату фактично виплаченої заробітної плати;
- перевірка дотримання законодавства про індексацію доходів сім'ї;
- перевірка достовірності обов'язкових виплат і кошторисів на виплати працівникам;
- перевірка законності реєстрації та обліку виплат працівникам, перевірка відповідності даних синтетичного та аналітичного обліку виплат працівникам;
- інвентаризація зобов'язань щодо виплат працівникам.

Етап аналізу характеризується оглядом ефективності використання заробітної плати та робочого обладнання, аналізом відхилень і порушень і розробкою пропозицій за результатами аналізу.

Завершальним етапом є подальший моніторинг виконання рекомендацій щодо усунення виявлених недоліків і порушень. До порушення виплат працівникам можуть призвести такі ситуації: недотримання строків виплат, неправильні ставки заробітної плати, заробітної плати тощо.

Таким чином, у ДК, покращується контроль нарахування заробітної плати та дотримання нормативно-правових актів, оскільки фактори, які прямо чи опосередковано впливають на оплату праці та склад витрат на оплату праці, можуть бути визначені за штатним розписом та кваліфікаційним переліком і заробітною платою.

Виплати працівникам – це фактичні виплати за класифікаційними кодами домогосподарств. До статті "Оплата праці працівників бюджетних установ" (код 2110) включається грошова винагорода всіх працівників

бюджетних установ за окладами, тарифами або ставками заробітної плати, а також доплати за цими ставками (за званням, вислугою років), стаж роботи, академічний рівень, відпрацьовані години тощо)[48].

Виплати заробітної плати включають заробітну плату, тарифи та інші виплати із заробітної плати, а також виплати за неробочий час (відпустка та інший оплачуваний неробочий час); премії та інші виплати працівникам, матеріальна допомога, інші виплати працівникам протягом 25 місяців після закінчення періоду, протягом якого працівник виконує необхідну роботу.

Вихідні виплати пов'язані з виконанням зобов'язань, які обліковуються, коли державна установа безповоротно зобов'язана звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ним пенсійного віку або виплатити вихідну допомогу відповідно до закону, договору чи іншого договору. Інші виплати працівникам, матеріальні дотації визнаються зобов'язанням у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками в цьому періоді, дає їм право на отримання таких виплат.

У державному секторі робочий процес та оплата праці мають деякі особливості:

- результатом виконаної роботи часто є не результат (продукт), а послуга (діяльність);
- робота здебільшого можна пробачити;
- витрати на оплату праці становлять від 60 до 85% загальної вартості державних установ;
- державний сектор має дуже високий рівень кваліфікованих працівників і в деяких галузях (освіта, охорона здоров'я, мистецтво) питома вага висококваліфікованих спеціалістів становить майже 50% від загальної кількості працівників[49].

Наразі заробітна плата не повністю виконує цю функцію, тому в цій сфері є багато проблем.

Комп'ютеризація оплати праці призведе до зниження сукупних витрат, оскільки наразі не всі підприємства використовують повну автоматизацію, а лише частково ведуть облік.

Відсутність державного фінансування – ще одна причина розвитку комп'ютеризації.

Реалізація завдань, визначених Планом заходів, дасть змогу вирішити незначні проблеми чинної системи оплати праці працівників бюджетної сфери та фінансової підтримки правоохоронних органів за такими напрямками. Зокрема, передбачено, що:

- підвищення загального рівня заробітної плати працівників окремих сфер державного сектору з метою приведення їх у відповідність до рівня приватного сектору та економіки в цілому;

- посилення ролі основного окладу в структурі заробітної плати, зокрема шляхом поступового підвищення ставки для працівників 1-ї групи заробітної плати ЄТС до 70 відсотків мінімальної заробітної плати;

- підвищити репутацію та мотивацію працівників до роботи в бюджетних галузях економіки шляхом забезпечення справедливої та виправданої диференціації заробітної плати та відносин між працівниками за складністю, заробітна плата та відносини між підрозділами залежать від складності

- відповідальності та умов виконану роботу, професійні та особистісні якості працівника, результати його праці та освітньо-кваліфікаційний рівень займаної посади;

- запровадження єдиного підходу та зміна системи регулювання оплати праці працівників, чиї обов'язки, функції та відповідальність подібні до працівників інших державних установ з таким же рівнем повноважень та відповідальності, які виконують роботу з такою ж складністю та однаковим функціоналом. характеристики;

- запровадження єдиного механізму встановлення посадових окладів військових звань військовослужбовців, запровадження єдиного

механізму встановлення посадових окладів військовослужбовців та міліціонерів зі спеціальними званнями, забезпечення конкурентного рівня фінансового забезпечення всіх силових і правоохоронних органів на постійну основу в результаті вдосконалення їх структури.

Для вдосконалення організації обліку заробітної плати В УДКСУ у Бучацькому районі важливою є ретельність синтетичного та аналітичного ведення бухгалтерського обліку. Синтетична бухгалтерія надає загальну інформацію та формує основу для складання річної фінансової звітності.

Дані аналітичної бухгалтерії характеризують розстановку та склад персоналу за місцем розташування, зайнятим і невикористаним часом, фонд оплати праці та його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, місця здійснення витрат. Він є основою для визначення розміру заробітної плати, відрахувань із заробітної плати та розподілу на рахунки витрат.

У наш час розвиток інформаційних технологій робить значний вплив на ефективність організації бухгалтерського обліку та аналізу заробітної плати.

Завдяки використанню автоматизованих систем обліку бухгалтерський облік та аналіз заробітної плати можна проводити в державному секторі:

- спростити процеси виставлення рахунків;
- покращення якості та наочності даних у реєстрах;
- зменшити кількість помилок.

На сьогоднішній день в установі відбувається досить швидке оснащення інформаційними технологіями, що дають змогу зберігати дані як на машинних носіях інформації, так і безпосередньо в облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це допомагає прискорити процес прийняття рішень установою.

Автоматизовані системи відіграють важливу роль у бухгалтерському обліку бюджетних органів і значно покращують роботу. Проте не всі бюджетні органи та організації використовують у своїй роботі інформаційні технології.

В Україні більше десятої частини бюджетних установ не використовують їх під час здійснення бухгалтерської та бухгалтерської діяльності[50]. Автоматизовані системи обліку виплати заробітної плати ще не повністю розроблені.

Причинами цього є такі недоліки:

- часткова автоматизація документообігу;
- низький рівень розвитку алгоритмів звітності;
- відсутній ефективний механізм архівування та зберігання даних.

Однією з передумов автоматизації бухгалтерського обліку є наявність програмного забезпечення для збору та обробки облікових даних. Програмне забезпечення для обробки даних для ведення бухгалтерського обліку повинно бути адаптовано до правил бухгалтерського обліку.

При цьому їх необхідно адаптувати до правил бухгалтерського обліку. Це стосується:

- реєстри бухгалтерського обліку представлені у зручному для читання форматі;
- неможливість несанкціонованого внесення виправлень у записи тощо.

Форми і методи ведення бухгалтерського обліку вибирає сама установа залежно від обсягу бухгалтерських робіт і наявності бухгалтерських машин.

Одним з головних завдань бухгалтерського та бухгалтерського персоналу бюджетної організації є проведення аналізу заробітної плати. Однак більшість цих систем обліку не призначені для цієї мети. Тому необхідно розвивати нові системи обліку та вдосконалювати ті, що вже існують. Це необхідно для підвищення ефективності та управління в бюджетних установах[51].

На цій фазі ринкової економіки відбувається перехід до нової економічної моделі. Важливу роль відіграють інформаційні технології, які покладаються на обробку та зберігання інформації, а також на засоби комунікації.

Інформаційні технології — це сукупність процедур поширення й обробки інформації та опис цих процедур. Це ряд процедур, які використовуються для реалізації функцій накопичення, запису, пошуку, обробки, аналізу та передачі інформації в організаційній системі за допомогою комп'ютерних технологій.

Для забезпечення ефективності управління робочим місцем повинні бути встановлені інформаційні технології:

- гнучкістю;
- мобільністю;
- пристосованість до зовнішніх впливів.

Використання інформаційних технологій вимагає вміння працювати з інформаційно-обчислювальною технікою[50].

Незалежно від того, чи є суб'єкт господарювання організацією чи установою, яка фінансується на певному рівні з бюджету, облік праці та оплати праці є однією з центральних позицій у бухгалтерському обліку. Це пов'язано з тим, що праця пов'язана з витратами та результатами, а заробітна плата є основним джерелом доходу для працівників і постачальників послуг. Заробітна плата використовується як один з основних ресурсів для управління економікою.

Технологічний процес обробки даних за наявності автоматизованої форми бухгалтерського обліку в побутовому об'єкті відбувається по черзі за такими етапами[50]:

- збір і запис первинних даних з метою отримання в комп'ютері;
- формування облікових даних на електронних носіях у вигляді облікових полів;
- визначення результатів за звітний період. Завдяки впровадженню інформаційних технологій у військовому госпіталі можна розрахувати розмір єдиного соціального внеску.

При здійсненні даного розрахунку необхідно враховувати:

- зміни процентних ставок, що відносяться до бази оподаткування;

- заробітну плату, нараховану за попередні звітні періоди;
- обмеження бази оподаткування для кожного працівника установи.

Автоматизовані системи дозволяють обчислювати єдиний соціальний внесок з урахуванням джерел доходів, з яких нараховується заробітна плата. Це, безумовно, одна з головних переваг системи.

На території нашої держави найбільш поширеними програмами для автоматизації обліку та оплати праці 1С є: Бухгалтерія, ПАРУС-Бюджет, Галактика, БЕСТ ЗВІТ та ін.

Актуальним стандартом у сфері засобів автоматизації бухгалтерського обліку зараз є програмне забезпечення «1С:Бухгалтерія». Це універсальна бухгалтерська програма.

Метою є ведення синтетичної та аналітичної бухгалтерії для різних відділів. Аналітичний облік здійснюється за цією програмою на об'єктах аналітичного обліку в натуральному і натуральному вираженні.

За допомогою цього програмного забезпечення можна робити бронювання як вручну, так і автоматично. Усі зроблені записи заносяться в журнал транзакцій. Переглядаючи процеси бронювання в цьому журналі, їх можна групувати та шукати за різними параметрами.

Крім журналу транзакцій, система зберігає різні інші списки інформації, наприклад

- перелік видів об'єктів аналітичного обліку;
- план рахунків;
- переліки статей аналітичної бухгалтерії (субпідрядники) тощо.

Програмне забезпечення ТАСК (Транзакційна автоматизована система казначейства) також широко використовується у філіях державної фінансової служби.

Реалізація програми в бюджетних установах дасть змогу вести бухгалтерський облік в єдиній інформаційній базі. За результатами звіту про прибутки та збитки, а також сумами нарахованих податків і платежів до програми «1С: Зарплата та управління персоналом для України» формується

нормативна звітність. Основним призначенням інформаційних технологій для системи обліку та управління є оперативне введення фонду оплати праці. Це здійснюється за допомогою спеціально розроблених механізмів отримання облікових даних від первинних складських елементів системи.

Впровадження розробки цього типу механізмів дає змогу створити спеціальні зв'язки між реєстрами електронних документів автоматизованої системи обліку оплати праці. Це відбувається на комп'ютерній платформі «1С:Підприємство». Ще один важливий ризик з механізованої автоматизованої системи полягає в тому, що завдяки цій програмі можна аналізувати, формувати та використати фонд оплати праці.

Автоматизація обліку в бюджетному органі може здійснюватися на основі табличної програми Excel, яка є одним із найпопулярніших програмних пакетів для створення електронних таблиць. Запропоновані інструменти можна використовувати для вирішення великої кількості завдань, у тому числі для складання річної фінансової звітності.

Досліджувана установа використовує у своїй діяльності платформу «Парус» – це багатофункціональна система, яка дуже проста у використанні. Система «Парус-Бюджет» — це комплексна система автоматизації завдань бухгалтерського обліку установам, що діють за рахунок державного бюджету. У ньому враховано великий досвід компанії в розробці бухгалтерського програмного забезпечення для побутових об'єктів.

Програма автоматизації фінансової діяльності домашніх установ та організацій ПАРУС - Заробітна плата дозволяє автоматизувати процес нарахування заробітної плати на всіх етапах, починаючи з ведення особових рахунків працівників, через нарахування заробітної плати та всіх пов'язаних з нею податків, платежів і відрахувань, до створення та друку всіх необхідних документів.

Оскільки протягом року можна заощадити на витратах, працівникам можна надати премію. Слід враховувати особливості закладу: штат складається з працівників високого стажу, розряду та рівня, тому якщо у фонді

на виплату премій у вигляді відсотка до основного окладу зберігається велика диференціація в оплаті праці, а також відсутнє стимулювання для працівників нижчого розряду та заробітної плати. Тому при визначенні фонду оплати праці необхідно враховувати цю характеристику.

Це надає установі можливість при необхідності також враховувати ту особливість, що в бюджетній сфері інтелектуальна праця не залежить від виробництва продукції, тому стимулів для збільшення виробництва тут також немає. Виходячи з конкретних цифр обліку бюджетного сектору, удосконалення обліку оплати праці має вирішити такі завдання:

- контроль трудової дисципліни та раціонального використання робочого часу працівником;
- правильність нарахування заробітної плати та утримання відрахувань із заробітної плати;
- контроль за використанням розрахункових листів та бюджетних коштів.

Висновки до розділу 2

Отже, Управління державної казначейської служби України у Бучацькому районі (далі - управління Казначейства) є територіальним органом ДКУ.

Управління виконує покладені на нього завдання, а його цілі тісно пов'язані з функціонуванням місцевої адміністрації та органів місцевого самоврядування, а також підприємств, установ та організацій району. У межах своєї компетенції видає організаційно-нормативні накази.

Відділ очолює начальник, який призначається на посаду і звільняється з посади головою районної держадміністрації згідно із законодавством про державну службу за погодженням з обласною державною адміністрацією в установленому законодавством порядку. Структурним підрозділом УДКСУ у Бучацькому районі є централізована бухгалтерія. Всі працівники бухгалтерії працюють відповідно до посадових інструкцій.

Організація бухгалтерського обліку по ДКУ спрямована на забезпечення контролю за майном установи, виконання зобов'язань, управління обліковим процесом, використання матеріальних, трудових та інших ресурсів. На організацію облікового процесу УДКСУ у Буцацькому районі, м. Бучач впливають внутрішні та зовнішні фактори.

За даним розділом можна зробити висновок, що, Управління державної казначейської служби України у Буцацькому районі є бюджетною установою, яка являється неприбутковою та утримується за рахунок місцевого бюджету.

Оскільки даний орган фінансується з бюджету, він веде бюджет і рахунки витрат, відомі як бюджетний облік. Управління державного казначейства у Буцацькому районі м. Бучач відповідає за документальне оформлення рахунків за виконану роботу на підставі табелів обліку робочого часу, кадрових справ, наказів про переведення та виписки, лікарняних, заяв на відпустку та інших документів.

Бухгалтерія організована у формі меморіально-ордерних записів. Наприкінці місяця зведення інформаційних розпоряджень та отриманих даних заноситься в «Журнал Головну» у вигляді відповідної кореспонденції. Облік заробітної плати включає не тільки облік і процеси виплати заробітної плати, а й визначення суми відрахувань із заробітної плати та перетворення відрахувань із заробітної плати.

Розрахунок заробітної плати бюджетної організації здійснюється на основі тарифної системи, що включає тарифну сітку, тарифну ставку, посадовий план. Основна заробітна плата розраховується за встановленими нормами праці та тарифними ставками. Визначається у вигляді тарифних ставок, відрядної заробітної плати та заробітної плати працівників.

Сьогодні бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, щоб дані можна було зберігати на машинних носіях інформації, а також безпосередньо в реєстрах бронювання. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це допомагає прискорити прийняття рішення органом.

«Парус» – одна з таких програм. Система «Парус-Бюджет» — це комплексна система автоматизації завдань бухгалтерського обліку для установ, що існують за рахунок державного бюджету. У ньому враховано великий досвід компанії в розробці програмного забезпечення для бухгалтерських записів у бюджетних установах.

Програма автоматизує фінансову діяльність бюджетних установ і організацій ПАРУС - Розрахунок заробітної плати, що дає можливість автоматизувати процес нарахування заробітної плати на всіх його етапах, від ведення особових рахунків працівників, до нарахування заробітної плати та всіх відповідних їх податків, платежів та утримання, з формою та друком усіх необхідних документів.

РОЗДІЛ III

ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ У БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ

3.1. Аналіз фонду оплати праці в УДКСУ Бучацькому районі

Основною метою аналізу є повне та своєчасне відображення фінансово-державних операцій з використання бюджетних коштів відповідно до їх цільового призначення та виявлення впливу зовнішніх і внутрішніх факторів зовнішнього середовища на утримання та використання фінансових коштів. результати діяльності бюджетних органів.

Це завдання включає детальний перелік доходів і видатків бюджетних установ, вивчення та розрахунок основних показників їх господарської діяльності шляхом визначення класифікації, визначення цілей і величини доходів і видатків через вступ до формування рахунків бюджетних органів та вивчення основних принципів їх фінансування.

На кожній етапі суспільного розвитку ефективне функціонування господарських одиниць забезпечувалося достатньою кількістю ресурсів, використання яких сприяло створенню суспільних благ.

Тому дослідження з оцінки та аналізу використання ресурсів завжди були в центрі інтересу вчених. Неможливо провести повний аналіз використання трудових ресурсів і зростання продуктивності без належної оцінки витрат на оплату праці.

Питання аналізу виплат працівникам досліджувалося в працях багатьох науковців, але сьогодні недостатньо уваги приділяється послідовному характеру економічного аналізу виплат працівникам. Тому, розглядаючи цю тему, ми розглянемо організацію економічного аналізу виплат працівникам з метою оцінки ефективності їх здійснення.

Метою аналізу є визначення витрат на оплату праці працівників за видами діяльності; значення продукції або рівень виконання змінного

завдання; термін дії розрахункового листка; розрахунки з працівниками про заробітну плату; контроль за використанням коштів на оплату праці.

При аналізі господарської діяльності бюджетних установ для виявлення соціально-економічних процесів і явищ використовується низка наукових методів, серед яких можна виділити методи наукового узагальнення та порівняння, системного аналізу (використовуються, коли йдеться про визначення потреб).

Визначити поєднання соціальних, конкретних та економічних заходів для досягнення ефективної організації державної системи та підвищення якості послуг, що надаються організаціями); економіко-математичні методи (застосовуються при розробці моделей для аналізу витрат і витрат організації, аналізу наданих послуг та аналізу накладних витрат на одиницю послуги); технологічні, графічні, порівняльні та статистичні методи аналізу (для підготовки пропозицій щодо планування послуг та для розробки стратегії ефективного управління організацією).

Усі методичні процедури, які використовуються при аналізі діяльності бюджетних органів, відображають потік інформації в їх системі управління.

Кожному бюджетному органу складається фонд оплати праці. Його величина — це верхня межа коштів, необхідних для оплати праці робітників за виконання зазначеного обсягу послуг (робіт). Що стосується витрат на повсякденне утримання побутових об'єктів, то вартість оплати праці становить від 50 до 80% від загальної суми.

Аналіз оплати праці є дуже важливим і трудомістким процесом, завданням якого є перевірка[52]:

- правильності та доцільності використання фонду оплати праці порівняно з плановими показниками;
- визначення порівнянних заощаджень або додаткових витрат;
- дослідити причини, що призвели до дефіциту, та розробити заходи щодо впорядкування використання фонду оплати праці в установі.

Важливим завданням аналізу є формування та використання фонду оплати праці даної установи та оцінка ефективності запровадженої системи матеріального стимулювання.

Метою аналізу заробітної плати є вивчення витрат організації, які вони намагаються зменшити, та розрахунок оптимізації заробітної плати таким чином, щоб її якість та продуктивність не знижувалися.

Тема обліку заробітної плати досліджувалася в працях багатьох науковців, але сьогодні дуже мало уваги приділяється процесу економічного аналізу обліку заробітної плати. Тому необхідно вивчити організацію економічного аналізу фонду оплати праці з метою оцінки ефективності його виконання.

Найважливішим джерелом для аналізу витрат на заробітну плату є дані бухгалтерського обліку, оскільки вони є достатньо детальними.

Його роль визначається його низькими характеристиками, такими як інтенсивне та повне представлення всіх операцій, їх документування та консолідація в стандартизованих одиницях виміру, висока аналітична ємність реєстрів.

Основними складовими облікової інформації є первинні документи, дані облікових реєстрів, фінансовий, статистичний та соціальний облік

Як відомо, фонд оплати праці є основним економічним показником оплати праці, який широко використовується в господарській практиці, статистичній звітності та аналізі.

Перш ніж починати аналізувати склад фонду оплати праці, потрібно вияснити сутність його основних складових.

Вони включають основну та додаткову заробітну плату працівників, інші соціальні виплати та компенсаційні виплати (за винятком тих, які не включаються до штатного фонду оплати праці, наприклад, надбавка за тимчасову відсутність, службова допомога та інші).

Основним фондом оплати праці є заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьовані години) відповідно до договірних ставок

заробітної плати, колективних договорах і посадових окладів, у тому числі преміальних виплат працівникам за дотримання норм виробництва (крім разових премій), доплати за роботу в нічний час та позаробочий час, виплати за простої, за які працівники не несуть відповідальності.

Додатковий фонд оплати праці - виплати, пов'язані з різними надбавками та доплатами, передбаченими чинним законодавством, а також виплати регулярних та додаткових відпусток. і передбачені законодавством надбавки до робочого часу працівників, які залучаються до виконання державних або громадських завдань.

Фонд основної заробітної плати та фонд додаткової оплати праці разом утворюють загальний фонд оплати праці установи.

Інші виплати та надбавки до заробітної плати включають компенсацію за результати роботи за рік, трудові та соціальні виплати працівникам (наприклад, одноразова допомога ветеранам, зменшення витрат на харчування працівників тощо) та матеріальні допомоги.

Основним джерелом для аналізу фонду оплати праці є дані бухгалтерського обліку, оскільки вони є достатньо деталізованими.

Їхня роль визначається його низькими характеристиками, такими як інтенсивне та повне представлення всіх операцій, їх документування та консолідація в стандартизованих одиницях виміру, висока аналітична можливість реєстрів.

Основними складовими облікової інформації є первинні документи, дані облікових реєстрів, фінансовий, статистичний та соціальний облік. Використання внутрішньої поза облікової інформації, в тому числі розпоряджень керівництва підприємства, дає можливість отримати дані про право на видачу матеріальних допомог у готівковій та безготівковій формі та інші заходи соціальної політики, які проводилися в УДКСУ у Буцацькому районі.

Аналіз фінансування фонду оплати праці 2019 р. до 2018 р.

Таблиця 2.1.

Показник	КЕКВ	Затверджено видатків по кошторису		Відхилення	
		2018 рік, тис. грн.	2019 рік, тис. грн.	тис. грн.	%
1. Оплата праці і нарахування на заробітну плату;	2100	1384082	1668584	284502	1,206
2.Заробітна плата;	2111	1354445	1367691	13246	1
3.Нарахування на оплату праці;	2120	296374	300893	4519	1,02

З даних табл. 2.1. видно, що затвердження коштів згідно кошторису збільшилося відповідно 2019 року від 2018 року. Це зумовлено збільшенням мінімальної заробітної плати, згідно законодавства. Відхилення у відсотковому значенні дорівнює 1% у заробітній платі, та у нарахуванні на заробітну плату – 1,02%.

Аналіз чисельності і складу працюючих

Таблиця 2.2.

Найменування показників	Попередній період (2020 р.)		Звітний період (2021 р.)	
	Чисельність, осіб	Питома вага, %	Чисельність, осіб	Питома вага, %
1.Керівництво;	1	0,08	1	0,08
2.Відділ обслуговування розпорядників коштів та інших клієнтів;	7	0,53	7	0,53

Продовження таблиці 2.2.

3.Відділ звітності та бухгалтерського обліку;	4	0,31	4	0,31
4.Головний спеціаліст з реєстрації та роботи з клієнтами;	1	0,08	1	1
Всього:	13	-	13	-

З даних табл. 2.2. видно, що чисельність працюючих за 2020 рік та 2021 рік не змінилася – 13 осіб. Відповідно і питома вага залишилася незмінною, значну роль відіграє відділ обслуговування розпорядників коштів та інших клієнтів – 0,53%, а керівництво – 0,08%.

Заробітна плата є основним показником, який використовується при формуванні різноманітних звітів: фінанси, статистика, бухгалтерський облік. Він поділяється на основний і додатковий. В основному де включається заробітна плата та пов'язані з нею додаткові виплати Різні надбавки та доплати, а також оплата відпускних.

Структура фонду оплати праці за червень 2019 року

Таблиця 2.3.

Найменування показника	Грн.	%
1	2	3
1.Фонд основної заробітної плати;	44401,11	37,25
2.Фонд додаткової заробітної плати, у точу числі:		
-доплата за ранг ДС;	3216,68	2,7
-за вислугу років Д;С	17630,33	14,79
-відпустки;	26028,61	21,84
-додаткова відпустка;	2017,83	1,69
-за договором ЦПХ;	1850,00	1,55

3.Заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі:		
-матеріальна допомога;	21455,00	18
-соціальні пільги, що мають індивідуальний характер;	-	-
-за невідпрацьований час	2595,26	2,18
Фонд оплати праці працівників	119194,82	-

З даних табл. 2.3. видно, що структура фонду оплати за місяць у відсотковому вираженні залишає за собою фонд оплати праці та доплату за вислугу років у відповідності 37,25% та 14,79%. Ці показники є сталими кожного місяця із зміною відсоткової. А от відпустка займає 21,84%, але вона характеризується змінністю. Нижчими є показники із таблиці становлять доплата за ранг та виплата за договором ЦПХ – 2,7% і 1,55%.

У процесі аналізу були використані дані із документа «Звіт про виконання коштів бюджетного фонду державних установ», які відображають грошові та фактичні витрати на оплату праці працівників державних закладів, а також оцінки доходів. і витрати.

Витрати та розрахунки, в ньому вказуються планові витрати на оплату праці працівників бюджетної установи. За допомогою цього аналізу ми можемо визначити, скільки фінансування передбачено на оплату праці, чи відповідають ці показники запланованим показникам, визначити, збільшився чи зменшився розмір фонду оплати праці та які чинники пов'язані з цими змінами. (див. дод. Ж і З)

Порівняльна характеристика надходження та використання коштів
загального фонду за дев'ять місяців

Таблиця 2.4.

Показник	Затверджено на звітній період		Надійшло за звітній період		Відхилення	
	2020 р.	2021 р.	2020 р.	2021 р.	2020р.	2021р.
1.Заробітна плата, грн;	1142909,00	1473854,00	1095714,92	1366498,07	47194,08	107355,93
2.Нарахування на оплату праці, грн;	251440,00	324249,00	239279,36	305742,94	12160,64	18506,06
Всього:	1394049,00	1798103,00	1334994,28	1672241,01	59354,72	125861,99

З даних табл. 2.4. видно, що фонд кошти із загального фонду за дев'ять місяців значно збільшилися, хоча це не є показники за цілий рік. Згідно звіту форми 2д «Звіт про виконання коштів бюджетного фонду державних установ» видно позитивну динаміку між затвердженими коштами і фактично виданими.

Як основний напрямок витрат установи, фонд оплати праці й надалі змінюватиметься під впливом суміжних факторів, тобто зміни середньорічної чисельності працівників та середньомісячної ставки заробітної плати. У ході аналізу встановлено, що, незважаючи на поступове підвищення мінімальної заробітної плати та заробітної плати (ставки заробітної плати), рівень заробітної плати працівників казначейства був низьким.

Тому облік роботи має важливе значення, адже від масштабів виробництва та його якості залежать результати роботи, її ефективність та продуктивність. Тому організація бухгалтерського обліку, аудиту та аналізу

праці та заробітної плати на підприємстві є одним із найважливіших і трудомістких напрямків роботи. Стосовно кадрового обліку та фонду оплати праці особливу увагу слід приділити належній організації документообігу та порядку своєчасного нарахування та виплати заробітної плати.

Основною метою аудиту виплат працівникам є перевірка достовірності облікових записів та виплати заробітної плати та інших виплат працівникам, дотримання в організації правил бухгалтерського обліку.

Метою аналізу заробітної плати є визначення витрат підприємства, які підприємства намагаються зменшити, а також розробка розрахунків для оптимізації виплати заробітної плати таким чином, щоб їх якість і продуктивність не знижувалися.

3.2. Проблеми оплати праці на сучасному етапі

На даний момент, стає очевидно, що у сфері економічних і соціальних відносин основною проблемою, з якою стикаються державні службовці, є суттєва різниця між високою вартістю життя та низькою вартістю роботи.

Особливістю українських реалій є те, що певна частка працездатного населення, у тому числі висококваліфікованих працівників, потрапляє до категорії бідних саме через низькі трудові доходи. Тобто, навіть якщо вони мають роботу, вони не можуть нормально жити на гроші, які отримують від держави чи роботодавця.

Актуальність теми дослідження виникає з необхідності наближення рівня продуктивності праці та заробітної плати і доходів працівників бюджетних установ до рівня розвиненої країнах шляхом використання відповідних умов для високопродуктивної роботи роботодавців з державою та організовано модернізовану та зручну автоматизацію обліку заробітної плати в державних економічних установах.

Бухгалтерський облік у бюджетних установах має бути спрямований на вдосконалення системи оплати праці та її стимулювання, оптимізацію доходів працівників та їх оподаткування, організацію бухгалтерського обліку та

звітності, що є необхідною умовою стабільного соціально-економічного розвитку.

Основними недоліками оплати праці бюджетників є низька заробітна плата, погана диференціація заробітної плати між підрозділами та погана оцінка роботи провідних спеціалістів.

Сьогоднішня соціально-економічна ситуація зумовлена несвоєчасною виплатою заробітної плати працівникам. Також спостерігається тенденція до значного відставання заробітної плати працівників бюджетної сфери від заробітної плати працівників недержавного сектору економіки, що негативно впливає на репутацію професії лікаря, вчителя, культурно-освітнього працівника та державного службовця і призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності.

Заробітна плата як основна складова заробітної плати регулюється державою і встановлюється для кожного працівника в межах діапазону заробітної плати, який змінюється відповідно до його чи її кваліфікації та зовнішніх факторів, не пов'язаних безпосередньо з роботою.

Проте, як гарантована частина винагороди, заробітна плата пов'язана з наступним результати лише частково, оскільки відображають лише поведінку співробітники недостатньо мотивовані, щоб добре працювати. Мотивація працівників до досягнення високих результатів праці не гарантується, оскільки немає взаємозв'язку між оплатою праці та фактичними результатами праці. Результати, врахування особистого внеску працівника в результат роботи є незадовільним. Широкий діапазон шкали оплати праці унеможлиблює підвищення заробітної плати працівника без збільшення йому заробітної плати. Отже, стимулюючою функцією є заробітна плата закінчується відразу після визначення.

У нинішньому середовищі економічних змін необхідно чітко визначити специфічну напругу, яку держава впливає на заробітну плату. Для вирішення проблеми різного рівня оплати праці можна вдосконалити тарифну систему шляхом запровадження єдиного тарифу для всіх категорій працівників установ

з урахуванням специфіки роботи в різних підрозділах. Такий підхід цілком виправданий, оскільки дає можливість оптимізувати диференціацію тарифів і окладів між окремими підрозділами і тим самим підвищити стимули до розвитку персоналу.

Не менш важливою проблемою в організації нарахування заробітної плати є відсутність автоматизації в цій сфері бухгалтерського обліку. З метою покращення обліку заробітної плати необхідно вдосконалити програми автоматизованої обробки даних про заробітну плату в органах бюджетного сектору, що дозволить значно скоротити час, необхідний для розрахунків та обліку[53].

При написанні роботи було висвітлено особливості нарахування, виплат та обліку заробітної плати в державному секторі, які принципово відрізняються від бухгалтерського обліку підприємств.

Ці ключові відмінності пов'язані з такими рисами:

- бюджетні організації є неприбутковими, а значить, бухгалтерський облік відрізняється від бухгалтерського обліку підприємств;
- джерелами виплати заробітної плати є надходження до бюджету, які відкриваються Державним казначейством відповідно до затвердженого на початку року кошторису.

Заробітна плата надходить із фонду оплати праці, який у свою чергу поділяється на основні та додаткові виплати та затверджується у річних кошторисах.

Працівник може отримати премію, оскільки протягом року можна заощадити витрати, які були враховані у кошторисі.

Слід враховувати особливості установи: штат складається з працівників з високим стажем, розрядом та рівнем, основна причина цього полягає в тому, що при заощадженнях у фонді для відсоткової виплати премій до основного окладу, велика диференціація в оплаті праці та її немає. Для працівників нижчого рангу та заробітної плати передбачено стимулювання.

Тому фонд оплати праці має враховувати цю особливість при розрахунку надбавки для молодих працівників.

Слід також мати на увазі, що в державному секторі розумна праця не залежить від продуктивності продукту, тому знову ж таки немає стимулу для збільшення виробництва.

Виходячи з специфічних ризиків обліку бюджетного сектора, при вдосконаленні організації обліку заробітної плати необхідно вирішувати такі завдання[54]:

- контроль трудової дисципліни та раціонального використання робочого часу працівником;
- правильність нарахування заробітної плати та утримання відрахувань із заробітної плати;
- контроль за використанням фонду оплати праці та бюджетних коштів.

На сьогодні ситуація з оплатою праці є критичною. Перехід до ринкової економіки призвів до зниження реальної заробітної плати майже в усіх галузях. Співвідношення між середньою заробітною платою та прожитковим мінімумом значно скоротилося. Отже, робоча сила не оцінюється за її природною вартістю. Між певними соціальними групами існують великі відмінності в оплаті праці.

Заробітна плата більше не є стимулом, тому важко мати політику мотивації. Серйозною проблемою для працівників стала систематична не виплата заробітної плати.

У всьому цивілізованому світі принцип розподілу суспільного багатства ґрунтується на принципі розподілу через працю. Кожен учасник господарської діяльності повинен отримувати справедливую частку отриманого доходу і формувати такий особистий дохід, який є реальним економічним стимулом для його подальшої участі в суспільному виробництві, розвитку та вдосконаленні суспільства.

Заробітна плата залежить від умов виробництва, ринкової ситуації та стану економіки в даний момент часу. Відмінності в заробітній платі в основному визначаються рівнем розвитку виробництва.

У індустріально розвинених країнах висока заробітна плата є результатом розвитку виробництва та продуктивності. Основними факторами, що впливають на заробітну плату, є наявність природних ресурсів, сучасний рівень техніки, кількість і якість робочої сили, рівень організації виробництва.

Важливим фактором є пропозиція та наявність робочої сили на ринку праці. Ринок праці – це особливий ринок, який є один з тих ринків, де конкуренція не дуже сильна. Досконала конкуренція вимагає абсолютного рівня з точки зору купівлі та продажу робочої сили. Серед них такі параметри, як однаковий рівень кваліфікації робітників, якість роботи, повна інформація про наявність вакансій, ставки заробітної плати, умови праці тощо.

Така ідеальна ринкова ситуація з однаковою пропозицією та однаковим попитом призведе до того ж рівня заробітної плати та різкого зниження функції стимулювання заробітної плати.

При цьому рівень заробітної плати за ринкових умов визначається якістю роботи, кваліфікацією, професійною підготовкою та досвідом працівника. Види роботи можуть бути привілейованими чи непривілейованими, престижними чи непрестижними, важливими, чистими чи легкими, але всі вони необхідні суспільству. Отже, заробітна плата повинна стимулювати будь-яку роботу.

Сучасні системи оплати праці мають ряд недоліків: підвищення винагороди не пов'язане з підвищенням ефективності, існуюча система не розрахована на співпрацю, система оплати праці не дуже гнучка. Основний недолік полягає в тому, що заробітна плата є низькою і часто не пов'язана з кінцевим результатом. Послуга є колективною, а оплата індивідуальна. Щоб усунути цей недолік, необхідно зробити дві речі: або індивідуалізацію результатів, або колективізацію системи оплати праці.

У сучасній економіці найкраще підходять системи оплати праці, засновані на участі в прибутках і розподілі доходів. Суть системи фіксованої оплати праці полягає в тому, що з попередньо визначеної частки прибутку формується бонусний фонд, з якого працівники отримують регулярні виплати.

Система розподілу доходів передбачає, що премії базуються на таких показниках, як продуктивність, якість та надійність роботи. У результаті працівники бачать тісний зв'язок між результатами своєї праці та рівнем доходу. Перша система позитивно впливає на залучення працівників і зниження плинності кадрів, тоді як друга система забезпечує сильніші стимули для підвищення продуктивності, якості та зниження витрат. Недостатність існуючої системи компенсації обумовлена її індивідуальними особливостями. Їх усунення – це не що інше, як повна зміна самої системи.

З огляду на всі недоліки в організації оплати праці необхідно шукати шляхи виходу з кризи зарплат. Необхідно оновити заробітну плату як реальну та ефективно функціонуючу економічну категорію ринкової економіки та поновити її основні функції: введення, стимулювання та регулювання.

Перше завдання — підняти реальну заробітну плату за рахунок праці. Заробітна плата є не тільки економічною, а й соціальною і призначена для забезпечення певного соціального статусу людей. Крім покриття витрат на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я та соціальні виплати працівника, не можна виключати витрати на компенсацію витрат (цін) на оплату праці.

Рівень мінімальної та середньої заробітної плати має виходити з мінімального споживчого бюджетна, яке диференціюється за категорією працівника та видом виробництва.

Державна соціальна політика має ґрунтуватися на наступному принципі: мінімальна заробітна плата має поступово узгоджуватися з вартістю основного мінімальної заробітної плати.

З точки зору захисту інтересів найманих працівників, заслуговує на увагу введення гарантованої річної мінімальної заробітної плати. Навіть якщо

він базується на значно вищому місячному державному тарифі, ніж діючий, це не означає порівнянного підвищення заробітної плати працівника.

Якщо зайнятість не гарантується на весь робочий день і місяць, працівники можуть бути менш захищені від роботодавця. Гарантується лише заробітна плата відповідно до залишку фактично відпрацьованих годин протягом періоду виплати заробітної плати, а роботодавець зобов'язаний оплачувати лише фактично відпрацьовані години за рік при переході на річну гарантовану ставку заробітної плати. Розмір гарантованих державою пільг і надбавок може бути утриманий із фіксованого місячного мінімального розміру заробітної плати іншим способом: у певній пропорції до прожиткового мінімуму, розрахованого для відповідної групи населення - отримувачів пенсій, допомог, допомоги.

Для того, щоб робота була оплачена за її реальною вартістю, мінімальна заробітна плата повинна бути прив'язана до прожиткового мінімуму, а потім до сімейного бюджету. Це має бути викладено в колективних договорах і обов'язково виконується всіма сторонами, які підписали договір. Досягти такої мети можна лише на основі виходу з соціально-економічної кризи та підвищення ефективності виробництва.

У сучасній академічній дискусії про заробітну плату ставиться під сумнів зв'язок і взаємодія між зростанням заробітної плати та інфляцією, спричиненою не стільки кількістю грошей в обігу, скільки загальним зниженням виробництва.

Скасування високої диференціації галузі за категоріями працівників є другим кроком до кризи заробітної плати та поновлення її другої найважливішої функції – стимулювання (ефективності використання) робочої сили.

Зростаюча диференціація в оплаті праці має протидіяти визначенням і підтримкою відповідних пропозицій заробітної плати для простих і складних робіт, які потребують високого рівня кваліфікації. Тому роль та статус системи колективних переговорів у оплаті праці працівників установи є важливими.

У ринковій економіці система різниці в заробітній платі, яка залежить від складності, умов і важливості сфер зайнятості, є невід'ємною частиною загальної системи оплати праці. Для цього на державному та галузевому рівні мають бути узгоджені та затверджені ставки мінімальної заробітної плати.

Однак централізовано затверджені рівні заробітної плати, нижче яких не можна оплачувати певний вид роботи, є гарантованим мінімумом, узгодженим і затвердженим на національному та галузевому рівнях. Вони є основними партнерами на переговорах з питань оплати праці в компаніях і організаціях.

Необхідні переваги цих сфер застосування в галузі можуть бути реалізовані шляхом встановлення коефіцієнтів на централізовано затверджену мінімальну заробітну плату в загальному колективному договорі. В якості орієнтирів можна використовувати відмінності в ставках заробітної плати та окладів по галузях. Необхідно також розглянути розрахунок коштів, які можна спрямувати для забезпечення виплати допомоги.

У національній системі контролю заробітної плати існує проблема регіональних відмінностей, які мають ґрунтуватися на економічних, природно-кліматичних факторах, що спричиняють різницю в ставках заробітної плати.

Великий вплив на територіальну диференціацію заробітної плати мають рівень зайнятості та різні рівні заробітної плати в регіонах. Оскільки ціни на товари та послуги зростають різними темпами в різних регіонах, однакова величина номінальної заробітної плати відображає різну вартість життя в різних географічних районах.

Основою для визначення кількісних відмінностей між рівнями заробітної плати однакової складності та важливості та заробітною платою на робочому місці за подібних умов є різниця між вартістю життя в кожному регіоні, яка базується на однаковій методології.

Вони мають стати основою для встановлення районних коефіцієнтів заробітної плати, а в майбутньому — базою для регіонально диференційованих першокласних тарифних ставок.

Одним із найважливіших завдань держави має залишатися:

- розробка рекомендацій, які мають силу (статус) законодавчих та нормативно-правових актів щодо умов регулювання доходів у непрозорий спосіб із регулюванням цін;
- принципи формування системи мінімальних споживчих бюджетів;
- створення форм соціальної підтримки та адаптації населення.

Центральне регулювання інститутів заробітної плати та диференціація заробітної плати повинні бути сумісні з цією метою. Що стосується існуючих систем оплати праці, то вони повинні бути розроблені таким чином, щоб вони утримували співробітників всередині компанії, а не розділяли їх, а також заохочували співпрацю між працівниками і не призводили до конфліктів.

Систему матеріального стимулювання слід розвивати як систему інвестування працівників. Потрібен підхід, при якому оплата виступає як інвестиція в робочу силу. Ці інвестиції набагато ширші за традиційну заробітну плату і не зводяться до них і не обмежуються ними.

Основним їх джерелом є кінцевий дохід. Система матеріального заохочення повинна ґрунтуватися не на отриманій за дипломом кваліфікації, а на кваліфікаційному рівні виконаної роботи. Також є можливість відмовитися від річної заробітної плати та оплати праці працівникам на основі їхньої кваліфікації, а не на основі кількості годин, відпрацьованих на їхньому місці роботи.

Визначено найважливіші шляхи покращення кризової ситуації у сфері оплати праці:

- мотивація повинна базуватися на факторах, які безпосередньо залежать від співробітників;
- відсутність роботи слід розглядати як зустрічний стимул, а не як стимул;
- система матеріального стимулювання має бути системою інвестування працівників, спрямованою на високу ефективність відповідно до критеріїв оцінки та представлення результатів діяльності.

3.3. Перспективи реформування оплати праці в бюджетній сфері

Основним пріоритетом соціально-економічної політики України є підвищення рівня життя населення та покращення його добробуту, зокрема за рахунок підвищення заробітної плати.

Реформа оплати праці є ключем до вирішення соціальних, демографічних та економічних проблем нашого суспільства. Якщо не привести заробітну плату у відповідність до рівня життя передових країн, населення буде змушене виїжджати за кордон, де зарплати набагато вищі.

Також посилюється тенденція до зростання населення, що посилить демографічну кризу. При цьому без реформування системи оплати праці не можна очікувати, що люди будуть нормально поводитися і працювати. Адже люди не будуть раді виконувати свою роботу, якщо їх не влаштовує рівень заробітної плати.

Низький рівень заробітної плати був результатом колишнього СРСР. В умовах адміністративно-командної економіки поетапне підвищення заробітної плати супроводжувалося поетапним зниженням цін і значним обсягом споживання через державні кошти.

Коли ми перейшли до ринкової економіки, ми відмовилися від двох останніх методів управління і залишили перший. Це означає, що заробітна плата залишалася низькою, ціни були звільнені, а система державного фонду споживання була практично зруйнована.

Сьогодні громадськість усвідомлює, що низька заробітна плата у найважливіших соціально важливих галузях є перешкодою для їх розвитку. Підвищення заробітної плати держслужбовцям – вимагає часу.

В умовах обмеженості фінансових ресурсів проблему можна вирішити шляхом їх оптимального використання, ефективної організації діяльності та вдосконалення системи оплати праці. Підтримка дій у цих напрямках за

рахунок економії бюджетних ресурсів може призвести до зниження потенціалу соціально-культурної сфери[55].

З розширенням та поглибленням колективних договорів у державному секторі зростає значення індивідуальних трудових договорів у контексті соціального партнерства. В останні роки в західних країнах спостерігається тенденція до розширення індивідуальних трудових договорів з одночасним зменшенням кількості колективних договорів.

Удосконалення системи оплати праці в домашніх бюджетному секторі має базуватися на поширеній практиці впровадження нових сучасних стандартів і механізмів регулювання виробничих відносин. Основними недоліками оплати праці бюджетників є низька заробітна плата, погана диференціація заробітної плати між підрозділами та погана оцінка роботи провідних фахівців.

Зрозуміло, що ці проблеми неможливо вирішити за одну ніч шляхом радикального збільшення фонду оплати праці. Проте зараз є потреба покращити ситуацію з оплатою праці державних службовців. Для цього необхідна модернізація колективно-договірної системи з метою якнайкращого використання трудового потенціалу працівників бюджетних установ та організацій. Основною метою є забезпечення рівномірності оплати праці та посилення мотиваційної функції заробітної плати[56].

Основними умовами оплати праці є: ставка першого розряду, яке представляє співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом, діапазон заробітної плати, а також коефіцієнти між одиницями та розрахованими на їх основі ставками заробітної плати.

Уніфікована тарифна схема для державного сектора, запроваджена 30 вересня 2002 р., спрямована на створення та підтримку постійної різниці в заробітній платі міжгалузевих та міжпосадових. Шкала тарифних розрядів дорівнює, співвідношення тарифних коефіцієнтів не відповідає принципам тарифних ставок: складність роботи, перехід на вищі нормативи оплати праці, оптимальна диференціація заробітної плати.

Пропоноване підвищення коефіцієнтів оплати праці від розряду до розряду свідчить про вимогливий підхід до роботи працівників бюджетної сфери за професіями та посадами, головною причиною яких є те, що держава не в змозі обслуговувати державний сектор та органи влади у сфері надання необхідної підтримки. до державних служб.

На основі вивчення прикладних питань комплексної проблеми формування нарахування заробітної плати, обліку праці та розрахунків з працівниками на основі найважливіших вважаємо за доцільне удосконалити фонд оплати праці вітчизняних та іноземних науковців та стверджувати інші компенсації та покращення класифікації заробітної плати для вітчизняних компаній таким чином:

- внесення змін до Кодексу законів про працю України шляхом додавання статті «Структура заробітної плати», в якій перераховані всі елементи, які мають бути включені з урахуванням вимог поточного року;

- під структурою заробітної плати потрібно розуміти внутрішню структуру заробітної плати, яка являє собою винагороду працівника за виконану роботу і складається з логічної впорядкованості і взаємопов'язаних елементів: заробітної плати — основної (базовий фонд), додаткової (додатковий фонд), інших заохочувальних та компенсаційних виплат (заохочувальний фонд);

- визначення соціально-економічної структури обліку заробітної плати відповідно до специфіки підприємства та інтеграція обліку заробітної плати із загальними цілями розвитку компанії, її корпоративною та кадровою стратегією;

- запровадження нових, сучасних форм оплати праці, що відображають продуктивність та ефективність праці з метою мотивації висококваліфікованих працівників і які базуються на індивідуальних результатах кожного працівника;

- застосування досвіду розвинених країн, в яких заробітна плата кожного окремого працівника складається з трьох компонентів фонду оплати

праці (оклад + премії + заохочення), інші заохочування можуть бути інтегровані в компенсаційні виплати (наприклад, додаткове медичне страхування, мобільний телефон, службовий автомобіль, абонемент у спортзал, курс англійської мови);

- використання досвіду промислово розвинених країн у регулюванні системи оплати праці та окремих її складових де система оплати праці базується на стимулюванні зростання продуктивності праці та використання індивідуальних контрактів, така реалізація сприятиме мотивації працівників виробляти більше та кращої продукції, і в кожному контракті будуть викладені всі умови праці, що насамперед сприятиме кращому захисту прав працівників;

- використання системи преміювання, що дозволяє диференціювати заробітну плату відповідно до індивідуальних результатів кожного працівника[57].

Важливість механізму для особливостей обліку заробітної плати з точки зору забезпечення ефективності діяльності підприємства важко переоцінити, але розвиток напрямків удосконалення, спрямованих на вирішення проблем у вигляді нарахування заробітної плати та компенсаційні виплати, можуть бути важливим фактором у забезпеченні стійкості та конкурентоспроможності державних установ, що, в свою чергу, підвищує ефективність як формування фонду оплати праці, так і загальної діяльності установи.

Для створення мотиваційної уніфікованої тарифної моделі необхідно зменшити кількість тарифів (по відношенню до поточних окладів), а розрив між крайніми розрядами зменшити до шести-п'ятикратного значення. Це оптимальна диференціація на практиці.

Принцип шкали оплати праці є позитивним, оскільки усуває суперечності в оплаті праці державних службовців та фінансовий дефіцит коштів. Шляхом перекваліфікації працівників за розрядами та введенням доплати (доплат) у структурі розрядів підвищується мінімальна заробітна плата, а на цій основі — ставки оплати праці розрядів.

Це створює переваги для підвищення ставок заробітної плати для основного контингенту працівників бюджетної сфери, тобто для середньої та вищої заробітної плати. Невиправдане вирівнювання заробітної плати між легкою та важкою працею, що виникало в результаті багаторічної політики підвищення мінімальної заробітної плати, буде автоматично усунене.

Це може призвести до розробки єдиного тарифу та його подальшої диференціації з урахуванням специфіки галузі та регіону. Праця керівників організацій бюджетної галузі повинно оплачуватися поза стандартним тарифом та окремо мотивуватися.

Подальшої деталізації та вдосконалення з урахуванням галузевої диференціації тарифів та міжвідомчої системи потребують пропозиції щодо створення та практики єдиної системи колективних договорів як державного зводу правил регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери.

Визначення урядом заробітної плати за професіями та професійної кваліфікаційними групами має підтримуватися організаційно-методичною роботою Мінпраці та узгоджуватися з усіма сторонами соціального партнерства.

Багаторічна практика використання складних аналітичних систем для оцінки витрат на персонал показала, що занадто складні та деталізовані системи заробітної плати не завжди дають очікувані результати. У час технологічних змін і поширення гнучких форм організації праці вони перешкоджають виявленню професійних навичок і особистих якостей працівників.

У бюджетній сфері є велика кількість висококваліфікованих працівників, чий інтелектуальний потенціал є затребуваним. Ця категорія більше схильна до укладення персоналізованих договорів. Новий напрям, який, унеможлиблює застосування політики оплати праці до завдань виборчої концепції управління робочою силою, залежить, таким чином, від її ефективності, від застосування різних варіантів контрактної системи до різних категорій працівників. У бюджетних сферах індивідуальний трудовий договір

повинен адаптувати загальні умови найму до специфічних професійно-кваліфікаційних характеристик працівника за рахунок місцевих бюджетів та коштів територіальних громад.

З метою покращення ситуації розробляється ряд організаційно-економічних заходів щодо залучення коштів на підвищення заробітної плати та вдосконалення організації:

- створення сприятливих фінансово-економічних умов для ефективної діяльності компаній, особливо у зв'язку з податковою, фінансовою та кредитною політикою;
- забезпечення фінансової стабілізації підприємств, збільшення обсягів виробництва та продуктивності праці та усунення заборгованості із заробітної плати;
- позбавлення тіньового сектор економіки та легалізація тіньових доходів;
- підвищення продуктивності праці та оновлення норм праці з метою ефективного використання робочої сили та робочого часу;
- перерозподіл виплат та внесків на соціальне страхування між працівниками та роботодавцями в оптимальному співвідношенні, що дозволить підвищити номінальну заробітну плату;
- покращення державного регулювання оплати праці (удосконалити механізм встановлення мінімальної заробітної плати, поступове наближення до прожиткового мінімуму, однорічної мінімальної заробітної плати та однорічної заробітної плати; підвищення заробітної плати в бюджетній сфері та запровадження єдиного колективного плану переговорів, складність і результати роботи; посилення державного впливу на регулювання фонду оплати праці шляхом його поширення на всі державні та комунальні підприємства, на підприємства з більш ніж 50% державної власності; підвищення ефективності механізм індексації заробітної плати);
- удосконалення системи колективного та договірної регулювання заробітної плати;

- захист прав працівників на негайне отримання заробітної плати, у тому числі права працівників на отримання заробітної плати та належної компенсації у разі банкрутства або ліквідації підприємства, визначення черговості цих виплат, їх розміру з урахуванням комерційної структури, умов оплати та джерела, з яких вони можуть бути здійснені.

Уряд мало впливає на підвищення заробітної плати. Перше – це встановлення мінімальної заробітної плати. Друга сфера – це бюджетна, де рівень мінімальної заробітної плати безпосередньо впливає на заробітну плату в усіх інших галузях.

Однак тут є певний ризик: мінімальна зарплата діятиме для всіх і всюди. Заробітна плата виплачується тіньовим способом. Нині таким чином оплачують 25% працівників, хоча тенденція йде до зниження. Йдеться не тільки про тіньову заробітну плату, а й про продукти в «тіні».

Практика показує, що ринок реагує на значне підвищення зарплат бюджетникам приблизно за чверть року. Це співвідношення зворотне: на державний сектор припадає майже 70% «середньої заробітної плати в країні. Це непряме значення дозволяє нам спробувати впливати на всю економіку держави.

Слід мати на увазі, що державний сектор – це легальний дохід, з якого сплачуються всі податки та платежі органам соціального захисту населення. Відповідно, відрахувань до пенсійного фонду буде менше, доходи бюджетників зростуть утричі, а головне, у міру зростання заробітної плати в інших галузях зростатимуть і відрахування бюджетних установ.

Проте просто підвищувати заробітну плату без виконання всіх тарифних планів небезпечно. Однак різниця між кваліфікованою і некваліфікованою працею відбивається на різній заробітній платі. У багатьох країнах за вищу освіту доплачують. У нашій країні, за даними Світового банку, ця залежність значно нижча, ніж в інших країнах, а різниця в оплаті кваліфікованої та некваліфікованої праці дуже мала.

Отже, паралельно з адміністративною системою слід реформувати заробітну плату. Необхідно фактично запровадити єдину заробітну плату по всій країні, як це робиться в інших країнах світу. Передусім треба підвищувати заробітну плату в державному секторі, оскільки це найефективніший спосіб підвищення заробітної плати в усіх інших секторах.

Висновки до розділу 3

Отже, основним джерелом для аналізу фонду оплати праці є дані бухгалтерського обліку, оскільки вони є достатньо деталізованими. Їхня роль визначається його низькими характеристиками, такими як інтенсивне та повне представлення всіх операцій, їх документування та консолідація в стандартизованих одиницях виміру, висока аналітична можливість реєстрів.

З вищесказаного можна зробити висновок, що має деякі недоліки із оплатою праці, які потребують виправлення та перегляду застарілих систем бухгалтерського обліку, щоб можна було перевірити розрахунково-платіжні відомості ефективно і швидко.

Також у розділі окреслено можливості вдосконалення організаційно-методичного характеру. З кожним роком стандарти змінюються, тому вдосконалення існуючих систем дозволить підвищити якість життя. Системи допоможуть покращити стан діяльності всіх механізмів без винятку.

Сьогодні бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, щоб дані можна було зберігати на машинних носіях інформації, а також безпосередньо в реєстрах бронювання. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це допомагає прискорити прийняття рішення органом.

Зазначається, що документальне оформлення операцій, що використовуються для розрахунків з працівниками, підтверджується великою кількістю бухгалтерських документів. Документація з оплати праці може бути описана як письмовий запис про здійснені господарські діяльності, що надає юридичну силу даним бухгалтерського обліку.

ВИСНОВКИ

Україна має високий освітній потенціал. Забезпечення фінансової підтримки функціонування та розвитку галузі бюджету є однією з найсерйозніших проблем ринкової економіки. Основною причиною цієї проблеми є недостатній бюджет на всіх рівнях.

У багатьох країнах фінансування бюджетних установ майже повністю здійснюється з бюджету. Тільки держава може стати економічно сильною та стабільно розвиватися, а її законодавча база може задовольнити інтереси більшості громадян у функціонуванні механізму оплати праці працівників бюджету. Світовий досвід показав, що кожна демократична країна, яка прагне до соціального миру та злагоди, постійно вдосконалює свою систему оплати праці, щоб інтереси всіх верств суспільства найбільш повно узгоджувалися. Функції, які в основному включають: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна та інші.

Заробітна плата використовується як дохід працівників для задоволення різноманітних потреб (матеріальних, фізичних, духовних) і виражається через фактичну та номінальну заробітну плату. Іншими словами, якщо ціни зростуть швидше, ніж номінальна заробітна плата, реальна зарплата впаде. Основним інструментом, що визначає співвідношення між вимірюванням праці та її оплатою, є організація оплати праці, що дає можливість коригувати розмір заробітної плати.

При організації оплати праці встановіть форму та систему оплати праці. Існує дві форми оплати праці: неповна та відрядна. Відповідно до них існує кілька систем оплати праці: проста неповний робочий день, премія за сумісництвом, оплата заробітної плати, проста відрядна розцінка, відрядна премія та непряма відрядна розцінка. У вітчизняній науковій та законодавчій базі заробітна плата чітко не визначена. Коли вчені та законодавці говорять про заробітну плату, вони часто згадують визначення заробітної плати. На мою думку, ці поняття не збігаються, оскільки заробітна плата це винагорода,

яка виплачується працівнику за виконану ним роботу, тоді як оплата праці включає й інші виплати – заохочення, компенсації.

Заробітна плата є одним з основних джерел доходу співробітників. Тому кожен працівник зацікавлений отримати від роботодавця якомога більше доходів. Розмір особистих доходів визначається двома основними факторами - формою та системою оплати праці. Тарифна та нетарифна системи оплати праці та їх форми дозволяють підприємствам вибирати варіанти організації розрахунків заробітної плати з метою найкращого визначення залежності заробітної плати від кількості, якості та результатів роботи.

Нагляд та правове регулювання заробітної плати в Україні здійснюються на національному та контрактному рівні, який можна поділити на три рівні: макро, мезо та мікро. Особливо на національному рівні мінімальне соціальне забезпечення пов'язане із заробітною платою – розміром мінімальної заробітної плати, рівнем життя та єдиного соціального внеску, обмеженнями та процедурами відпусток.

Також на загальнодержавному рівні визначено податкове навантаження, яке сплачують працівники, які належать до сфери заробітної плати, та затверджено нормативні документи, якими визначено спосіб нарахування середнього доходу та спосіб відображення розрахунку заробітної плати у фінансовій та податковій звітності.

У договорі детально обговорюються та доповнюються гарантії та норми, затверджені законом. Хоча нормативно-правова база, яка регулює організації та методи компенсації, є великою, законодавство є неповним і застарілим і потребує оновлення на національному рівні. Основним документом, що визначає порядок оплати праці в організації, розмір основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є «Положення про оплату праці». До відрахувань із заробітної плати входять податок на доходи фізичних осіб, військові витрати, профспілки тощо. Для забезпечення первинного обліку використовується типовий формат документа.

Заробітна плата є найважливішою частиною всіх видатків бюджету, а обробка виплати заробітної плати є однією з найскладніших частин його системи обліку. При правильній організації обліку заробітна плата забезпечує пряме співвідношення доходу до кількості та якості витраченої праці. Показник заробітної плати дає загальний стан внутрішньої діяльності бюджетного відомства і служить засобом контролю над робочою силою. Питання зарплати регулюється багатьма правилами.

Найважливішим законом, що визначає сутність та принципи оплати праці, є Закон України «Про оплату праці». Основою організації заробітної плати є тарифна система, що включає тарифну мережу, тариф, систему заробітної плати та тарифно-кваліфікаційні характеристики. ДМСУ перевіряє діяльність бюджетних органів та створює служби внутрішнього контролю в ньому. На мою думку, цю тенденцію потрібно змінити, оскільки працівники шукають заробітки за кордоном, щоб поповнити економічний потенціал інших країн, а своєї рідної України.

Проводячи аналіз в Управлінні державної казначейської служби у Бучацькому районі виявлено позитивну динаміку. А саме: досліджуючи штатний розпис змін протягом двох років невиявлено, це зумовлено тим, що всі працівники залишалися на своєму місці; згідно кошторису відбулося збільшення видатків на заробітну плату, яке передбачено із ростом мінімальної заробітної плати; аналіз фонду зарплати за місяць показав, що фонд оплати праці займає вагомий частку у цій структурі, також здійснюються доплати за ранг та вислугу років, які передбаченні згідно законодавства у бюджетних установах.

Система оплати праці повинна забезпечувати якість робочої сили та створення робочих місць на основі вартості життя та послуг, необхідних для нормального життя працівника та членів його сім'ї. Сьогодні для досягнення такого стану середню заробітну плату необхідно підвищити в п'ять разів.

Основними недоліками оплати праці в бюджетних установах є низькі ставки та оклади, погана диференціація заробітної плати між системами та

неадекватна оцінка роботи провідних фахівців. Все це негативно позначається на соціально-економічній ситуації. Рівень життя зайнятих у домашньому господарстві характеризується значною динамікою щодо державних мінімальних соціальних стандартів.

Тому необхідно реформувати систему оплати праці та її організацію з метою підвищення рівня життя населення.

Основні шляхи, якими можна покращити ситуацію у сфері заробітної плати працівників, такі:

- удосконалення правової та адміністративної бази для уникнення проблем з організацією та регулюванням оплати праці;
- розширення договірних трудових відносин, щоб дозволити працівникам працювати відповідно до їх навичок, знань та підготовки;
- реформа адміністративної системи;
- підвищення зарплат у бюджетній сфері, що призведе до збільшення надходжень до бюджету;
- зменшення заборгованості із заробітної плати перед персоналом бюджетної установи.

Автоматизовані системи відіграють важливу роль в обліку бюджетних органів і значно полегшують роботу. Використання інформаційних технологій впливає на ефективність організації бухгалтерського обліку та аналізу заробітної плати. Використання автоматизованих систем бухгалтерського обліку при веденні бухгалтерії та нарахування заробітної плати на об'єкті значно спростить роботу та підніме її рівень.

Також у роботі запропоновано удосконалення методики обліку розрахунків з оплати праці при опрацюванні великих масивів інформації та при узагальненні даних бухгалтерського обліку.

Удосконалення системи оплати праці в державному секторі має бути результатом повсякденної практики шляхом запровадження нових сучасних стандартів і механізмів регулювання виробничих відносин.

Проте відразу і кардинально вирішити проблему шляхом збільшення компенсаційного фонду не вдається. Це потребує модернізації колективно-договірної системи з метою максимально можливого використання трудового потенціалу бюджетних установ та організацій, механізму їх фінансування з бюджету, перегляду ставок заробітної плати.

Слід зазначити, що соціальна сфера є надзвичайно важливим чинником соціально-економічного розвитку. Неосвічена і хвора країна не може нормально функціонувати і розвиватися.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Жулина Е. Г. Экономика труда : учеб. пособ. М. : Эксмо, 2013. 208 с
2. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік. – К.: Центр навчальної літератури, 2013.
3. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини. К.: Центр навчальної літератури, 2015
4. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах . Збірник наукових праць. Д. : Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012.
5. Кравченко М. А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М. А. Кравченко // Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»: Збірник наукових праць. - Харків: НТУ «ХПІ», 2014.
6. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В. Д. Базилевича.- К.: Знання, 2015
7. Злупко С. М. Історія економічної теорії: [підручник] / С. М. Злупко; 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2015.
8. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В. Д. Базилевича.- К.: Знання, 2015
9. Про оплату праці Закон України від 24.03.1995р. №108/95 – ВР – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
10. Про державний бюджет України на відповідний рік: Закон України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
11. Брезицька К. Ф. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата». Ефективна економіка. 2015. №2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3815>.
12. Овсюк Н. В. Сутність та особливості понять «оплата праці» та «заробітна плата» визначених в нормативно-правовій базі України. Вісник

Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. №3. С. 27-31.

13. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. Економічні науки. 2016. № 12.1 (40). С. 698-701.

14. Гасвая О. В. Визначення деяких аспектів державних норм у регулюванні оплати праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 24. С. 168-175. 76

15. Вегера В. М. Оплата праці: поняття, особливості. Актуальні проблеми держави і права. 2014. №73. с. 419-425

16. Вороня Н. Облік заробітної плати. Податки & бухоблік. 2016. №50. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18976.html>

17. Бюджетний кодекс України від 21.06.2001 №2542-III (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>

18. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 № 322- VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

19. Про відпустки, редакція від 21.06.2019, База даних «Законодавство України» URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

20. Про охорону праці: Закон України від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1977-19>.

21. Кодекс законів про працю України Стаття 98. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету URL: https://kodeksy.com.ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini/statja-98.htm

22. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон 50 України від 16.07.1999 № 996-XIV . База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

23. Про індексацію грошових доходів населення, редакція від 11.10.2017, База даних «Законодавство України» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>

24. Закон України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій».

URL: https://biz.ligazakon.net/news/204122_robota-za-sumsnitstvom-nyuansipratsevtuvannya.

25. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, редакція від 11.10.2018, База даних «Законодавство України» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

26. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 01 червня 2021 року № 1066 «Деякі питання формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність та проведення їхньої перевірки» (далі – наказ МОЗ № 1066) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-21#Text>

27. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський (фінансовий) облік, оподаткування і звітність: підручник. Київ: Алерта, 2016. 928 с

28. Питання оплати праці працівників державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 №15 . База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-п>

29. Кім Ю. Г. Бухгалтерський та податковий облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посібник для ВНЗ. Київ: Центр учб. літ., 2014. 600 с

30. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2756- VI (зі змінами та доповненнями). URL : <http://www.minfin.gov.u>

31. Кодекс України про адміністративні правопорушення URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

32. Томілов С.Н. Облік операцій з оплати праці за національними стандартами. Все про бухгалтерський облік. № 7 (496), 2015. С. 8.

33. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. Наказом Держ. комітету статистики України від 13.01.2004 р. №5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>. 77

34. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України від 27.01.2018 р. № 2939-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

35. Постанова «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>

36. Вітковська О.Г. Військовий збір: утримати і сплатити // Бюджетна бухгалтерія. 2014. № 31. С. 20–22

37. Демченко М. М. Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін. Молодий вчений. 2016. № 2 (29). С. 31-37

38. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

39. Питання Державного казначейства України // Постанова Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2005 р. N 1232 (Із змінами і доповненнями, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2007 року N 676) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1232-2005-%D0%BF#Text>

40. Офіційний Інтернет сайт Державного казначейства України, 2011. URL: [http:// www.treasury.gov.ua](http://www.treasury.gov.ua)

41. Інтернет сайті Державного казначейства України, 2011. URL: [http:// www.treasury.gov.ua/reg/.../118108](http://www.treasury.gov.ua/reg/.../118108)

42. Атамас П.Й. Основи обліку в бюджетних установах. - К.: Центр навчальної літератури, 2010 р. - 288 с

43. Михайлов М.Г. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: навч. посіб./М. Г. Михайлов.- К.: ЦУЛ, 2019.- 384

44. Постанова КМУ «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17.06.2015 р. № 413 (далі – Порядок № 413). URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/10358_povdomlennya-pro-priynyattya-na-robotu-poryadok-zapovnnennya-ta-podannya.

45. ЗАКОН УКРАЇНИ Про платіжні системи та переказ коштів в Україні
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2346-14#Text>

46. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати.
Постанова КМУ від 8.02.1995 №100. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

47. Про державний бюджет України на відповідний рік: Закон України.
URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

48. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» затверджене Наказом Міністерства від 28.10.2003 р. №601 із змінами і доповн. №з1556-11. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

49. Лемішовський В. І. Бюджетні установи: бухгалтерський облік та оподаткування : навч. посібник / В. І. Лемішовський. – Львів : «Інтелект Захід», 2017. – 1104 с

50. Ларікова Т.В. Сучасні інформаційні технології в обліковому механізмі бюджетних установ / Т.В. Ларікова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2016. – Вип. 19. – С. 139–142

51. . Солодка Я. Мельянкova Л. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці. Міжнародний збірник наукових праць. 2014. №3. С. 207- 210.

52. Назарова К. Аналіз діяльності бюджетних установ : навч. посіб./ К. Назарова, Т. Купченко.- К.:КНТЕУ, 2016.- 208 с

53. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і регіон. 2016. №1 (56). С. 121-126.

54. Про затвердження типових форм обліку та списання запасів бюджетних установ та інструкції про їх складання: наказ Державного казначейства України від 18.12.2000 р. № 130. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0962-00>

55. Про колективні договори та угоди. Закон України від 01.07.1993 №3356- XII. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.

56. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Науковий вісник Ужгородського університету. 2013. С. 240. 78.

ДОДАТКИ

Додаток А

«Кошторис на 2018 рік»

Затверджений в сумі: Один мільйон сімсот шість тисяч сімсот шістдесят п'ять (1 742 565) грн.

Начальник Головного управління Державної казначейської служби України у Тернопільській області

15 січня 2018

КОШТОРИС на 2018 рік

38038030 Управління Державної казначейської служби України у Бучацькому районі Тернопільської області (код за ЄДРПОУ та найменування бюджетної установи)

м. Бучач Тернопільської області (найменування міста, району, області)

Вид бюджету: Державний

код та назва відомчої класифікації видатків та кредитування бюджету 350 Міністерство фінансів України

код та назва програмної класифікації видатків та кредитування державного бюджету 3504010 "Керівництво та управління у сфері казначейського обслуговування"

код та назва програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів (код та назва Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів / Тимчасової класифікації видатків та кредитування для бюджетів місцевого самоврядування, які не застосовують програмно-цільового методу)

Найменування	Код	Усього на рік		РАЗОМ
		Загальний фонд	Спеціальний фонд	
1	2	3	4	5
НАДХОДЖЕННЯ - усього	x	1740265	2500	1742765
надходження коштів із загального фонду бюджету	x	1740265	x	1740265
надходження коштів із спеціального фонду бюджету, у тому числі:	x	0	2500	2500
надходження від плати за послуги, що надаються бюджетними установами згідно із законодавством	25010000	x	2500	2500
плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з їх статутною діяльністю	25010100	X	0	0
надходження бюджетних установ від додаткової (господарської) діяльності	25010200	X	0	0
плата за оренду майна бюджетних установ	25010300	X	2500	2500
надходження бюджетних установ від реалізації в установленому порядку майна (крім нерухомого майна)	25010400	X	-	-
розписати за підгрупами)			-	-
надходження власних надходжень бюджетних установ	25020000	x	-	-
розписати за підгрупами)			-	-
надходження, у тому числі:		x	-	-
доходи (розписати за кодами класифікації доходів бюджету)		x	-	-
фінансування (розписати за кодами класифікації фінансування бюджету: за типом боргового зобов'язання)		x	-	-
звернення кредитів до бюджету (розписати за кодами програмної класифікації видатків та кредитування бюджету, класифікації		x	-	-
ВИДАТКИ ТА НАДАННЯ КРЕДИТІВ - усього	x	1740265	2500	1742765
інші видатки	2000	1740265	2500	1742765
праці	2110	1354445	0	1354445
матеріальна плата	2111	1354445	0	1354445
забезпечення військовослужбовців	2112	0	0	0
оплату праці	2120	296374	0	296374
пристаття товарів і послуг	2200	89416	2500	91916
інструменти, матеріали, обладнання та інвентар	2210	6000	2500	8500
інструменти та перевізні матеріали	2220	0	0	0
харчування	2230	0	0	0
послуг (крім комунальних)	2240	16100	0	16100

1	2	3	4
Видатки на відрядження	2250	1316	
Видатки та заходи спеціального призначення	2260	0	
Оплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	66000	
Оплата теплопостачання	2271	0	
Оплата водопостачання та водовідведення	2272	1200	
Оплата електроенергії	2273	24600	
Оплата природного газу	2274	40200	
Оплата інших енергоносіїв	2275	0	
Оплата енергосервісу	2276	0	
Дослідження і розробки, окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм	2280	0	
Дослідження і розробки, окремі заходи розвитку по реалізації державних (регіональних) програм	2281	0	
Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282	0	
Обслуговування боргових зобов'язань	2400	0	
Обслуговування внутрішніх боргових зобов'язань	2410	0	
Обслуговування зовнішніх боргових зобов'язань	2420	0	
Поточні трансферти	2600	0	
Субсидії та поточні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	2610	0	
Поточні трансферти органам державного управління інших рівнів	2620	0	
Поточні трансферти органам державного управління інших рівнів	2630	-	
Поточні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	2700	0	
Соціальне забезпечення	2710	0	
Виплата пенсій і допомоги	2720	0	
Стипендії	2730	0	
Інші виплати населенню	2800	30	
Інші поточні видатки	3000	0	
Капітальні видатки	3100	0	
Придбання основного капіталу	3110	0	
Придбання обладнання і предметів довгострокового користування	3120	0	
Капітальне будівництво (придбання)	3121	0	
Капітальне будівництво (придбання) житла	3122	0	
Капітальне будівництво (придбання) інших об'єктів	3130	0	
Капітальний ремонт	3131	0	
Капітальний ремонт житлового фонду (приміщень)	3132	0	
Капітальний ремонт інших об'єктів	3140	0	
Реконструкція та реставрація	3141	0	
Реконструкція житлового фонду (приміщень)	3142	0	
Реконструкція та реставрація інших об'єктів	3143	0	
Реставрація пам'яток культури, історії та архітектури	3150	0	
Створення державних запасів і резервів	3160	0	
Придбання землі та нематеріальних активів	3200	0	
Капітальні трансферти	3210	0	
Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	3220	0	
Капітальні трансферти органам державного управління інших рівнів	3230	0	
Капітальні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	3240	0	
Капітальні трансферти населенню	4110	0	
Надання внутрішніх кредитів	4111	0	
Надання кредитів органам державного управління інших рівнів	4112	0	
Надання кредитів підприємствам, установам, організаціям	4113	0	
Надання інших внутрішніх кредитів	4210	0	
Надання зовнішніх кредитів	9000	0	
Нерозподілені видатки			

Начальник управління

Начальник відділу звітності та бухгалтерського обліку - головний бухгалтер



12 січня 2018
(число, місяць, рік)

М.П. ***
... Додатково зазначено
... Річна проставляється заходом відповідно до класифікації кредитування бюджету та не враховується у рядку "НАДХОДЖЕННЯ - усього".
... Заповнюється розпорядниками нижчого рівня, крім головних розпорядників та національних вищих навчальних закладів, яким безпосередньо виставляються кредити з державного бюджету.

Каш
(підпис)
Каш
(підпис)

Г.П.К.***

М.С.С.***

Додаток Б

«Кошторис на 2019 рік»

Затверджений у сфері Однієї мільйон сімсот дев'яносто тисяч триста тридцять шість гривень (1 791 336) грн.

Начальник Головного управління Державної казначейської служби України у Тернопільській області
Україна Тернопільська область

10 січня 2019 року

КОШТОРИС
на 2019 рік

38038030 Управління Державної казначейської служби України у Буцацькому районі Тернопільської області
(код за ЄДРПОУ та найменування бюджетної установи)

м. Буцач Тернопільської області
(найменування міста, району, області)

Вид бюджету: Державний

код та назва відомчої класифікації видатків та кредитування бюджету 350 Міністерство фінансів України

код та назва програмної класифікації видатків та кредитування державного бюджету 3504010 "Керівництво та управління у сфері казначейського обслуговування"

(код та назва програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів (код та назва Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів / Тимчасової класифікації видатків та кредитування для бюджетів місцевого самоврядування, які не застосовують програмно-цільового методу)

Найменування	Код	Усього на рік		РАЗОМ
		Загальний фонд	Спеціальний фонд	
1	2	3	4	5
НАДХОДЖЕННЯ усього	x	1788436	2900	1791336
Надходження коштів із загального фонду бюджету	x	1788436	x	1788436
Надходження коштів із спеціального фонду бюджету, у тому числі:	x	0	2900	2900
Надходження від плати за послуги, що надаються бюджетними установами згідно із законодавством	25010000	x	2900	2900
Плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з їх основною діяльністю	25010100	x		
Надходження бюджетних установ від додаткової (господарської) діяльності	25010200	x		
Плата за оренду майна бюджетних установ	25010300	x	2900	2900
Надходження бюджетних установ від реалізації в установленому порядку майна (крім нерухомого майна)	25010400	x		
(розписати за підгрупами)				
Інші доходи власних надходжень бюджетних установ	25020000	x		
(розписати за підгрупами)				
Інші надходження, у тому числі:		x		
інші доходи (розписати за кодами класифікації доходів бюджету)		x		
фінансування (розписати за кодами класифікації фінансування)		x		
бюджету за типом боргового зобов'язання)		x		
повернення кредитів до бюджету (розписати за кодами програмної класифікації видатків та кредитування бюджету, класифікації)		x		
ВИДАТКИ ТА НАДАВАННЯ КРЕДИТІВ - усього	x	1788436	2900	1791336
Поточні видатки	2000	1773436	2900	1776336
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2100	1668584		1668584
Оплата праці	2110	1367691		1367691
Зарплатна плата	2111	1367691		1367691
І інші зарплатні платежі	2112			
Нарахування на оплату праці	2120	300893		300893
Використання товарів і послуг	2200	104812	2900	107712
Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	2210	10565	2900	13465
Медикаменти та перев'язувальні матеріали	2220			
Продукти харчування	2230			
Оплата послуг (крім комунальних)	2240	17750		17750
Видатки на видрядження	2250	3160		3160
Видатки та заходи спеціального призначення	2260			
Оплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	73337		73337
Оплата теплопостачання	2271			
Оплата відопалювання та опалювального	2272	1467		1467
Оплата електроенергії	2273	27282		27282
Оплата прилежності	2274	44588		44588
Оплата інших енергоносіїв та інших комунальних послуг	2275			
Оплата енергоносіїв	2276			
Дослідження і розробки, окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм	2280			
Дослідження і розробки - окремі заходи розвитку по реалізації державних (регіональних) програм	2281			

1	2	3	4
Окремі заходи на реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282		
Обслуговування боргових зобов'язань	2400		
Обслуговування внутрішніх боргових зобов'язань	2410		
Обслуговування зовнішніх боргових зобов'язань	2420		
Поточні трансфери	2600		
Субсидії та поточні трансфери підприємствам (установам, організаціям)	2610		
Поточні трансфери органам державного управління інших рівнів	2620		
Поточні трансфери урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	2630		
Соціальне забезпечення	2700		
Виплата пенсій і допомоги	2710		
Стипендії	2720		
Інші виплати населенню	2730		40
Інші поточні видатки	2800		15000
Капітальні видатки	3000		15000
Придбання основного капіталу	3100		15000
Придбання обладнання і предметів довгострокового користування	3110		
Капітальне будівництво (придбання)	3120		
Капітальне будівництво (придбання) житла	3121		
Капітальне будівництво (придбання) інших об'єктів	3122		
Капітальний ремонт	3130		
Капітальний ремонт житлового фонду (приміщень)	3131		
Капітальний ремонт інших об'єктів	3132		
Реконструкція та реставрація	3140		
Реконструкція житлового фонду (приміщень)	3141		
Реконструкція та реставрація інших об'єктів	3142		
Реставрація пам'яток культури, історії та архітектури	3143		
Створення державних запасів і резервів	3150		
Придбання землі та нематеріальних активів	3160		
Капітальні трансфери	3200		
Капітальні трансфери підприємствам (установам, організаціям)	3210		
Капітальні трансфери органам державного управління інших рівнів	3220		
Капітальні трансфери урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	3230		
Капітальні трансфери населенню	3240		
Надання внутрішніх кредитів	4110		
Надання кредитів органам державного управління інших рівнів	4111		
Надання кредитів підприємствам, установам, організаціям	4112		
Надання інших внутрішніх кредитів	4113		
Надання зовнішніх кредитів	4210		
Нерозподілені видатки	9000		

Начальник управління
Начальник відділу звітності та бухгалтерського обліку - головний бухгалтер

М.П.***

* Випуск інструментів
** Сума проставляється в розділі 8 за кодом класифікації кредитування бюджету та не враховується у розділі "НАДХОДЖЕННЯ - усього".
*** Заповнюється розпорядниками нижчого рівня, крім головних розпорядників та національних зовнішніх навчальних закладів, коли безпосередньо встановлені призначення.

Г.П.Козар

М.С.Скрябіна

Додаток В

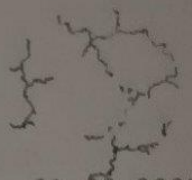
«Свідоцтво про право власності на нерухоме майно»

Дод. 1



СВІДОЦТВО

про право власності
НА НЕРУХОМЕ МАЙНО



Тернопільська обл., Бучацький р., м. Бучач 01.03.2007

БУЧАЦЬКА МІСЬКА РАДА

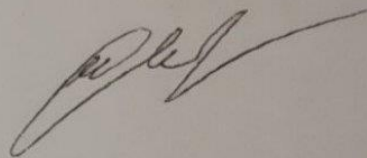
Тип об'єкта: нежиле приміщення
Адреса об'єкта: Тернопільська обл., Бучацький р., м. Бучач, вул.
Агнона (вул. Комсомольська, вул. Островського),
буд. 3, к. 3

Власники	Форма власності	Частка
Управління державного казначейства у Бучацькому районі головного управління державного казначейства України у Тернопільській області	державна	1/1

Опис об'єкта:
загальна площа 437.5 кв.м.;
Нежитлове приміщення, А, 437.5 кв.м.;

Підстава: рішення виконавчого комітету
Дата: 30.11.2006
Номер: 551

Міський голова



Оверко О.С.

Додаток Г

«Штатний розпис на 2020 рік»

Погоджую
штат у кількості **13** штатних одиниць
з місячним фондом заробітної плати
за посадовими окладами
74500 грн. 00 коп.
(Сімдесят чотири тисячі п'ятсот гривень 00 копійок)

Начальник Управління Державної
казначейської служби України у Тернопільській
області

(підпис)
Петро ГРИНЧИШИН
(ініціали і прізвище)
29.03. 2020
(число, місяць, рік)



Затверджую
штат у кількості **13** штатних одиниць
з місячним фондом заробітної плати
за посадовими окладами
74500 грн. 00 коп.

(Сімдесят чотири тисячі п'ятсот
гривень 00 копійок)

Голова Державної казначейської
служби України

(посада)
Тетяна СЛЮЗ
(ініціали і прізвище)
03.04.2020
(число, місяць, рік)



М.П.

ШТАТНИЙ РОЗПИС на 2020 рік Управління Державної казначейської служби України у Бучацькому районі Тернопільської області (назва установи)

вводиться в дію з

2020 року

№ з/п	Назва структурного підрозділу та посад	Кількість штатних посад	Посадовий оклад (грн.)	Фонд заробітної плати на місяць за посадовими окладами (грн.)
1	2	3	4	5
1. КЕРІВНИЦТВО				
1	Начальник управління	1	8150,00	8150,00
Разом:				
2. ВІДДІЛ ОБСЛУГОВУВАННЯ РОЗПОРЯДНИКІВ КОШТІВ ТА ІНШИХ КЛІЄНТІВ				
2	Заступник начальника управління-начальник відділу	1	6600,00	6600,00
3	Заступник начальника відділу	1	5950,00	5950,00
4	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
5	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
6	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
7	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
8	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
Разом:				
3. ВІДДІЛ ЗВІТНОСТІ ТА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ				
9	Начальник відділу - головний бухгалтер	1	6100,00	6100,00
10	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
11	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
12	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
Разом:				
4. ГОЛОВНИЙ СПЕЦІАЛІСТ З РЕЄСТРАЦІЇ ТА РОБОТИ З КЛІЄНТАМИ У СФЕРІ НАДАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ ЕЛЕКТРОННИХ ДОВІРЧИХ ПОСЛУГ				
13	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
Разом:				
Усього		13	х	74500,00



(підпис)
Галина РАЛЬКО
(ініціали і прізвище)
(підпис)
Галина ЯРОЩАК
(ініціали і прізвище)

Додаток Д

«Штатний розпис на 2021 рік»

Погоджую
штат у кількості 13 штатних одиниць
з місячним фондом заробітної плати
за посадовими окладами
74500 грн 00 коп

Сімдесят чотири тисячі п'ятсот
гривень 00 копійок

Начальник Головного управління
Державної казначейської служби України у
Тернопільській області

(посада)
(підпис)
Петро ГРИНЧИШИН
29.01 2021р.

Затверджую
штат у кількості 13 штатних одиниць
з місячним фондом заробітної плати
за посадовими окладами
74500 грн 00 коп

Сімдесят чотири тисячі п'ятсот
гривень 00 копійок

В.о. Голови Державної
казначейської служби України

(посада)
(підпис)
Володимир ДУДА
29.01 2021р.

ШТАТНИЙ РОЗПИС на 2021 рік

Управління Державної казначейської служби України
у Бучацькому районі Тернопільської області
(назва установи)

вводиться в дію з 1 січня 2021 року

№ з/п	Назва структурного підрозділу та посад	Кількість штатних посад	Посадовий оклад (грн)	Фонд заробітної плати на місяць за посадовими окладами (грн)
1	2	3	4	5
1. КЕРІВНИЦТВО				
1	Начальник управління	1	8150,00	8150,00
Разом:		1		8150,00
2. ВІДДІЛ ОБСЛУГОВУВАННЯ РОЗПОРЯДНИКІВ КОШТІВ ТА ІНШИХ КЛІЄНТІВ				
2	Заступник начальника управління - начальник відділу	1	6600,00	6600,00
3	Заступник начальника відділу	1	5950,00	5950,00
4	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
5	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
6	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
7	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
8	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
Разом:		7		39050,00
3. ВІДДІЛ ЗВІТНОСТІ ТА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ				
9	Начальник відділу - головний бухгалтер	1	6100,00	6100,00
10	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
11	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
12	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
Разом:		4		22000,00
4. ГОЛОВНИЙ СПЕЦІАЛІСТ З РЕЄСТРАЦІЇ ТА РОБОТИ З КЛІЄНТАМИ У СФЕРІ НАДАВАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ ЕЛЕКТРОННИХ ДОВІРЧИХ ПОСЛУГ				
13	Головний спеціаліст	1	5300,00	5300,00
Разом:		1		5300,00
Усього		13	x	74500,00

Начальник управління
Начальник відділу - головний бухгалтер
М.П.

(підпис)
Галина КОЗАР
(підпис)
Марія СКРИПНИК

Додаток Е

«Меморіальний ордер №5.0 за жовтень 2021 р.»

УДКСУ у Бучацькому районі Тернопільської області
(назва установи)

Ідентифікаційний код
за СДРПОУ

3 8 0 3 8 0 3 0

Типова форма N 274-авт (бюджет)

Затверджено

Наказ Державного казначейства

України

27.07.2000 N 68

Код за ДКУД

Меморіальний ордер N 5.0
за жовтень 2021 р.

№ з/п	Зміст операції	Дебет субрахунку, КЕКВ	Кредит субрахунку	Сума
1	2	3	4	5
грн.				
1	Відраховано ССВ	8012101000 [3504010] 0.2120	6313101000 [3504010] 0.2120..25	51 607,97
2	Відраховано ССВ	8012101000 [3504010] 0.2120	6313101000 [3504010] 0.2120..26	550,00
3	Військовий збір	6511101000 [3504010] 0.2111	6311101000 [3504010] 0.2111..B3	3 556,22
4	Нараховано заробітної плати	8011101000 [3504010] 0.2111	6511101000 [3504010] 0.2111	234 581,63
5	Перерахування до банку	6511101000 [3504010] 0.2111	6514101000 [3504010] 0.2111	190 850,72
6	Угода ЦПХ	8011101000 [3504010] 0.2111	6511101000 [3504010] 0.2111	2 500,00
7	Утримано ПДФО	6511101000 [3504010] 0.2111	6311101000 [3504010] 0.2111..ПДФО	42 674,69
Усього				526 321,23

Сума оборотів за меморіальним ордером:

526 321,23

Субрахунок		Сумма
6511101000 [3504010] 0.2111		237 081,63
Усього по дебету субрахунків	8011101000 [3504010] 0.2111	237 081,63
	8012101000 [3504010] 0.2120	52 157,97
Усього:		526 321,23
Субрахунок		Сумма
6311101000 [3504010] 0.2111		46 230,91
Усього по кредиту субрахунків	6313101000 [3504010] 0.2120	52 157,97
	6511101000 [3504010] 0.2111	237 081,63
	6514101000 [3504010] 0.2111	190 850,72
Усього:		526 321,23

Виконавець: головний спеціаліст

Ярошак Г.М.

(посада)

(підпис)

(ініціали і прізвище)

Перевірив:

(посада)

(підпис)

(ініціали і прізвище)

Головний бухгалтер:

головний бухгалтер

Скрипник М.С.

(посада)

(підпис)

(ініціали і прізвище)

" " 20 р.

Додаток на _____ аркушах

Додаток Є

«Розрахунково-платіжна відомість за червень 2019 р.»

Розрахунково-платіжна відомість за 6-2019 року														
01 Напрямок														
02 Утримано														
03 Утримано														
04 Утримано														
05 Утримано														
06 Утримано														
07 Утримано														
08 Утримано														
09 Утримано														
10 Утримано														
11 Утримано														
12 Утримано														
13 Утримано														
14 Утримано														
15 Утримано														
16 Утримано														
17 Утримано														
18 Утримано														
19 Утримано														
20 Утримано														
21 Утримано														
22 Утримано														
23 Утримано														
24 Утримано														
25 Утримано														
26 Утримано														
27 Утримано														
28 Утримано														
29 Утримано														
30 Утримано														
31 Утримано														
32 Утримано														
33 Утримано														
34 Утримано														
35 Утримано														
36 Утримано														
37 Утримано														
38 Утримано														
39 Утримано														
40 Утримано														
41 Утримано														
42 Утримано														
43 Утримано														
44 Утримано														
45 Утримано														
46 Утримано														
47 Утримано														
48 Утримано														
49 Утримано														
50 Утримано														
51 Утримано														
52 Утримано														
53 Утримано														
54 Утримано														
55 Утримано														
56 Утримано														
57 Утримано														
58 Утримано														
59 Утримано														
60 Утримано														
61 Утримано														
62 Утримано														
63 Утримано														
64 Утримано														
65 Утримано														
66 Утримано														
67 Утримано														
68 Утримано														
69 Утримано														
70 Утримано														
71 Утримано														
72 Утримано														
73 Утримано														
74 Утримано														
75 Утримано														
76 Утримано														
77 Утримано														
78 Утримано														
79 Утримано														
80 Утримано														
81 Утримано														
82 Утримано														
83 Утримано														
84 Утримано														
85 Утримано														
86 Утримано														
87 Утримано														
88 Утримано														
89 Утримано														
90 Утримано														
91 Утримано														
92 Утримано														
93 Утримано														
94 Утримано														
95 Утримано														
96 Утримано														
97 Утримано														
98 Утримано														
99 Утримано														
100 Утримано														
101 Утримано														
102 Утримано														
103 Утримано														
104 Утримано														
105 Утримано														
106 Утримано														
107 Утримано														
108 Утримано														
109 Утримано														
110 Утримано														
111 Утримано														
112 Утримано														
113 Утримано														
114 Утримано														
115 Утримано														
116 Утримано														
117 Утримано														
118 Утримано														
119 Утримано														
120 Утримано														
121 Утримано														
122 Утримано														
123 Утримано														
124 Утримано														
125 Утримано														
126 Утримано														
127 Утримано														
128 Утримано														
129 Утримано														
130 Утримано														
131 Утримано														
132 Утримано														
133 Утримано														
134 Утримано														
135 Утримано														
136 Утримано														
137 Утримано														
138 Утримано														
139 Утримано														
140 Утримано														
141 Утримано														
142 Утримано														
143 Утримано														
144 Утримано														
145 Утримано														
146 Утримано														
147 Утримано														
148 Утримано														
149 Утримано														
150 Утримано														
151 Утримано														
152 Утримано														
153 Утримано														
154 Утримано														
155 Утримано														
156 Утримано														
157 Утримано														
158 Утримано														
159 Утримано														
160 Утримано														
161 Утримано														
162 Утримано														
163 Утримано														
164 Утримано														
165 Утримано														
166 Утримано														
167 Утримано														
168 Утримано														
169 Утримано														
170 Утримано														
171 Утримано														
172 Утримано														
173 Утримано														
174 Утримано														
175 Утримано														
176 Утримано														
177 Утримано														
178 Утримано														
179 Утримано														
180 Утримано														
181 Утримано														
182 Утримано														
183 Утримано														
184 Утримано														
185 Утримано														
186 Утримано														
187 Утримано														
188 Утримано														
189 Утримано														
190 Утримано														
191 Утримано														
192 Утримано														
193 Утримано														
194 Утримано														
195 Утримано														
196 Утримано														
197 Утримано														
198 Утримано														
199 Утримано														
200 Утримано														
201 Утримано														
202 Утримано														
203 Утримано														
204 Утримано														
205 Утримано														
206 Утримано														
207 Утримано														
208 Утримано														
209 Утримано														
210 Утримано														
211 Утримано														
212 Утримано														
213 Утримано														
214 Утримано														
215 Утримано														
216 Утримано														
217 Утримано														
218 Утримано														
219 Утримано														
220 Утримано														
221 Утримано														
222 Утримано														
223 Утримано														
224 Утримано														
225 Утримано														
226 Утримано														
227 Утримано														
228 Утримано														
229 Утримано														
230 Утримано														
231 Утримано														
232 Утримано														
233 Утримано														
234 Утримано														
235 Утримано														
236 Утримано														
237 Утримано														
238 Утримано														
239 Утримано														
240 Утримано														
241 Утримано														
242 Утримано														
243 Утримано														
244 Утримано														
245 Утримано														
246 Утримано														
247 Утримано														
248 Утримано														
249 Утримано														
250 Утримано														
251 Утримано														
252 Утримано														
253 Утримано														
254 Утримано														
255 Утримано														
256 Утримано														
257 Утримано														
258 Утримано														
259 Утримано														
260 Утримано														
261 Утримано														
262 Утримано														
263 Утримано														
264 Утримано														
265 Утримано														
266 Утримано														
267 Утримано														
268 Утримано														
269 Утримано														
270 Утримано														
271 Утримано														
272 Утримано														
273 Утримано														
274 Утримано														
275 Утримано														
276 Утримано														
277 Утримано														
278 Утримано														
279 Утримано														
280 Утримано														
281 Утримано														
282 Утримано														
283 Утримано														
284 Утримано														
285 Утримано														
286 Утримано														
287 Утримано														
288 Утримано														
289 Утримано														
290 Утримано														
291 Утримано														
292 Утримано														
293 Утримано														
294 Утримано														
295 Утримано														
296 Утримано														
297 Утримано														
298 Утримано														
299 Утримано														
300 Утримано														
301 Утримано														
302 Утримано														
303 Утримано														
304 Утримано														
305 Утримано														
306 Утримано														
307 Утримано														
308 Утримано														
309 Утримано														
310 Утримано														
311 Утримано														
312 Утримано														
313 Утримано														
314 Утримано														
315 Утримано														
316 Утримано														
317 Утримано														
318 Утримано														
319 Утримано														
320 Утримано														
321 Утримано														
322 Утримано														
323 Утримано														
324 Утримано														
325 Утримано														
326 Утримано														
327 Утримано														
328 Утримано														
329 Утримано														
330 Утримано														
331 Утримано														
332 Утримано														
333 Утримано														
334 Утримано														
335 Утримано														
336 Утримано														
337 Утримано														
338 Утримано														
339 Утримано														
340 Утримано														
341 Утримано														
342 Утримано														
343 Утримано														
344 Утримано														
345 Утримано														
346 Утримано														
347 Утримано														
348 Утримано														
349 Утримано														
350 Утримано														
351 Утримано														
352 Утримано														
353 Утримано														
354 Утримано														
355 Утримано														
356 Утримано														
357 Утримано														
358 Утримано														
359 Утримано														
360 Утримано														
361 Утримано														
362 Утримано														
363 Утримано														
364 Утримано														
365 Утримано														
366 Утримано														
367 Утримано														
368 Утримано														
369 Утримано														
370 Утримано														
371 Утримано														
372 Утримано														
373 Утримано														
374 Утримано														
375 Утримано														
376 Утримано														
377 Утримано														
378 Утримано														
379 Утримано														
380 Утримано														
381 Утримано														
382 Утримано														
383 Утримано														
384 Утримано														
385 Утримано														
386 Утримано														
387 Утримано														
388 Утримано														
389 Утримано														
390 Утримано														
391 Утримано														
392 Утримано														
393 Утримано														
394 Утримано														
395 Утримано														
396 Утримано														
397 Утримано														
398 Утримано														
399 Утримано														
400 Утримано														
401 Утримано														
402 Утримано														
403 Утримано														
404 Утримано														
405 Утримано														
406 Утримано														
407 Утримано														
408 Утримано														
409 Утримано														
410 Утримано														
411 Утримано														
412 Утримано														
413 Утримано														
414 Утримано														
415 Утримано														
416 Утримано														
417 Утримано														
418 Утримано														
419 Утримано														
420 Утримано														
421 Утримано														
422 Утримано														
423 Утримано														
424 Утримано														
425 Утримано														
426 Утримано														
427 Утримано														
428 Утримано														
429 Утримано														
430 Утримано														
431 Утримано														
432 Утримано														
433 Утримано														
434 Утримано														
435 Утримано														
436 Утримано														
437 Утримано														
438 Утримано														
439 Утримано														
440 Утримано														
441 Утримано														
442 Утримано														
443 Утримано														
444 Утримано														
445 Утримано														
446 Утримано														
447 Утримано														
448 Утримано														
449 Утримано														
450 Утримано														
451 Утримано														
452 Утримано														
453 Утримано														
454 Утримано														
455 Утримано														
456 Утримано														
457 Утримано														
458 Утримано														
459 Утримано														
460 Утримано														
461 Утримано														
462 Утримано														
463 Утримано														
464 Утримано														
465 Утримано														
466 Утримано														
467 Утримано														
468 Утримано														
469 Утримано														
470 Утримано														
471 Утримано														
472 Утримано														
473 Утримано														
474 Утримано														
475 Утримано														
476 Утримано														
477 Утримано														
478 Утримано														
479 Утримано														
480 Утримано														
481 Утримано														
482 Утримано														
483 Утримано														
484 Утримано														
485 Утримано														
486 Утримано														
487 Утримано														
488 Утримано														
489 Утримано														
490 Утримано														
491 Утримано														
492 Утримано														
493 Утримано														
494 Утримано														
495 Утримано														
496 Утримано														
497 Утримано														
498 Утримано														
499 Утримано														
500 Утримано														
501 Утримано														
502 Утримано														
503 Утримано														
504 Утримано														
505 Утримано														
506 Утримано														
507 Утримано														
508 Утримано														
509 Утримано														
510 Утримано														
511 Утримано														
512 Утримано														
513 Утримано														
514 Утримано														
515 Утримано														
516 Утримано														
517 Утримано														
518 Утримано														
519 Утримано														
520 Утримано														
521 Утримано														
522 Утримано														
523 Утримано														
524 Утримано														
525 Утримано														
526 Утримано														
527 Утримано														
528 Утримано														
529 Утримано														
530 Утримано														
531 Утримано														
532 Утримано														
533 Утримано														
534 Утримано														
535 Утримано														
536 Утримано														
537 Утримано														
538 Утримано														
539 Утримано														
540 Утримано														
541 Утримано														
542 Утримано														
543 Утримано														
544 Утримано														
545 Утримано														
546 Утримано														
547 Утримано														
548 Утримано														
549 Утримано														
550 Утримано														
551 Утримано														
552 Утримано														
553 Утримано														
554 Утримано														
555 Утримано														
556 Утримано														
557 Утримано														
558 Утримано														
559 Утримано														
560 Утримано														
561 Утримано														
562 Утримано														
563 Утримано														
564 Утримано														
565 Утримано														
566 Утримано														
567 Утримано														
568 Утримано														
569 Утримано														
570 Утримано														
571 Утримано														
572 Утримано														
573 Утримано														
574 Утримано														
575 Утримано														
576 Утримано														
577 Утримано														
578 Утримано														
579 Утримано														
580 Утримано														
581 Утримано														
582 Утримано														
583 Утримано														
584 Утримано														
585 Утримано														
586 Утримано														
587 Утримано														
588 Утримано														
589 Утримано														
590 Утримано														
591 Утримано														
592 Утримано														
593 Утримано														
594 Утримано														
595 Утримано														
596 Утримано														
597 Утримано														
598 Утримано														
599 Утримано														
600 Утримано														
601 Утримано														
602 Утримано														
603 Утримано														
604 Утримано														
605 Утримано														
606 Утримано														
607 Утримано														
608 Утримано														
609 Утримано														
610 Утримано														
611 Утримано														
612 Утримано														
613 Утримано														
614 Утримано														
615 Утримано														
616 Утримано														
617 Утримано														
618 Утримано														
619 Утримано														
620 Утримано														
621 Утримано														
622 Утримано														

«Звіт про використання коштів загального фонду (форма №2д) за дев'ять місяців 2020р.»

121

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Медикаменти та перек'язувальні матеріали	2220	100	-	-	-	-	-	-
Продукти харчування	2230	110	-	-	-	-	-	-
Оплата послуг (крім комунальних)	2240	120	19206,00	-	-	11581,76	11581,76	-
Видатки на відшкодування	2250	130	200,00	-	-	187,40	187,40	-
Видатки та заходи спеціального призначення	2260	140	-	-	-	-	-	-
Оплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	150	81502,00	69110,00	-	27157,20	27157,20	-
Оплата теплопостачання	2271	160	-	-	-	-	-	-
Оплата водопостачання та водовідведення	2272	170	2368,00	-	-	1365,85	1365,85	-
Оплата електроенергії	2273	180	21123,00	-	-	9799,31	9799,31	-
Оплата природного газу	2274	190	57286,00	-	-	15491,01	15491,01	-
Оплата інших енергоносіїв та інших комунальних послуг	2275	200	725,00	-	-	501,03	501,03	-
Оплата електросервісу	2276	210	-	-	-	-	-	-
Дослідження і розробки, окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм	2280	220	-	-	-	-	-	-
Дослідження і розробки, окремі заходи розвитку по реалізації державних (регіональних) програм	2281	230	-	-	-	-	-	-
Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282	240	-	-	-	-	-	-
Обслуговування боргових зобов'язань	2400	250	-	-	-	-	-	-
Обслуговування внутрішніх боргових зобов'язань	2410	260	-	-	-	-	-	-
Обслуговування зовнішніх боргових зобов'язань	2420	270	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти	2600	280	-	-	-	-	-	-
Субсидії та поточні трансферти підприємствам (виробничим, організаціям)	2610	290	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти органам державного управління інших рівнів	2620	300	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти урядом іноземних держав та міжнародним організаціям	2630	310	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2700	320	-	-	-	-	-	-
Виплата пенсій і доплати	2710	330	-	-	-	-	-	-
Стипендії	2720	340	-	-	-	-	-	-
Інші виплати населенню	2730	350	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2800	360	50,00	-	-	14,97	14,97	-
Капітальні видатки	3000	370	-	-	-	-	-	-
Придбання основних капіталу	3100	380	-	-	-	-	-	-
Придбання об'єктів і предметів довгострокового користування	3110	390	-	-	-	-	-	-
Капітальне бродівництво (придбання)	3120	400	-	-	-	-	-	-



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Капітальне будівництво (придбання) житла	3121	410	-	-	-	-	-	-
Капітальне будівництво (придбання) інших об'єктів	3122	420	-	-	-	-	-	-
Капітальний ремонт	3130	430	-	-	-	-	-	-
Капітальний ремонт житлового фонду (приміщень)	3131	440	-	-	-	-	-	-
Капітальний ремонт інших об'єктів	3132	450	-	-	-	-	-	-
Реконструкція та реставрація	3140	460	-	-	-	-	-	-
Реконструкція житлового фонду (приміщень)	3141	470	-	-	-	-	-	-
Реконструкція та реставрація інших об'єктів	3142	480	-	-	-	-	-	-
Реставрація пам'яток культури, історії та архітектури	3143	490	-	-	-	-	-	-
Створення державних запасів і резервів	3150	500	-	-	-	-	-	-
Придбання землі та нематеріальних активів	3160	510	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти	3200	520	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	3210	530	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти органам державного управління інших рівнів	3220	540	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти урядом іноземних держав та міжнародним організаціям	3230	550	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти населенню	3240	560	-	-	-	-	-	-
Внутрішні кредитування	4100	570	-	-	-	-	-	-
Надання внутрішніх кредитів	4110	580	-	-	-	-	-	-
Надання кредитів органам державного управління інших рівнів	4111	590	-	-	-	-	-	-
Надання кредитів підприємствам, установам, організаціям	4112	600	-	-	-	-	-	-
Надання інших внутрішніх кредитів	4113	610	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	4200	620	-	-	-	-	-	-
Надання зовнішніх кредитів	4210	630	-	-	-	-	-	-
Інші видатки	5000	640	X	18496,00	X	X	X	X



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Неперозданий виліток	9000	650	-	-	-	-	-	-

Важливо! Призначення бюджетних коштів

Керівник

Галина КОЗАР

Головний бухгалтер

Марія СЕРПІШНИК

№2 Жовтень 2020р.



Додаток 3

«Звіт про використання коштів загального фонду (форма №2д) за дев'ять місяців 2021р.»

Додаток 1
до Порядку складання бюджетної звітності
розпорядниками та одержувачами бюджетних
коштів, звітності фондами загальнообласного
державного соціального і пенсійного
страхування
(згідно з роз'ясн. ІД)

Звіт
про надходження та використання коштів загального фонду
(форма № 2д)
за дев'ять місяців 2021 року

Установа
Територія
Організаційно-правова форма господарювання
Код та назва відомчої класифікації видатків та кредитування державного бюджету 350 - Міністерство фінансів України
Код та назва програмної класифікації видатків та кредитування державного бюджету 3504010 - Керівництво та управління у сфері казначейського обслуговування
Код та назва типової відомчої класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів -
Код та назва програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів (код та назва Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів) -

Періодичність: **квартальна (проміжна)**
Одиниця виміру: **грн. коп.**

Управління Державної казначейської служби України у Бучацькому районі Тернопільської області
Бучач
Орган державної влади

за ЄДРПОУ
за КОАТУУ
за КОІФІГ

КОДИ	38038030	6121210100	410
------	----------	------------	-----

Показник	КЕКВ та/або ККК	Код рязка	Затверджено на звітний рік	Затверджено на звітний період (рік)	Залишок на початок звітного року	Надійшло коштів за звітний період (рік)	Касові за звітний період (рік)	Залишок на кінець звітного періоду (року)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Видатки та надання кредитів - усього	X	010	25,432,29,00	190137,00	-	1740441,93	1740441,93	-
у тому числі:								
Поточні видатки	2000	020	25,432,29,00	-	-	1740441,93	1740441,93	-
Видатки на інвестування на звітний період	2100	030	2,400,095,00	-	-	16,722,41,01	16,722,41,01	-
Видатки на праці	2110	040	196,729,1,00	14,385,4,00	-	13,664,98,07	13,664,98,07	-
Заробітна плата	2111	050	196,729,1,00	-	-	13,664,98,07	13,664,98,07	-
Пропорційне забезпечення військовослужбовців	2112	060	-	-	-	-	-	-
Судові витрати	2113	070	-	-	-	-	-	-
Надання на оплату праці	2120	080	432,804,00	32,429,00	-	30,574,2,94	30,574,2,94	-
Використання товарів і послуг	2200	090	1,43,081,00	-	-	681,80,18	681,80,18	-



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Капітальне будівництво (придбання)	3120	410						-
Капітальне будівництво (придбання) житла	3121	420	-	-	-	-	-	-
Капітальне будівництво (придбання) інших об'єктів	3122	430	-	-	-	-	-	-
Капітальний ремонт	3130	440	-	-	-	-	-	-
Капітальний ремонт житлового фонду (приміщень)	3131	450	-	-	-	-	-	-
Капітальний ремонт інших об'єктів	3132	460	-	-	-	-	-	-
Реконструкція та реставрація	3140	470	-	-	-	-	-	-
Реконструкція житлового фонду (приміщень)	3141	480	-	-	-	-	-	-
Реконструкція та реставрація інших об'єктів	3142	490	-	-	-	-	-	-
Реставрація пам'яток культури, історії та архітектури	3143	500	-	-	-	-	-	-
Створення державних запасів і резервів	3150	510	-	-	-	-	-	-
Продбання землі та нематеріальних активів	3160	520	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти	3200	530	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	3210	540	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти органам державного управління інших рівнів	3220	550	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти, урядом іноземних держав та міжнародним організаціям	3230	560	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти населенню	3240	570	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	4100	580	-	-	-	-	-	-
Надання внутрішніх кредитів	4110	590	-	-	-	-	-	-
Надання кредитів органам державного управління інших рівнів	4111	600	-	-	-	-	-	-
Надання кредитів підприємствам, установам, організаціям	4112	610	-	-	-	-	-	-
Надання інших внутрішніх кредитів	4113	620	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	4200	630	-	-	-	-	-	-
Надання зовнішніх кредитів	4210	640	-	-	-	-	-	-
Інші видатки	5000	650	X	35959,00	X	X	X	X



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Неперопділені видатки	9000	660	-	-	-	-	-	-

Завантаження розпорядження бюджетних коштів.

Керівник

Галина РІЛЬКО

Головний бухгалтер

Марія СКРИПНИК

04 жовтня 2021р.



20.000000156.58

№ 7/2021/17.7

Квиток на пропуск через

№ 4.4

«Табель обліку робочого часу»

[illegible]