

Міністерство освіти і науки України
Державний вищий навчальний заклад
«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

ДИПЛОМНА РОБОТА

магістр

на тему «Розрахунки з оплати праці в системі звітності
бюджетної установи»

Виконала:

студентка 2 курсу, групи ОО(з) – 2М
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
Шинкарук Н. І.

Керівник: к.е.н., доцент Шкроміда В. В.

Рецензент: к.е.н., доцент Плець І. І.

Івано-Франківськ – 2021 р.

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

Інститут, факультет економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

Освітній рівень магістр

Спеціальність облік і оподаткування

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

(підпис)

Баланюк І. Ф.

(прізвище, ініціали)

12 жовтня 2020 р.

**ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Шинкарук Наталія Ігорівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи “Розрахунки з оплати паці в системі звітності бюджетної установи”,

2. керівник роботи к.е.н. доц. Шкроміда Віталій Васильович

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

3. Строк подання студентом роботи 02.11.2021р.

4. Вихідні дані до роботи нормативно-правові акти, навчальні посібники та підручники, монографії, статті фахових видань, базові документи та звітність бюджетної установи.

5. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

- дослідити економічну сутність розрахунків з оплати праці;
- розглянути нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці;
- вивчити особливості організації розрахунків з оплати праці в системі звітності в бюджетних установах;
- дослідити організацію обліку розрахунків з оплати праці університету;

- вивчити методику обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності;
- розглянути формування показників звітності за розрахунками з оплати праці бюджетної установи;
- провести аналіз структури і динаміки розрахунків з оплати праці в бюджетній установі;
- здійснити аналіз фонду оплати праці та ефективності його використання в освітньому закладі;
- розробити напрямки вдосконалення розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи.

6.Перелік графічного матеріалу: таблиці, рисунки, графіки.

7.Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Шкромид В.В. к.е.н, доцент	17.02.2021	17.02.2021
Розділ 2	Шкромид В.В. к.е.н, доцент	23.04.2021	23.04.2021
Розділ 3	Шкромид В.В. к.е.н, доцент	20.09.2021	20.09.2021
Висновки	Шкромид В.В. к.е.н, доцент	20.09.2021	20.09.2021

7 Дата видачі завдання 15.10.2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні основи розрахунків з оплати праці	17.03.2021	<i>Виконано</i>
2	Організаційно-методичні аспекти розрахунків з оплати праці в системі звітності ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”	28.05.2021	<i>Виконано</i>
3	Економічний аналіз розрахунків з оплати праці в бюджетній установі та напрямки їх удосконалення ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника	15.10.2021	<i>Виконано</i>

Студент

Шинкарук Н. І

Керівник роботи

Шкромид В.В.

Міністерство освіти і науки України
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя
Стефаника»

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

Наукового керівника, доцента, кандидата економічних наук

Шкромиди Віталія Васильовича

на дипломну роботу магістра 2-го курсу групи ОО(з)-2М

Шинкарук Наталії Ігорівни

на тему: Розрахунки з оплати праці в системі звітності бюджетної
установи

Актуальність теми. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в системі звітності виступає однією з головних та найскладніших секторів роботи облікового процесу, яка вимагає точної інформації, про чисельність робітників в установі, їх категорії та витрат робочого часу. Сутність та структура заробітної плати має велике соціальне значення і впливають не лише на рівень життя населення, але й на майбутні показники діяльності установи. Крім того, процес застосування праці в бюджетній сфері має суттєві особливості, які проявляються у характері економічних відносин у бюджетних установах. Тому обрана тема є досить актуальною, оскільки на сьогодні заробітна плата посідає центральне місце у загальній системі обліку.

Якість проведеного аналізу проблеми. Тема опрацьована в широкому аспекті науково-прикладних питань, детально розглянута методика обліку, звітності і аналізу із заробітної плати в діяльності досліджуваної установи. Позитивною є оцінка проблем пов'язаних із обліком та аналізом даної установи відповідно до вимог чинного законодавства. Висновки і пропозиції, описані в магістерській роботі достатньо аргументовані. При

дослідженні даних застосовано сучасні методи обробки інформації.

У першого розділі “Теоретичні основи розрахунків з оплати праці” узагальнено теоретичні засади обліку по розрахунках з оплати праці.

У другому розділі “Організаційно-методичні аспекти розрахунків з оплати праці в системі звітності ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” роз’яснюється організація обліку розрахунків з оплати праці на прикладі досліджуваної бюджетної установи.

У третьому розділі “Економічний аналіз розрахунків з оплати праці в бюджетній установі та напрямки їх удосконалення ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника” проведено аналіз фонду оплати праці, аргументовано шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи.

Практична цінність висновків і рекомендацій. На даних ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” досліджено організацію обліку та аналізу з оплати праці в системі звітності бюджетної установи. Тема широко розкрита, особливо детально розглянуто організацію обліку розрахунків оплати праці в університеті, що в подальшому відіграє значну роль при впровадженні результатів в практичну діяльність установи.

Оцінка магістерської роботи. Робота оформлена згідно методичних рекомендацій, написана економічно грамотно та зрозуміло. Висновки, запропоновані автором, відображають зміст опрацьованого матеріалу, містять чітко визначену позицію. Основні теоретичні положення дослідження, висновки й рекомендації сприятимуть покращенню облікової роботи установи.

Загальний висновок. Магістерська робота Шинкарук Наталії Ігорівни на тему “Розрахунки з оплати праці в системі звітності бюджетної установи” виконана відповідно до вимог, які ставляться до такого виду наукових робіт, допускається до захисту з оцінкою “відмінно”, а її автор заслуговує присудження кваліфікації магістра з обліку і оподаткування.

Науковий керівник:

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку і оподаткування
ДВНЗ “Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника”

Шкроміда В.В.

10.11.2021 р.

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

магістра другого курсу групи ОО(з)-2М Шинкарук Наталії Ігорівни на
тему: Розрахунки з оплати праці в системі звітності бюджетної установи

Актуальність теми. Заробітна плата працівника, незалежно від виду установи, залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і кінцевих результатів господарської діяльності установи, регулюється податками і максимальним розміром не обмежується. Тому оплата праці посідає одне із центральних місць в системі бухгалтерського обліку у кожній установі.

Якість проведеного аналізу проблеми. Тема досліджена в широкому аспекті науково-прикладних питань, особливо детально розглянута методика аналізу фонду оплати праці та ефективності його використання в освітньому закладі. Висновки і пропозиції, викладені в магістерській роботі, є достатньо аргументовані. При дослідженні магістром застосовано сучасні методи обробки інформації.

Практичне значення роботи. На даних даної установи досліджено особливості обліку та аналізу структури і динаміки розрахунків з оплати праці; запропоновано напрями їх вдосконалення через повну автоматизацію розрахунків із заробітної плати.

Загальний висновок і оцінка дипломної роботи. Робота написана економічно грамотно, тему розкрито повністю. Висновки, запропоновані автором, відображають увесь зміст опрацьованого матеріалу, містять чітко визначену позицію. Розроблені автором пропозиції мають можливість практичного застосування в організації обліку та аналізу в досліджуваній магістром установі.

Магістерська робота Шинкарук Наталії Ігорівни на тему “Розрахунки з оплати праці в системі звітності бюджетної установи” виконана на відповідному рівні щодо даного виду робіт, допускається до захисту з оцінкою “відмінно”, а її автор заслуговує присудження кваліфікації магістра з обліку і оподаткування.

Рецензент

кандидат економічних наук,

доцент кафедри фінансів

ДВНЗ “Прикарпатський національний

університет імені Василя Стефаника”

Плець І. І.

15.11.2021 р.

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить 107 сторінок, 15 таблиць, 14 рисунків, 5 додатків, список літератури з 53 найменувань.

Розрахунки з оплати праці в системі звітності бюджетної установи

Предметом дослідження є теоретико-методичні підходи проведення обліку, та аналізу оплати праці в системі звітності в освітньому закладі.

Об'єктом дослідження виступають господарські операції, що мають відношення до обліку та аналізу оплати праці в системі звітності у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.

Мета дипломної роботи полягає у поглибленні дослідження обліку та аналізу заробітної плати бюджетної установи, а також порівняння теорії та практики.

- **Завданнями роботи** є вивчення економічної сутності розрахунків з оплати праці бюджетної установи;
- розкриття нормативно-правового забезпечення розрахунків з оплати праці;
- дослідження особливостей організації розрахунків з оплати праці в системі звітності в бюджетних установах;
- визначення шляхів формування показників звітності за розрахунками з оплати праці бюджетної установи;
- проведення аналіз структури і динаміки розрахунків з оплати праці в бюджетній установі;
- здійснення аналізу фонду оплати праці та ефективності його використання в освітньому закладі;
- розроблення напрямків вдосконалення розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи.

Одержані результати можуть бути використані в практиці ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника” для

покращення прийняття управлінських рішень.

Рік виконання дипломної роботи 2020-2021 н.р.

Рік захисту роботи 2021 р.

Анотація

дипломної роботи Шинкарук Н. І. на тему «Розрахунки з оплати праці в системі звітності бюджетної установи»

Магістерська робота на здобуття освітнього рівня магістр за спеціальністю «Облік і оподаткування» – Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Івано-Франківськ, 2021 рік.

У роботі досліджено теоретичні основи розрахунків з оплати праці, особливості організації розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи.

У дипломній роботі розглянуто організаційно-методичні аспекти розрахунків з оплати праці в системі звітності Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Відображено формування показників звітності за розрахунками з оплати праці бюджетної установи.

Проаналізовано та запропоновано шляхи вдосконалення розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи.

Ключові слова: заробітна плата, розрахунки з оплати праці, дохід, бюджетна установа, тарифна сітка, облік, звітність.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	13
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	17
1.1 Економічна сутність розрахунків з оплати праці	17
1.2 Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці.....	26
1.3 Особливості організації розрахунків з оплати праці в системі звітності в бюджетних установах	32
Висновок до розділу 1	45
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ЗВІТНОСТІ ДВНЗ “ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА”	46
2.1 Організація обліку розрахунків з оплати праці університету.....	46
2.2 Методика обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності	55
2.3 Формування показників звітності за розрахунками з оплати праці бюджетної установи.....	64
Висновок до розділу 2.....	72
РОЗДІЛ 3.ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ УСТАНОВІ ТА НАПРЯМКИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ.....	73
3.1 Аналіз структури і динаміки розрахунків з оплати праці в бюджетній установі.....	73
3.2 Аналіз фонду оплати праці та ефективності його використання в освітньому закладі.....	82
3.3 Напрямки вдосконалення розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи.....	90
Висновок до розділу 3.....	98
ВИСНОВОК	100
Список використаних джерел.....	104
ДОДАТКИ.....	100

ВСТУП

Актуальність теми. Організація обліку, контролю та аналізу заробітної плати його персоналу є невід'ємною частиною господарської діяльності будь-якого освітнього закладу, яка є основним джерелом доходу його працівників. Таким чином, розрахунки можуть використовуватися для контролю ефективності використання трудових ресурсів під час ведення господарської діяльності бюджетною установою і використовуються як важливий і ефективний важіль управління економікою в цілому.

Розвиток суспільних і трудових відносин сильно залежить від розміру винагороди, що виплачується персоналу установи. Для покращення цих взаємовідносин політика грошових доходів організації має ґрунтуватися на реальній вартості праці, щоб закрити прогалини на ринку праці та підвищити мотивацію у працевлаштуванні в сучасних умовах. Оплата праці персоналу освітнього закладу від минулого до сьогодення, а також у майбутньому залишається найважливішим елементом господарської діяльності. Розмір виплат залежить від рівня певних показників, а саме: ефективності надання освітніх послуг, продуктивності праці, конкурентоспроможності, а також можна розрахувати загальний рівень життя населення.

Вибрана тема дослідження є важливою та актуальною, оскільки саме організація бухгалтерського обліку та аналізу заробітної плати в системі подання звітності має значний вплив на ефективність, зростання продуктивності та формування трудового колективу персоналу.

Важливість усіх перерахованих вище процесів вимагає вдосконалення бухгалтерського обліку заробітної плати та методології організації проведення розрахунків із неї, наприклад аналізу нарахування заробітної плати, для виявлення негативних тенденцій та розробки їх показників.

Багато відомих економістів у своїх дослідженнях розглядали проблемні питання обліку, контролю та аналізу заробітної плати, а саме: Бутинець Ф. Ф,

Міклуха О. В., Грішнова О. А., К. Маркс, Яременко Л. М., Олійник І. В, Сука Л. К., Хомин Р. Я. та інших.

На основі наукових публікацій вище згаданих вчених та їх досліджень можна зробити висновок, що облік, контроль та аналіз заробітної плати персоналу підрозділу є дуже дискусійним та цінним питанням, оскільки ключову фігуру слід розглядати як найважливіший показник успішності функціонування освітнього закладу, одним із найважливіших факторів є його утворення, закріплення та наступний розвиток

Проте сучасний ринок праці створює необхідність подальшого дослідження та поглибленого аналізу шляхом розробки рекомендацій щодо визначення економічного змісту сутності заробітної плати та формування до нього нових принципів.

Мета і завдання дослідження являються у поглибленні дослідження обліку та аналізу заробітної плати бюджетної установи, а також порівняння теорії та практики. Для досягнення вищевказаної мети вирішено наступні завдання:

- вивчено економічну сутність розрахунків з оплати праці бюджетної установи;
- розкрито нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці;
- досліджено особливості організації розрахунків з оплати праці в системі звітності в бюджетних установах;
- розглянуто організацію обліку розрахунків з оплати праці університету;
- розкрито методику обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності;
- визначено шляхи формування показників звітності за розрахунками з оплати праці бюджетної установи;

- проведено аналіз структури і динаміки розрахунків з оплати праці в бюджетній установі;
- здійснено аналіз фонду оплати праці та ефективності його використання в освітньому закладі;
- розроблено напрямки вдосконалення розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи.

Об’єктом дослідження є господарські операції, що мають відношення до обліку та аналізу оплати праці в системі звітності у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.

Предметом дослідження сформовано теоретико-методичні підходи проведення обліку, та аналізу оплати праці в системі звітності в освітньому закладі.

Методи дослідження. При розроблені магістерської роботи були використані наступні методи вивчення обраної тематики дослідження: діалектичний метод – для самостійного формування сутності категорії заробітної плати; синтезу – для визначення зв’язків між суб’єктами, які беруть участь у трудових відносинах; абстрактно-логічний метод – для формування підсумків та узагальнення висновків з метою розробки подальших пропозицій дослідження; графічний – для наочного зображення отриманих результатів.

Наукова новизна отриманих результатів. Узагальнено та структуризовано трактування до визначення сутності “заробітна плата”. Запропоновано розглядати заробітну плату як частину фінансової мотивації працівників залежно від їх кваліфікації, а також від їх якісних та кількісних характеристик роботи, і відображає відносини між роботодавцем та працівником. Розроблено рекомендації щодо удосконалення розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи в сучасних функціонування.

Практичне значення одержаних результатів. Визначено необхідність ознайомлення та подальшого розвитку розрахунків заробітної

плати з урахуванням ключових елементів, систем, форм і суб'єктів, на які впливають зовнішні та внутрішні фактори.

Базою даних для дослідження магістерської роботи були нормативні документи, наукові праці, фінансова література, статистичні дані, податкова та бухгалтерська звітність, дані та аналітичні огляди, базові документи, реєстри бухгалтерського обліку ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.

Апробація результатів дипломної роботи. Результати дослідження впроваджено в діяльність ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”, також результати апробовано на науково-практичній конференції “Брацлавські читання. Економіка ХХІ століття: національний та глобальний виміри ” (м. Одеса, 27 жовтня 2021 р.).

Обсяг та структура роботи. Магістерська робота містить у собі вступ, три основних розділи, висновки і пропозиції, список використаної літератури та додатки. Дослідження викладене на 107 сторінках, ілюстроване 15 таблицями, 14 рисунками та 5 додатками. Список рекомендованої літератури включає в себе 53 найменування.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність розрахунків з оплати праці

Основним джерелом доходу працівників є заробітна плата, яка становить більшу частку в розрахунках з персоналом. Вплинути на рівень доходу працівника можна через матеріальне мотивування та стимулювання, величина якого залежить від результатів діяльності господарюючого суб'єкта. З цією метою потрібно використовувати прогресивні форми та системи оплати, які включають в себе результати діяльності кожного працюючого. Розрахунок заробітної плати персоналу вимагає впровадження заходів з поліпшення. Матеріальна компенсація за працю на всіх етапах економічного та суспільного розвитку є і залишається основним рушієм праці. Тому необхідно ретельно вибирати сфери для підвищення заробітної плати, щоб створити ефективну систему платежів.

У сучасних економічних джерелах інформації існує багато різних думок та уявлень про особливості сутності заробітної плати.

Так, на думку Базилевича В. Д. заробітна плата – це винагорода, обчислена як правило, у грошовій формі, яку власник виплачує працівникові як органу, уповноваженому ним за трудовим договором за роботу, яку він виконує [1, с. 89]

Бутинець Ф. Ф. вважає, що заробітна плата – це оплата праці найманих працівників, яка свідчить про зміну вартості та ціни роботи [2, с. 71].

Гордієнко Д. Д. наголошує, що заробітна плата, як правило, є грошовою компенсацією, що виплачується власником як уповноваженим органом працівникові за роботу, яку він виконує [3, с. 90].

Золотогоров В. Г. дає наступне визначення заробітній платі, а саме: сукупність виплат готівкою (у валюті) та / або в натуральній формі, яку

працівник отримує (додається до нього) протягом певного періоду часу (день, місяць, рік) [4, с.121].

Науменко В.І. зазначає, що заробітна плата – це частина вартості грошей, яка в результаті поділу надходить до працівників відповідно до того, скільки і скільки роботи вони витрачають [5, с. 94].

Мочерний С.В. визначає заробітну плату як грошовий вираз вартості та ціни праці та, частково, ефективності функціонування робочої сили, що виражається в результатах праці[6, с. 101].

На думку Пашути Н. заробітна плата – це об’єктивно необхідна для відтворення робочої сили та ефективної фінансової діяльності виробництва виплата, що є ключовою складовою життєздатності, що відповідає рівню розвитку, досягнутому продуктивними силами, та зростає пропорційно ефективності праці. Це не доходи, а витрати компанії на виробництво робочої сили на суспільно необхідному рівні[7, с. 31].

Петрова І.Л. дотримується думки, що заробітна плата, яка, як правило, обчислюється у грошовому виразі і яку згідно з трудовим договором виплачує власник як уповноважений орган працівнику за роботу, яку він виконує [8, с. 220].

Усач В.Б. зазначає, що заробітна плата, яка, як правило, обчислюється у грошовому виразі і яку, згідно з трудовим договором, виплачує власник як уповноважений орган працівнику за роботу, яку він виконує [9, с. 53].

Швець Л.П. визначає заробітну плату як частину виробничих витрат і водночас найважливіший фактор забезпечення матеріальної важливості працівників для досягнення високого кінцевого результату[10, с. 42].

Розкриття сутності поняття “заробітна плата” присвячене не лише науковій роботі вчених, фактично кожен з них визначає свої твердження, а також і нормативні положення та акти, найважливішим з яких є Закон України “Про оплату праці”, відповідно до якого.

Розкриттю сутності поняття “заробітна плата” присвячені не тільки наукові роботи вчених, до речі кожен з яких дає своє визначення поняттю, а

також і нормативні акти, серед яких основним є Закон України “Про оплату праці”, згідно якого, заробітна плата – це, як правило, виплата, розрахована в грошовій формі, яку власник виплачує працівникові у її уповноваженому закладі за роботу, яку вона виконує [11].

Ядро концепції заробітної плати є складним, багатовимірним і потребує вивчення з різних сторін.

1. Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та працівником у розподілі нової вартості.

2. Заробітна плата – це компенсація у вигляді прибутку, що обчислюється за загальним правилом у грошовій формі, яку відповідно до трудового договору власник як уповноважений орган виплачує робітнику за виконану ним роботу за певний період часу.

3. Заробітна плата – це складова ринку праці, яка формується в результаті взаємодії попиту та пропозиції, виражає ціну праці.

4. По відношенню до працівника заробітна плата становить основну частину його доходу від рівня його працездатності.

5. Заробітна плата є частиною виробничих витрат роботодавця, що забезпечує матеріальне значення працівників для високопродуктивної роботи [12, с. 274].

Понятійна сутність розрахунків із заробітної плати відображається у функціях, яку вона виконує під час здійснення суспільного виробництва (рис. 1.1).

Першу і основну з усіх функцій слід виділити відтворювальну. Оскільки заробітна плата є джерелом виробництва праці, її параметри лежать в фундаменті оцінки товарів, робіт та послуг. Їх принцип реалізації в процесі господарської діяльності – гарантувати нормальне функціонування людини шляхом залучення її до роботи.

Як уже згадувалося, заробітна плата має значний мотиваційний потенціал. Намагання працівника поліпшити своє матеріальне становище, задовольнити власне та інших бажання і потреби спонукають його до

продуктивної роботи, покращують якість роботи, збільшують робочий потенціал та забезпечують високий рівень активності під час роботи. Ці умови допомагають встановити мотиваційну функцію для високоефективного створення робочих місць, покращуючи якість, результати та трудові ресурси кожного працівника. Тому до основних функцій заробітної плати відноситься мотивація.

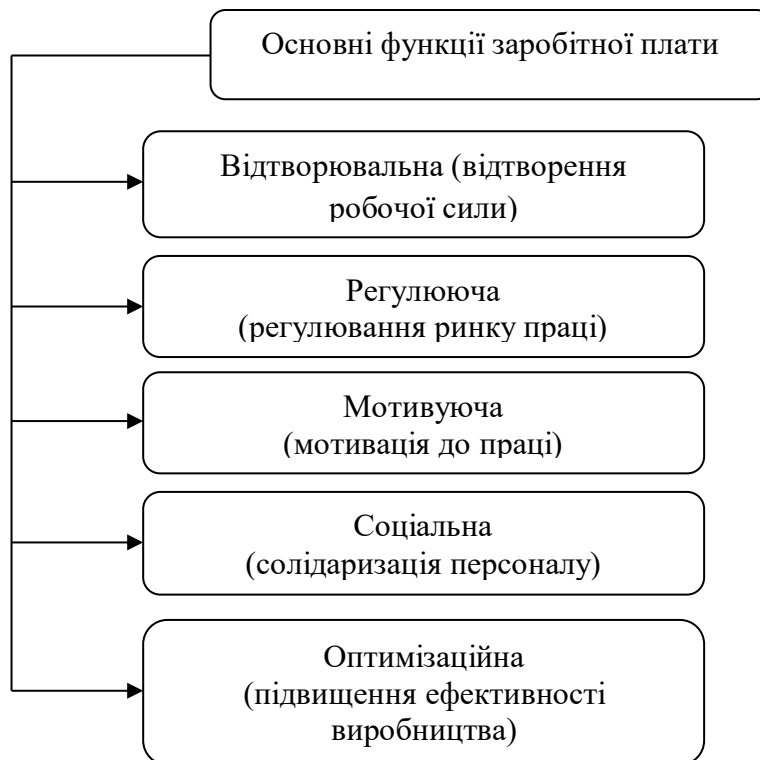


Рис. 1.1 Функції заробітної плати

Джерело:[2, с. 85].

Для того, щоб працівник зацікавився будь-якою роботою, його або її слід розумно заохотити до цього. Тому мотивація – це механізм, який спонукає людей працювати (рис. 1.2).

Мотивацію працівників можна розділити умовно на позитивну і негативну. Позитивна мотивація, у свою чергу, включає винагороду працівника: як матеріальну, так і нематеріальну. Матеріальна позитивна мотивація включає гроші та інші матеріальні цінності. А нематеріальна

позитивна – це всілякі похвали, подяки, листи, які підвищують моральне та психологічне здоров'я працівника.

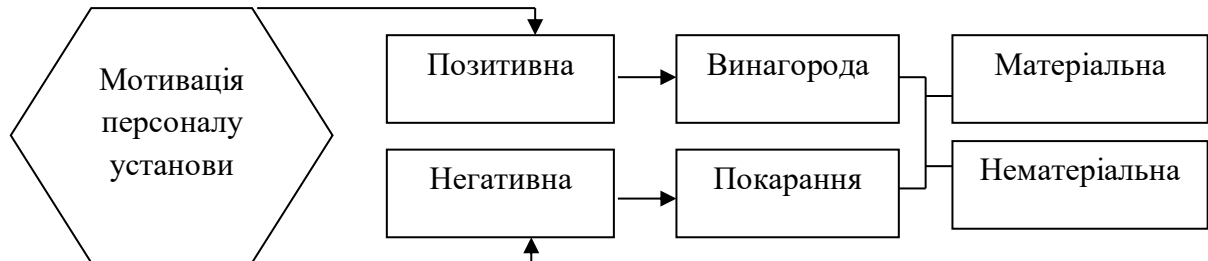


Рис. 1.2 Мотивація працівників підприємства

Джерело: [2, с.116].

На практиці, крім системи заохочувальних винагород, існує негативний стимул за порушення певних норм та правил, наприклад, корпоративної дисципліни підприємства. Такий підхід має мотивуючий ефект, що складається з певної системи штрафів, яка визначена як дійсна для всіх працівників. Негативна мотивація може бути: матеріальною (винагорода) та нематеріальною (догана чи включення до особистої справи). Позитивна та негативна мотивація можуть змішуватися, тобто вона може включати матеріальні та нематеріальні стимули.

Оскільки заробітна плата виконує роль ключового елементом ринку праці, то вона має на меті здійснювати регулюючу роль. Ця функція впливає на відносини по формуванню попиту та пропозиції, створення робочої сили фірми, розподілу та перерозподілу персоналу, зайнятість з урахуванням усіх ринкових умов. Регулятивна функція знаходиться між відтворювальною та мотиваційною функцією, а її основне завдання – узгодити інтереси роботодавців та працівників [13, с. 121].

Дотримання принципу соціальної справедливості дуже важливо при визначенні вартості заробітної плати кожного працівника за його роботу в

компанії. Суть полягає в тому, що робітники отримують однакову компенсацію за ту саму роботу або так звана солідарність заробітної плати. Таким чином здійснюється реалізація завдання соціальної функції на практиці. Коли ринок праці набуває суспільного курсу, ця функція набуває важливого значення під час формування розрахунків із заробітної плати.

Одне із вагомих місць відводиться оптимізаційній функції, ядром якої є сприяння ефективному збереженню ресурсів під час виробництва певних товарів. Заробітна плата включається до витрат на виробництво як стаття витрат, тому кожен власник зацікавлений у оптимізації свого виробництва таким чином, щоб продуктивність була максимальною, тоді як витрати на оплату праці є мінімальними, але соціальне задоволення збільшується. Іншими словами, функцію оптимізації необхідно виконувати на практиці, використовуючи прогресивні форми та системи оплати для компенсації та вдосконалення їх елементів.

Узагальнення визначення категорії “заробітна плата” відображено у Додатку А.

Ми погоджуємося з наведеними вище твердженнями, що заробітна плата – це винагорода для працівника компанії за той час і роботу, яку він чи вона провели під час створення певного матеріального активу та надання послуг.

Тому ми пропонуємо власне визначення заробітної плати, а саме – це частиною фінансової мотивації працівників залежно від їх кваліфікації, а також від їх якісних та кількісних характеристик роботи, і відображає відносини між роботодавцем та працівником.

Згідно з чинним законодавством, заробітна плата суб'єкта господарювання поділяється на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1.3).

Основна заробітна плата компанії – це винагорода працівника за виконану ним роботу з урахуванням певних правил, таких як: час, виробіток, відповідальність, обслуговування тощо. Основна заробітна плата складається

з погодинної та відрядної роботи. Погодинна заробітна плата розраховується з використанням даних про заробітну плату працівника, розрядних ставок та даних про графіки робочого часу. З метою проведення нарахування заробітної плати відрядної форми необхідно мати дані таблицю робочого часу, дані про виробіток та перелік розцінок.

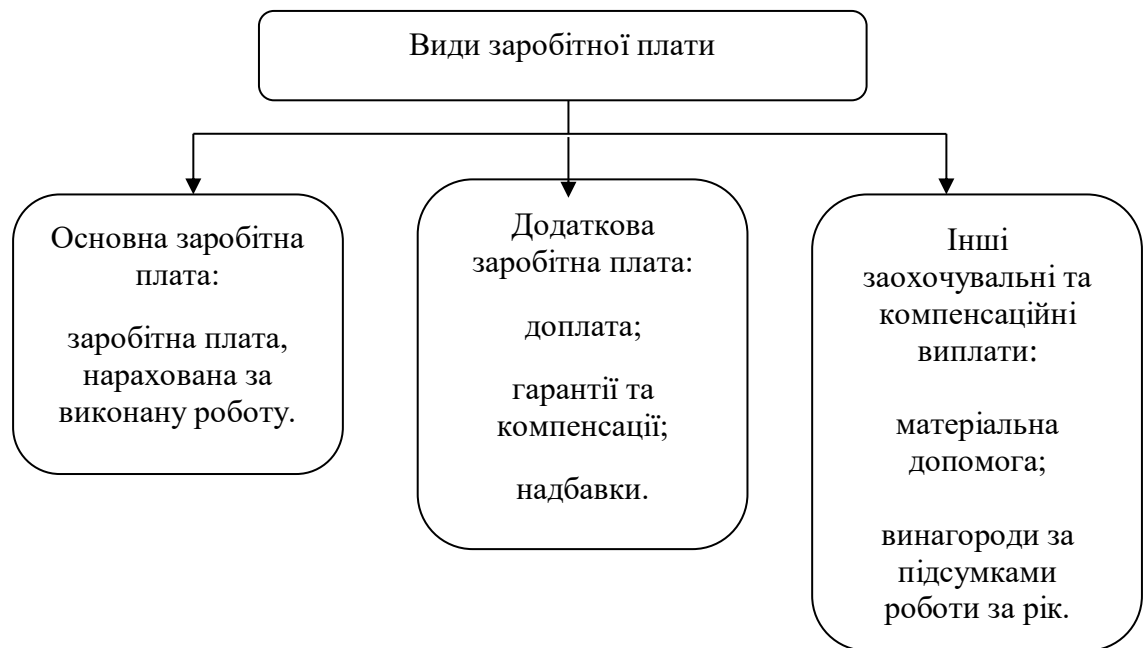


Рис. 1.3 Види заробітної плати підприємстві

Джерело: розроблене автором

Питома вага заробітної плати враховує соціально нормальне навантаження праці, яке складається з впливу об'єктивного процесу виробництва та умов праці, постійних відмінностей у кваліфікації працівників, складності та відповідальності праці, умов праці, інтенсивності тощо [14, с. 62].

Додаткова заробітна плата являє собою винагороду за надмірні витрати праці працівників, які підвищують фінансову ефективність компанії, а також певний успіх та винахідливість. Вони включають різні доповнення, збори, гарантії та відшкодування, які вимагаються чинним законодавством. У бухгалтерському обліку всі доплати розраховуються шляхом обчислення середнього доходу, даних таблицю робочого часу та інших відповідних

документів, які фіксують надлишок часу, витраченого на працівників компанії.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це матеріальні та грошові виплати, які не пов’язані з чинним законодавством. Вони включають різні види фінансової допомоги та винагороди залежно від річних результатів працівників підприємства.

Рівень заробітної плати компанії може змінюватися через певні фактори, такі як:

- результати діяльності підрозділу;
- зміни кадрових потреб;
- динаміка безробіття;
- зміни вартості споживчого кошика;
- вплив профспілок;
- взаємозв’язок ринку праці з ринком товарів і послуг.
- вплив зі сторони державних органів влади тощо.

Фінансові результати компанії є одним з найважливіших факторів, що впливають на рівень заробітної плати. Оскільки, змінюючи фінансові результати у негативному напрямку, вищі керівники можуть знизити величину посадових окладів працівників та розцінки за виконану ними роботу або навіть зменшити кількість працівників при отриманні позитивних результатів ведення бізнесу і навпаки.

З інноваційним розвитком технологій багато робочих завдань, які люди могли очолювати та вирішувати, зараз належать машинній техніці. Технологічний пристрій однієї компанії під час виготовлення певних товарів замінює десятки людей. У більшості випадків компаніям потрібні менеджери для нагляду за роботою виробничих устаткувань. Так змінюються кадрові потреби.

Рівень впливу явища безробіття на утворення заробітної плати можна визначити як прямо пропорційний: чим вищий рівень безробіття, тим нижча заробітна плата, яку компанія пропонує своїм працівникам. Це пояснюється

тим, що попит на робочу силу на ринку праці більший, ніж пропозиція, що створює надлишок робочої сили. Результатом цього явища є девальвація робочої сили.

Зміна вартості споживчого кошика безпосередньо впливає на розмір заробітної плати. Розширення споживчого кошика допоможе підвищити мінімальну заробітну плату. Мінімальна заробітна плата – це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче від якої не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [15, с. 83].

Основним інструментом впливу на заробітну плату профспілок є трудові договори з компаніями на певний період часу (зазвичай від одного до трьох років). Тому протягом терміну дії цих угод зазначений рівень номінальної заробітної плати буде підтримуватися, а також буде використовуватися спеціальна формула для індексації номінальної заробітної плати у міру зміни інфляції.

Якщо ринок товарів та послуг заповнений продуктами, виробленими підприємством, і запаси цих товарів зупиняються, суб'єкт господарювання змушений скоротити виробництво, що безпосередньо впливає на заробітну плату (скорочення величини заробітної плати чи кількості персоналу).

Основним складовим елементом державного регулювання є встановлення мінімальної заробітної плати для робітників та контроль за дотриманням усіх законодавчих стандартів. Іншим важливим завданням держави має стати сприяння розвитку суспільних та трудових відносин та запобігання трудовим спорам.

Звідси, можна зробити висновок, що заробітна плата заробітна плата повинна безпосередньо залежати від результатів роботи і водночас впливати на його показники, сприяти розвитку виробництва, ефективності праці, збільшувати кількісні та якісні результати праці. Функції заробітної плати є важливим чинником, який розкриває характер та застосування оцінки серед

суб'єктів ринку праці. Виключення однієї із функцій на практиці матиме негативні наслідки для економіки та, можливо, глобальної кризи.

1.2 Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці

Перехід країни до ринкової економіки передбачає низку трансформаційних змін, які необхідно здійснити лише в інтересах кожної окремої людини та суспільства в цілому. До цих соціально-економічних явищ належать, зокрема, соціально-економічні відносини – безпека та охорона праці, зайнятість, особистісний розвиток працівників та ін. Найбільш проблемні питання стосуються регулювання організаційної частини, а також ефективною системою винагороди.

Заробітна плата працівників є однією з найбільш суперечливих категорій сьогодні, оскільки умови праці та різні інтереси працівників відображають усі аспекти соціальних та трудових відносин (результативність та прорахунки). Заробітна плата вважається одним з найважливіших показників, оскільки характеризує соціальне та економічне становище держави та пов'язана з показником продуктивності праці.

В Україні регулювання заробітної плати здійснюється відповідно до чинного законодавства і відбувається на трьох стадіях, а саме: мікро-, мезо- та макрорівні.

На всіх рівнях наявні документи, які регулюють законодавчо правомірність здійснених операцій з оплати праці (рис. 1.4).

На макрорівні створюються та впроваджуються правові документи, які повідомляються для всіх видів діяльності та виконання яких є обов'язковим для компаній. На мезорівні вплив законодавчої бази відбивається лише на певні галузі через їх специфічні характеристики. На мікрорівні правові документи створюються безпосередньо самими компаніями, але вони базуються на існуючій законодавчій базі.

З цього випливає, що заробітна плата та похідні елементи складають систему та вимагають її ефективної організації. Кожен нормативно-правовий документ на рівнозначному рівні регулює різні сфери соціальних та трудових відносин, зокрема:

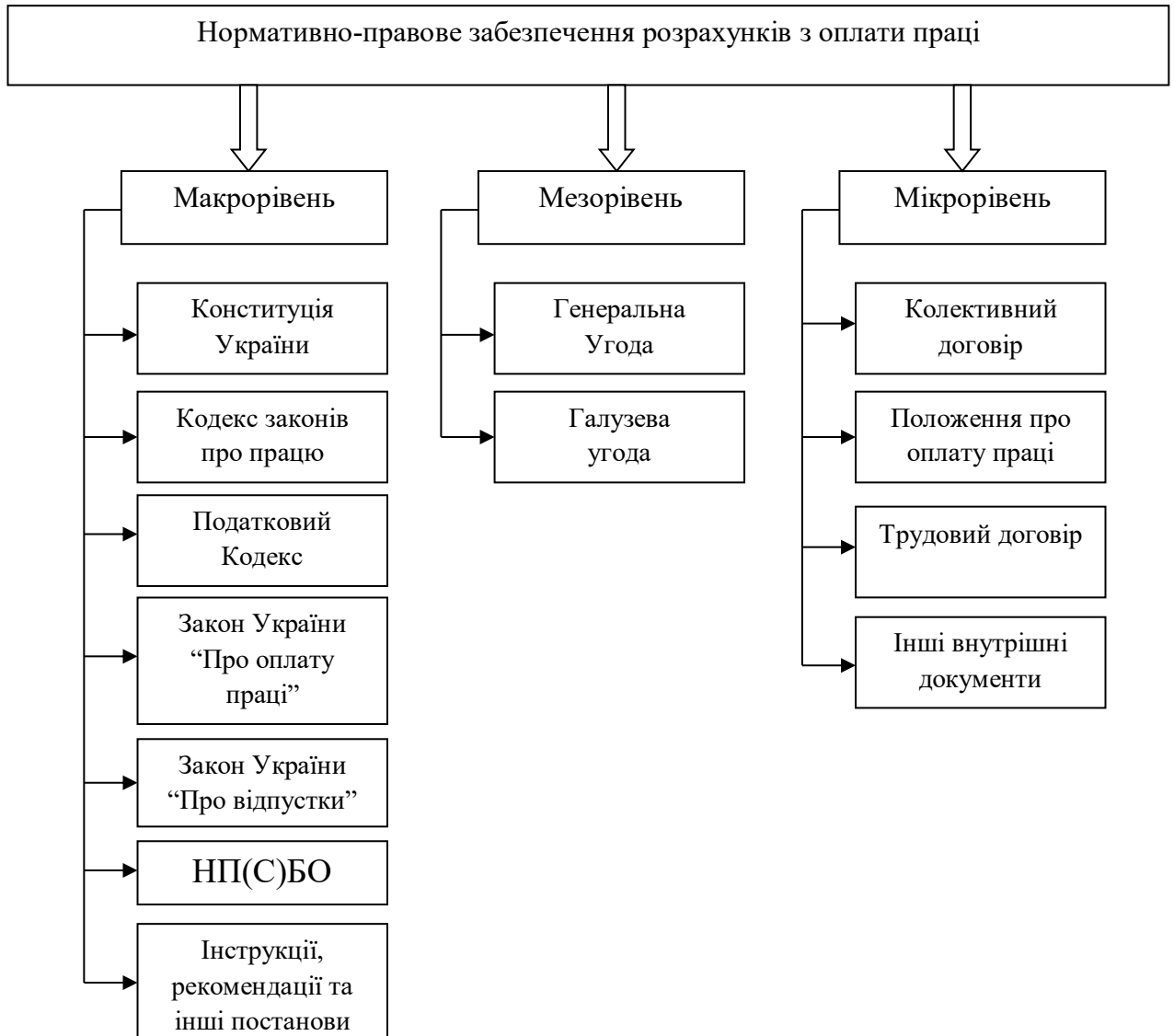


Рис. 1.4 Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці
Джерело: розроблене автором

1. Ст. 48 Конституції України від 28 червня 1996 р., № 254к / 96 (зі змінами та доповненнями) говорить, що кожен має право на працю, на свободу вибору та на свободу вибору своїх умов виконання. Згідно ст. 44-46 працівникам гарантовано захист соціально-економічних інтересів [16].

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322 – VIII (із змінами та доповненнями) – главами II, VI, VII, VIII визначаються

правові основи громадян України та гарантії того, що вони можуть самостійно визначати свою продуктивну та творчу працю [17].

3. Податковий закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755 - VI (зі змінами та доповненнями) регулює відносини між працівником, компанією та державою у сфері стягнення податків та зборів. Наприклад, цей кодекс визначає перелік податків та зборів, що підлягають сплаті в Україні, порядок їх стягнення, умови, базу, підстави та об'єкт оподаткування. Визначає права посадових осіб, що регулює діяльність суб'єкта господарювання та відповідальність уповноважених податкових контролюючих органів, а також відповідальність за недотримання чинного законодавства [18].

4. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 року № 144/95 – VIII (із змінами і доповненнями) регулює принципи працевлаштування працівників у трьох головних аспектах: правовому, економічному та організаційному [11].

5. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року № 504-VIII (зі змінами та доповненнями) передбачає гарантування на законодавчому рівні права на відпустку працівника, визначає її тривалість, порядок та умови надання працівникам можливості задовольнити потреби, забезпечити самодостатність, особистісний розвиток тощо [19]. Відповідно до цього закону, право на відпустку мають громадяни, які працевлаштовані на фірмі, яка займається на будь-якою діяльністю та промисловому підприємстві, а також особи, які працевлаштовані на умовах трудового договору із фізособою.

Чинне законодавство передбачає два види відпусток:

- 1) основна відпустка;
- 2) додаткова відпустка, яка поділяється на:
 - додаткова відпустка для роботи у шкідливих та складних умовах роботи;
 - додаткова відпустка через особливий характер роботи;
 - інші додаткові відпустки, які надаються згідно законодавства [19].

Час самої відпустки обчислюється в календарних днях. Кожен працівник має право на щорічну відпустку не менше 24 днів. Методика розрахунку відпустки виключає:

- святкові дні, що припадають на час відпустки;
- час додаткової відпустки працівникам з дітьми або дітей у дорослому віці, які мають інвалідність з дитинства підгрупи А І групи [19].

Однак бувають випадки, коли працівник згідно чинного законодавства може через власні потреби, самовдосконалення та інтереси взяти відпустку без збереження оплати праці. Цей вид відпусток надається робітнику, що написав заяву із побажанням взяти таку відпустку у обов'язковому порядку на їх вимогу на підставі суб'єктивного права відповідно до чинного законодавства.

А також з дозволу двох сторін вирішувати власні проблеми, що впливають із сімейних стосунків чи інших причин. Період неоплачуваної відпустки працівника зараховується до його стажу роботи і буде врахований при наданні майбутніх щорічних відпусток у майбутньому.

6. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року № 3357 – XII (зі змінами та доповненнями) передбачає правову основу для створення, укладання та додержання умов договорів та конвенцій, що регулюють соціальні та трудові відносини щодо працівників та роботодавців [20].

7. Закони України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” від 21.12.2017 № 2258-VIII (зі змінами та доповненнями) передбачає правову основу для нагляду за виплатою заробітної плати в Україні. Він визначає права та обов'язки особи, яка здійснює контроль та відповідальність за недотримання чинного законодавства [21].

8. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 р. № 996-XIV (зі змінами та доповненнями) визначає правову основу національного бухгалтерського обліку, включаючи заробітну

плату працівників, організацію її виплати та порядок відображення інформації у звітності [22].

9. Відповідно до Закону України “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” від 12 жовтня 2009 року визначається величина мінімальної заробітної плати, що регулює економічне та соціальне становище та соціальне забезпечення кожного громадянина України під час фінансової кризи [23].

Підставою для визначення прожиткового мінімуму на 2021 рік є Закон України “Про Державний бюджет України на 2021 рік”. Відповідно до вищезазначених нормативно-правових документів, а саме Кодексу законів про працю України та Закону України “Про оплату праці”, визначається характер та сутність поняття мінімальної заробітної плати, а саме: встановлена гранична межа заробітної плати за некваліфіковану роботу при якій роботодавець не має права встановлювати розмір менше норми виплати зарплати за місячну роботу працівника.

Мінімальна заробітна плата в Україні на 1 січня 2021 року становить 6000 грн. Розмір мінімальної заробітної плати за останні п'ять років наведено у таблиці 1.1. Як бачимо, розмір мінімальної заробітної плати з часом збільшується. Це свідчить про позитивну економічну зміну заробітної плати.

10. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17 (зі змінами та доповненнями) регулює правові та організаційні принципи збирання, обробки та передачі індивідуальних даних стосовно внесків на соціальне страхування, описує умови бухгалтерського обліку та порядок виплати до державного бюджету [24].

11. Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 року № 2694 – XII (із змінами та доповненнями) визначає головні положення конституційного законодавства, що стосуються захисту життя та здоров'я громадян на робочому місці та зазначає єдиний порядок організації охорони праці в Україні [25].

Таблиця 1.1

Розмір мінімальної заробітної плати в Україні за 2016-2021 рр.

Рік	Розмір мінімальної заробітної плати, грн.	Нормативно-правовий акт, що регулює формування величини мінімальної заробітної плати
01.01.2016	1378	ст. 8 Закон України “Про Державний бюджет України на 2016 рік”
01.05.2016	1450	
01.12.2016	1600	
01.01.2017	3200	ст. 8 Закон України “Про Державний бюджет України на 2017 рік”
01.01.2018	3723	ст. 8 Закон України “Про Державний бюджет України на 2018 рік”
01.01.2019	4173	ст. 8 Закон України “Про Державний бюджет України на 2019 рік”
01.01.2020	4723	ст. 8 Закон України “Про Державний бюджет України на 2020 рік”
01.01.2021	6000	ст. 8 Закон України “Про Державний бюджет України на 2021 рік”

12. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 “Виплати працівникам”. Це положення використовується для бухгалтерських цілей суб’єктами господарювання у державній сфері. НП(С)БО 132 забезпечує методологічну підставу для складання бухгалтерської інформації про певні роботи, зокрема у грошовій та безготівковій формі, що виконуються працівниками, та її відображення у фінансовій звітності [26].

Визначення, описані в положеннях БО, відіграють важливу роль у бюджетних органах і включають такі елементи, як оплата робочого часу за невідпрацьований час – виплата, на яку працівник має право; виплати працівнику у разі звільнення – виплати працівнику, які виплачуються відповідно до законодавства після настання пенсійного віку; поточні виплати працівникам – виплата коштів працівникам, які повністю виплачуються

протягом 12 місяців після закінчення місяця, в якому працівник виконав доручену йому роботу.

13. План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі формує склад рахунків та субрахунків, що використовуються у бюджетній установі під час ведення обліку. Бюджетні організації також можуть запроваджувати нові субрахунки для своїх потреб, зберігаючи коди як відповідні субрахунки у плані рахунків [27].

Виконавчі органи та відповідні міністерства мають право для власних потреб видавати методичні висновки щодо порядку застосування правил бухгалтерського обліку в організаціях, які їм звітують. З моменту прийняття вищезазначених нормативних актів відбулися позитивні зрушення у порядку розрахунку заробітної плати. Однак у відповідному законодавстві є деякі неточності.

Таким чином, державні органи широко регулюють розрахунки із заробітної плати в Україні на всіх рівнях, але є кілька питань, які потребують подальшого розгляду та роз'яснення. Наприклад, вивчення нормативних документів виявило невідповідності у визначенні категорії “заробітна плата” в Кодексі законів про працю України та Законі України “Про оплату праці”, що унеможливило повне вивчення тлумачення цього поняття державою. А в Законі України “Про відпустки” розмір відпустки обчислюється з числа календарних днів, а не робочих, що зменшує конституційні права громадян відповідно до статті 32 Конституції України, тому це безпосередньо впливає на доходи робітника.

1.3 Особливості організації розрахунків з оплати праці в системі звітності в бюджетних установах

Пріоритетними складовими функціонування механізму оплати праці робітників підприємства є форми та системи розрахунків заробітної плати. Остання, у свою чергу, діє як сполучна ланка між нормуванням та системою

оплати праці та як засіб досягнення певних показників якості праці. Ці складові системи оплати праці є методом виявлення та встановлення зв'язку між оплатою та кількістю, якістю й ефективністю здійсненої роботи.

Бюджетна установа являє собою некомерційну організацію, що фінансується державою за кошти місцевого чи державного бюджету. Бюджетні установи мають певні особливості роботи, а саме:

1) у бюджетних організаціях робота переважно інтелектуальна, хоча й передбачає витрати на ремесла. Це тому, що послуги у сфері бюджетних послуг – це не річ, а діяльність;

2) користь живої праці в загальних витратах: поточні витрати на оплату праці коливаються від 60% до 85%.

3) високий ступінь кваліфікації бюджетного персоналу. Це не звичайне співвідношення кількості робітників різних кваліфікаційних груп, а якість структури працівників установи. У таких сферах, як мистецтво, освіта, охорона здоров'я, провідні експерти, близько 50% від загальної кількості.

Залежно від того, як обчислюється заробітна плата на підприємстві, структура залежить, наприклад, від того, чи належить частка умовному постійному компоненту (оклад, тариф) або змінному (відрядна оплата, винагорода) [28, с. 39].

Системи оплати праці та їх форми доповнюють одна одну і формують механізм обчислення розміру заробітної плати для кожного працівника компанії. Система оплати – це набір правил, встановлених відповідно до законів та нормативних актів та призначених для виплати співвідношення заробітної плати до компенсації за неї.

Тарифна система включає наступні компоненти: тарифно-кваліфікаційну картку, тарифну мережу (сітку), тарифні категорії та коефіцієнти, тарифні ставки, такі як підвищення ставок та компенсація за відхилення від нормальних умов праці (рис. 1.6).

Тарифно-кваліфікаційна картка являє собою нормативний документ, який визначає розряди та кваліфікацію робітника., а також проводить

диференціацію заробітної плати відповідно до складності, інтенсивності та умов праці. Ця картка також містить систематизований та згрупований список професій стосовно видів господарської діяльності та їх описи.

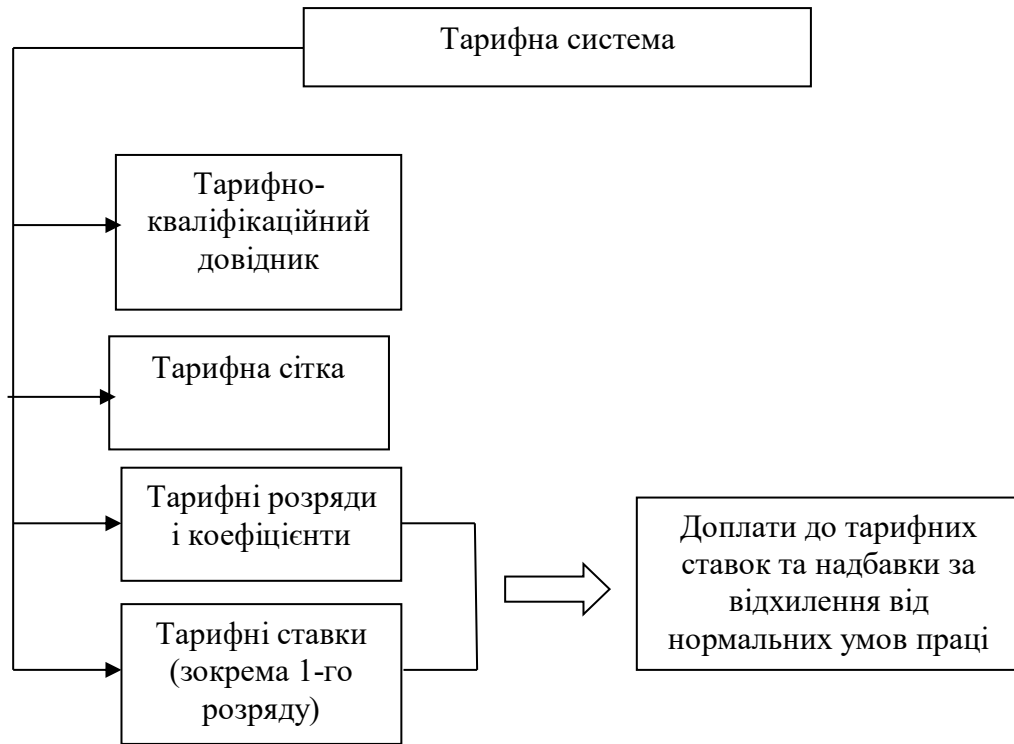


Рис. 1.6 Складові елементи тарифної системи

Джерело: розроблене автором

Тарифна сітка – це набір груп і посад та їх відповідних платіжних коефіцієнтів, які їм відповідають. Цей фактор визначає взаємозалежність виконуваної роботи та оплати праці відповідно до кваліфікації працівників. Тарифний коефіцієнт є частиною тарифної сітки та описує співвідношення тарифної ставки першого розряду до інших. Іншими словами, наскільки вище вибраний показник порівняно з тарифною ставкою першого розряду, значення якої сприймається як одиниця.

При створенні тарифної мережі суб'єкта господарювання, економічне становище якого вважається нестабільним, слід зазначити, що найефективнішою версією мережі є поступове збільшення тарифних коефіцієнтів в абсолютному та відносному вираженні.

Тарифна ставка являє собою грошовий показник розміру заробітної плати за годину, за місяць, за рік, тобто за одиницю робочого часу. Тарифні ставки наступних розрядів розраховуються на основі тарифної мережі та тарифної ставки робітника першого розряду. В цілому тарифна ставка заробітної плати працівника першого розряду визначається колективним договором підприємства [29, с. 98].

Постановою КМУ від 30.08.2002 № 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери” описує три стадії запровадження оплати праці в рамках єдиної тарифної мережі (табл. 1.2).

Заробітна плата за розрядами Єдиної тарифної мережі розраховується шляхом множення заробітної плати працівника першої тарифної категорії на певний тарифний коефіцієнт. Якщо заробітна плата обчислюється у гривнях з копійками, цифри вище 0,5 округлюються до гривні, а якщо ні, то вони не враховуються.

Заробітна плата працівників, обчислена з урахуванням вказаних посадових окладів, індексується відповідно до Закону України “Про індексацію грошових доходів населення” [31].

Величина ставок та надбавок заробітної плати у певних галузях, таких як освіта та культура, розраховується на основі річної тарифікації, що впроваджується чинною тарифікаційною комісією. Результати роботи комісії описані у тарифних списках, які являються єдиним документом, який визначає розмір місячної заробітної плати, ціни та посадові оклади працівників таких закладів.

Укладаючи колективний договір, його суб’єкти стикаються з низкою факторів та обставин, а саме:

- вся діяльність підприємства та фінансові можливості враховуються протягом терміну дії колективного договору;

– враховується середньомісячна заробітна плата компанії на кінець минулого року;

Таблиця 1.2

**Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників
установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери
України**

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що запроваджуються		
	I етап	II етап	III етап
1	2	3	4
1	1	1	1
2	1,03	1,06	1,09
3	1,06	1,12	1,18
4	1,09	1,18	1,27
5	1,12	1,24	1,36
6	1,15	1,3	1,45
7	1,18	1,37	1,54
8	1,22	1,47	1,64
9	1,31	1,57	1,73
10	1,4	1,66	1,82
11	1,5	1,78	1,97
12	1,61	1,92	2,12
13	1,72	2,07	2,27
14	1,84	2,21	2,42
15	1,97	2,35	2,58
16	2,11	2,5	2,79
17	2,26	2,66	3
18	2,37	2,83	3,21
19	2,49	3,01	3,42
20	2,61	3,25	3,64
21	2,74	3,41	3,85
22	2,88	3,5	4,06
23	3,02	3,71	4,27
24	3,17	3,8	4,36
25	3,35	3,93	4,51

Джерело: [30].

– визначення оптимального “очищення” тарифу заробітної плати з урахуванням поточної економічної ситуації;

– дотримання умов національного законодавства на основі гарантії мінімальної заробітної плати. Іншими словами, якщо тарифна ставка робітника першого розряду визначається в процесі затвердження колективного договору, він не може бути нижчим за мінімальну заробітну плату відповідно до різних рівнів угоди.

Доплати до тарифних ставок та премії за відхилення від нормальних умов праці складаються з понаднормового та нічного часу, відпусток, святкових днів тощо [32, с. 34]. Суб'єктами господарювання також можуть використовуватися винагороди за високу кваліфікаційну та професійну роботу, різноманітні результати роботи, своєчасне виконання термінової роботи, персональні гонорари, встановлені керівником компанії на їх власний розсуд тощо, та включає їх у собівартості виробництва.

Усі компанії різних організаційно-правових форм мають право використовувати частини тарифної системи в будь-якому порядку, крім тих, що передбачені законодавством.

Форми та системи оплати праці подано на рис. 1.7.

Існує дві системи оплати праці – погодинна та відрядна робота. Відрядна форма виплати заробітної плати за роботу, виконану працівником, залежить від обсягу виробництва (робіт, послуг), тоді як роботодавець враховує складність та умови праці, повідомляючи про ціни на одиницю продукції за одиницю продукції (робіт, послуг) фіксованої якості [33, с. 111]. Основною умовою використання відрядної форми є наявність кількісних показників роботи. Щоб застосувати цю форму компенсації, необхідно заздалегідь визначити та встановити виробничі стандарти, вести чіткий облік їх впровадження та суворо стежити, щоб усі ці процеси не впливали негативно на якість продукції, наприклад, забруднення технологічних процесів, безпеку, надмірне споживання сировини та матеріалів під час виробництва.

Форма погодинної оплати праці залежить від кількості відпрацьованих годин як фіксованого обсягу роботи та тарифної у заробітній платі.

Погодинна форма оплати праці використовуються, коли немає сенсу раціоналізувати виконану роботу або якщо це неможливо, оскільки зміст і характер виробничих компаній знаходяться в різних місцях або їх порядку і не мають стандартного значення (ремонт та адаптація обладнання, дослідження та експериментальна робота тощо).

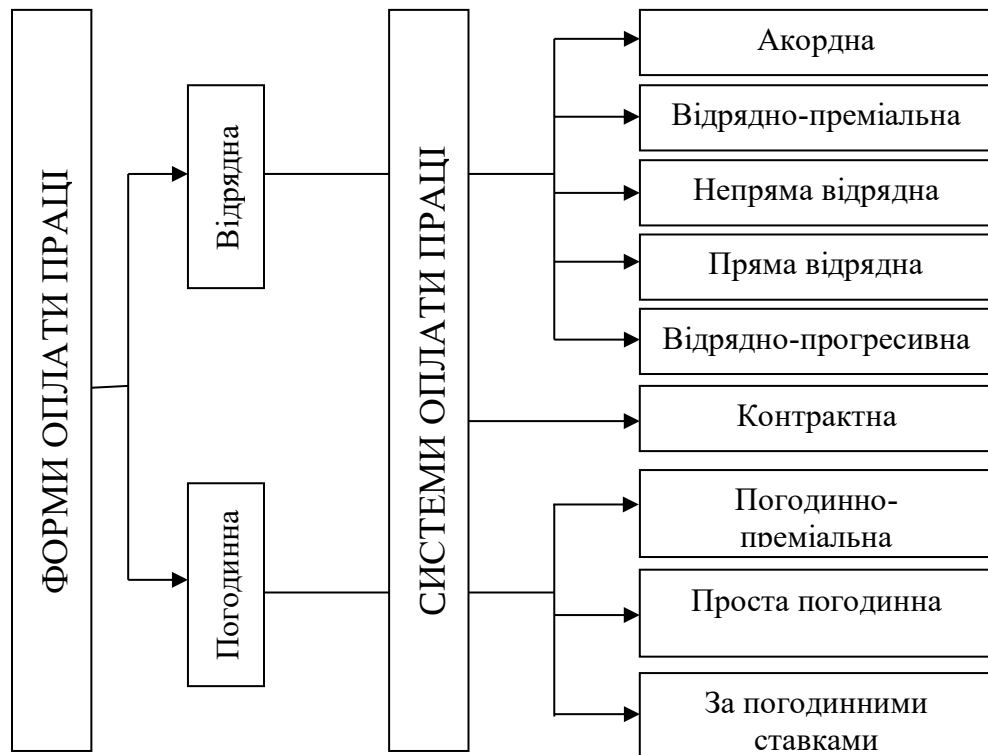


Рис. 1.7 Форми та системи оплати праці

Джерело: розроблене автором

Завдяки новітнім технологіям усі вищі вимоги до точності процесу та чистоти задовольняються якістю всього виробництва [34, с. 251]. За допомогою години замість відрядної форми заробітної плати можна значно краще брати участь у виконанні вищезазначених вимог. Погодинна оплата найчастіше застосовується до менеджерів, експертів та службовців і зазвичай базується на місячній заробітній платі (ставках) [35, с. 142].

Кожна з вищезазначених форм винагороди включає різні розрахунки оплати праці, які компанія вибирає відповідно до особливостей організації та

виробництва. Таким чином, відрядна форма оплати праці включає такі системи оплати, як: пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-преміальна, акордна.

Пряма відрядна форма виплати заробітної плати визначає заробіток працівника шляхом множення обсягу виробництва на ціну одиниці продукції. Ціна визначається співвідношенням тарифної ставки та результату виробництва у відсотках тарифної ставки та часу виробництва одиниці виробництва.

Система оплати праці непрямої відрядної форми для працівника не залежить від особистого виробітку продукції, а базується на результатах працівників, яких вони обслуговують. Ця система використовується для складання заробітної плати груп працівників (допоміжного персоналу), ефективність яких може не регулюватися та розраховуватися, але вона визначає роботу основних працівників. Тому заробіток цієї схеми розраховується за формулою:

$$D_{\text{нвс}} = s \times t \times k_{\text{вн}} \quad (1.1)$$

де, $D_{\text{нвс}}$ – непряма відрядна система оплати праці; s – погодинна тарифна ставка; t – фактично відпрацьований час робітника; $k_{\text{вн}}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються [36, с. 168].

Відрядно-преміальна система оплати праці складається з призначення компенсацій працівникам за результати діяльності та перевиконання якісних та кількісних показників відповідно до системи прямої роботи підрозділу. Гонорар визначається між директором та асоціацією у процентах від тарифної виручки, яка розраховується на основі цін на акції.

Іншими словами, згідно за відрядно-преміальної системи ($D_{\text{двс}}$), заробітна плата працівника складається з відрядного заробітку (pv) та премій за результати (m):

$$D_{\text{двс}} = pv + m \quad (1.2)$$

Відрядно-прогресивна система оплати праці складається з окремих завдань та фіксованих розцінок, таких як: фіксованих та підвищених (понаднормові роботи). У той же час підвищені розцінки зростають прямо пропорційно збільшенню обсягів виготовленої понаднормової продукції, але вихідну основу стандартів виробництва визначає сама компанія на основі попереднього досвіду.

Таким чином заробітна плата за цією системою визначається за такою формулою:

$$D_{\text{дв-прог.}} = p \times n_0 + p_i \times n_i \quad (1.3)$$

де $D_{\text{дв-прог.}}$ – відрядно-прогресивна система оплати праці; p – прості відрядні розцінки; n_0 – границя встановленої норми; p_i – збільшені відрядні розцінки; n_i – понаднормовий рівень виконання.

Акордна відрядна система оплати праці виглядає наступним чином: розцінки працівника як групи працівників визначаються не за по одиничні операції, а зазвичай за все навантаження через певні проміжки часу.

Погодинна форма компенсації включає системи оплати праці, такі як: проста погодинна, погодинно-преміальна, погодинна ставка.

Проста погодинна форма заробітної плати рідко використовується на практиці. Це пояснюється недостатнім позитивним впливом на якісні та кількісні показники роботи працівника. Проста погодинна форма визначається шляхом множення погодинної оплати праці на кількість відпрацьованих годин.

$$D_{\text{пп}} = s \times t \quad (1.4)$$

де, $D_{\text{пп}}$ – проста погодинна система оплати праці; s – погодинна тарифна ставка відповідного розряду; t – фактично відпрацьований час робітника.

Погодинно-преміальна система погодинної оплати відрізняється від простої погодинної системи тим, що враховує недоліки попередньої системи. Вона визначається шляхом множення погодинної оплати праці на зазначений годинний час плюс винагорода за досягнення певних показників [37, с. 204].

$$D_{\text{прем}} = (s \times t) + m \quad (1.5)$$

де, $D_{\text{прем}}$ – погодинно-преміальна система оплати праці; s – погодинна тарифна ставка відповідного розряду; t – фактично відпрацьований час робітника; m – премія за досягнення певних показників.

Виплата за погодинними ставками заробітної плати є однією з найпоширеніших схем компенсації, що використовується компаніями у всіх галузях економіки. Ця система компенсації забезпечує дохід працівників, робота яких стабільна, наприклад, прибиральниць, торговців тощо. Контрактна система оплати робочої сили вимагає укладення контракту між роботодавцем та шукачем роботи. Особливістю цієї системи є те, що право найму має тільки власник.

Нарахування заробітної плати у бюджетних організаціях різних галузей має свої особливості та чіткі відмінності. Наприклад, у вищих навчальних закладах зарплата вчителів виплачується від кількості семестрів на курс з урахуванням категорії, додаткові доплати за керівництво класом, завідування установою. Заробітну плату також підвищують за певний науковий ступінь або категорію, зокрема шляхом підвищення звання “старший учитель”, “керівник вищої категорії” тощо.

У медичних закладах заробітна плата лікарів визначається обов’язками та категоріями лікаря та типом закладу, в якому він працює. Підвищення зарплати здійснюється за керівництвом відділу, лабораторії тощо.

Заробітна плата службовців, тобто державних працівників, розраховується на основі заробітної плати, надбавок, винагород за вислугу років тощо.

Так само розраховуються місячні ставки та заробітна плата персоналу бюджетних установ інших сфер.

Зокрема, у бюджетних установах входить низка професій, де наявне додаткове навантаження працівника до його основного завдання за трудовим договором, додаткова робота на іншій посаді. Виплати за суміщення професій не обмежуються максимальною сумою і фіксуються керівництвом установи на основі економії від заробітної плати працівників, які працюють за сумісництвом. Плата на надбавку включається до середнього доходу у всіх випадках, коли вона обчислюється. Прикладом виступає поєднання університетських посад, таких як професор (доцент), який виступає заступником декана факультету.

Протягом вільного часу від основної роботи працівник може брати участь в інших видах діяльності установи, передбачених трудовим договором. Потім виплата здійснюється шляхом розрахунку фактично виконаної роботи і не враховується при розрахунку середньої заробітної плати працівника. У сфері бюджету дозволено працювати у святкові та інші будні, пов'язані з необхідністю обслуговування населення.

Оплата праці за роботи у святковий день виплачується так:

- а) для відрядників за подвійними розцінками;
- б) для погодинників – подвійна погодинна оплата праці.

Відповідно до ст. 108 КЗпП праця у нічний час (з 22 години до 6 години) оплачується не менше 20% погодинної оплати праці за кожну годину, відпрацьовану вночі. Працівникам, які працюють у бюджетній установі, також нараховуються окремі надбавки, виходячи із середньої заробітної плати, розрахунок якої передбачений постановою Кабінету Міністрів від 8 лютого 1995 р. № 100 [38].

Відпустка виплачується на основі виплат, отриманих працівником протягом останніх 12 календарних місяців, а якщо працівник пропрацював менше року, враховується фактичний робочий час. Також для розрахунку середньоденного доходу загальну суму виплат за певний період слід

розділити на кількість календарних днів у році фактичного робочого періоду з урахуванням неробочих та святкових днів. Отриманий результат слід помножити на кількість календарних днів, беручи до уваги святкові дні, що узяті з відпустки не підходять і не оплачуються.

Під час виконання державних та громадських обов'язків, якщо вони виконуються у робочий час, середня заробітна плата обчислюється на основі останніх двох місяців роботи у місяці, у якому збирається середня заробітна плата. Допомога по тимчасовій непрацездатності не включається до середнього доходу.

У бюджетній сфері виплати фінансуються за окремою статтею захищеною статтею, тобто КЕКВ 2110.

Облік розрахунків із заробітної плати в системі звітності є одним з найважливіших напрямків бухгалтерського обліку у бюджетній організації. Основними завданнями є:

- моніторинг дотриманням дисципліни та використанням фонду оплати праці установи;
- фактичне визначення вартості робочого часу та контроль за його раціональним використанням;
- накопичення тимчасової та справедливої заробітної плати та допомоги від тимчасової втрати працездатності;
- точно і надійно розраховувати заробітну плату працівників;
- моніторинг використання кошторису заробітної плати;
- формування реальних показників звітності та інформації для користувачів про роботу та оплату праці.

Тому слід виокремити наступні особливості організації розрахунків з оплати праці в системі звітності в бюджетних установах, а саме:

1. Кінцевим результатом будь-якої праці виступає не матеріальна річ (продукція), а діяльність (послуга);
2. Виконана праця, зазвичай, носить розумовий характер;

3. У структурі сукупних витрат бюджетних організацій питому вагу (приблизно 80 %) займають витрати на виплату заробітної плати;
4. Переважає погодинна форма розрахунків із заробітної плати;
5. У бюджетній сфері досить високий рівень кваліфікації робітників.
6. Держава регламентує ступінь оплати праці не тільки визначенням величини мінімальної заробітної плати, а також ставок оподаткування доходів працівників, а й визначенням Тарифних коефіцієнтів та Єдиної тарифної сітки.

Таким чином, заробітна плата є важливим мотивуючим елементом у системі господарської діяльності будь-якого підприємства, зокрема бюджетної установи. Від обраної форми та системи оплати праці залежатиме ефективності ведення діяльності суб'єкта господарювання. Слід зазначити, заробітна плата функціонує як складний процес, у якому між роботодавцем, працівником та державою існує тісний взаємозв'язок.

Висновок до розділу 1

Дослідивши наукову природу категорії заробітної плати, можна зробити висновок, що даний термін є неоднозначним поняттям. Також визначено, що оплата праці є винагородою для працівника компанії за витрачений ним час та роботу, пов'язану зі створенням певного матеріального активу або надання послуг. Провівши дослідження економічної категорії “заробітна плата” ми пропонуємо власне визначення заробітної плати, а саме – це частиною фінансової мотивації працівників залежно від їх кваліфікації, а також від їх якісних та кількісних характеристик роботи, і відображає відносини між роботодавцем та працівником.

Регулювання розрахунків з оплати праці та контролю є повним і регулює всі аспекти виплати заробітної плати працівникам. Однак необхідно врахувати ряд неточностей, а саме невідповідності у визначенні оцінки поняття “заробітна плата” в Законі України Законі України “Про відпустки”, Законі України “Про оплату праці” та у Кодексі законів про працю України, де відпустки персоналу установи розраховуються з величини календарних днів, а не робочих, що обмежує конституційні права громадян.

Важливо також визначити особливості форм та систем розрахунків з оплати праці в бюджетній установі. Форми та системи заробітної плати – це здатність визначати закономірності та взаємозалежність між роботою, виконаною працівником, та якістю, кількістю та продуктивністю праці, або між роботою та оцінкою заробітної плати. Детально вивчено погодинну та відрядну форму оплати, а також визначаються основні характеристики кожної системи оплати праці.

**РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ
З ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ЗВІТНОСТІ
ДВНЗ “ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА”**

2.1 Організація обліку розрахунків з оплати праці університету

Під організацією бухгалтерського обліку визначається процес, який створює сприятливі умови для ведення бухгалтерського обліку та підтримує рівень цих умов у будь-який час. Крім того, ця категорія все ще вважається простою кількістю дій на різних рівнях управління щодо зміни та вдосконалення всієї системи бухгалтерського обліку з метою надання достовірної інформації персоналу компанії.

Система бухгалтерського обліку складається з трьох частин:

1. методологія – сукупність методів і прийомів, на які спирається підприємство при здійсненні своєї господарської діяльності;
2. організація – сукупність конкретних правил забезпечення функціонування бухгалтерського персоналу;
3. технічні переваги – вибір методу та формату обліку.

Основними завданнями організації оплати праці на підприємстві є чітке формулювання завдань, визначення системи показників, затвердження документів та системи бухгалтерського обліку.

Найважливішими завданнями при організації заробітної плати є:

- моніторинг за кількістю працівників;
- використання робочого часу працівників;
- дотримання трудової дисципліни;
- розрахунок робочого часу та готової продукції;
- встановлення виробничих стандартів;
- управління розрахунками бюджету тощо.

Організація нарахування заробітної плати в Україні здійснюється відповідно до чинного законодавства, а саме: нормативних актів, загальних та галузевих угод, трудових та колективних договорів, інших внутрішніх документів господарської одиниці (рис. 2.1).

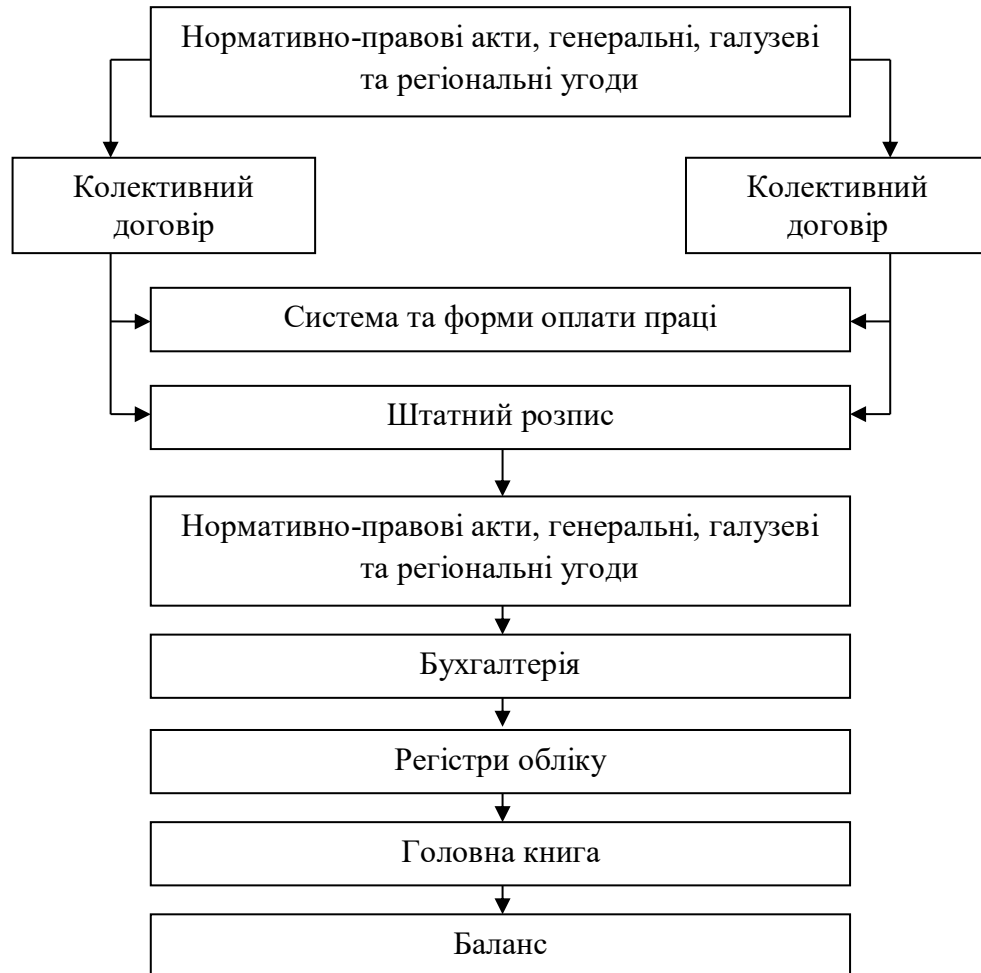


Рис. 2.1 Загальна схема організації розрахунків із оплати праці в Україні

Джерело: узагальнено автором.

Цілі організації бухгалтерського обліку роботи компанії та її оплати однакові у всіх підприємствах, але на технологію ведення обліку та роботу бухгалтерського відділу впливають функції технічної та виробничої організації, від яких вона безпосередньо залежить [39].

Розрахунки, безпосередньо пов'язані із заробітною платою, включають: розрахунок та виплату структури заробітної плати, заробітної плати та соціальних виплат.

Працівники бюджетних органів не мають особливостей відрахування із заробітної плати порівняно з працівниками промислової галузі. Ці відрахування здійснюються відповідно до законодавства України в загальному положенні. Вони, у свою чергу, поділяються на добровільні та обов'язкові. Добровільні відрахування вносяться з дозволу працівників, що підтверджується їхніми проханнями.

Обов'язковими відрахуваннями є:

1) податок на доходи фізичних осіб – стягується щомісяця із загального оподаткованого доходу від роботи на повний та неповний робочий день.

Бюджетна організація, яка виплачує доходи працівникам, зобов'язана надсилати інформацію про нараховані доходи та утриманий податок до органів Державної податкової служби України відповідно до положень законодавства про податковий округ. Ставка податку на прибуток становить 18% від бази оподаткування

2) податкова соціальна пільга (далі ПСП) – сума, на яку платник податків може згідно з чинним законодавством вирахувати свій щомісячний оподатковуваний дохід, який він отримує від одного роботодавця у вигляді заробітної плати. Згідно з чинним законодавством, розповсюджуються соціальні податкові відрахування лише на одне місце роботи. Платник податків також має право на податкову знижку за підсумками року.

3) податкова знижка – сума, зазначена у відповідному документі, витрати платника податків на придбання товарів чи робіт, резидентів - фізичних чи юридичних осіб протягом звітного року, що може зменшити результат, того самого звітного року у вигляді заробітної плати, у випадках, передбачених законом.

Кожна особа, яка має право на податкову знижку, вона повинна враховувати доходи та витрати та подавати до податкової інспекції за місцем проживання декларацію із зазначенням загальних доходів та витрат, понесених особою, але з відповідними підтверджуючими документами та

розміром єдиного внеску на соціальне страхування. у секторі утримання податків.

Дослідження обліку та аналізу розрахунків з оплати праці (згідно теми магістерської роботи) проведено на прикладі фінансово-господарської діяльності ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”, де є всі можливості для висвітлення вищевказаних питань та розробки конкретних рекомендації щодо їх вдосконалення.

Університет створено бюджетним органом і діє на некомерційній основі відповідно до законодавства України та Статуту, затвердженого Міністерством освіти і науки України.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника – юридична особа із власним балансом, рахунками державного банку, штампом, власним значком, печаткою, прапором

Навчальний процес здійснюється університетом на підставі ліцензій, виданих Міністерством освіти і науки України.

У Прикарпатському університеті є штат бухгалтерів на чолі з головним бухгалтером. Бухгалтерський облік здійснюється автоматично за допомогою таких програм, як “IS-PRO”, “BAS: Бухгалтерія для України”, “М.Е.DOC”. Ці програми допомагають вести облік зарплати, усі відрахування та укласти договори з відповідальними особами.

Прикарпатський національний університет також є платником ЄСВ у плані нарахованої заробітної плати. Усі бюджетні органи, які використовують працю персоналу, сплачують одноразову суму [28, с. 32].

Витрати, що впливають із заробітної плати штатного та неповного робочого часу, відображаються відповідно до коду КЕКВ 1111 “Заробітна плата”. Для підсумування даних про розрахунок з працівниками із оплати праці використовують пасивний рахунок 651 “Розрахунки з оплати праці”.

За кредитом рахунку відображаються суми нарахованої заробітної плати та допомоги по достроковій непрацездатності за перші п'ять днів, премії фонду заробітної плати, виплачуються на цей рахунок.

Дебет на цьому рахунку відображає вирахування заробітної плати, її виплату та суму заробітної плати, не отриманої протягом певного періоду часу.

До даного рахунку відкриваються певні субрахунки, де описуються операції із заробітної плати:

6513 “Розрахунки з робітниками за товари, реалізовані в кредит”;

6514 “Розрахунки з робітниками по безготівкових перерахувань на рахунках з внесків у банках”;

6515 “Розрахунки із робітниками за безготівковими перерахуваннями вкладів по договорах з добровільного страхування”;

6516 “Обрахунки з членами профспілок за безготівковими перерахуваннями коштів членських профспілкових внесків”;

6517 “Розрахунки з робітниками за позиками банків”;

6518 “Обрахунки за виконавчими документами та окремі утримання”;

6519 Інші розрахунки за проведені роботи”.

Документовані операції із заробітної плати між роботодавцем та шукачами роботи передбачають дуже велику кількість стандартних та нетипових форматів документів. Директор компанії затверджує кожен документ, який затверджує систему документообігу. Він сформований з урахуванням вимог, затверджених законодавством.

Система передачі документів для нарахування та виплати заробітної плати Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника показана на рисунку 2.2.

Для прийняття на роботу працівника державної установи Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника видається “Наказ про прийняття працівника на роботу” (ф. № П-1).

У відділі кадрів кожен працівник отримує особисту картку (ф. № П-2), де відображається інформація про працівника та зміни до нього, при цьому він зберігає інформацію у даних про роботу працівника та надає йому номер звіту.

У таблиці 2.1 перераховані основні документи щодо нарахування заробітної плати та вказано, у яких випадках документ використовується та хто за це відповідає.

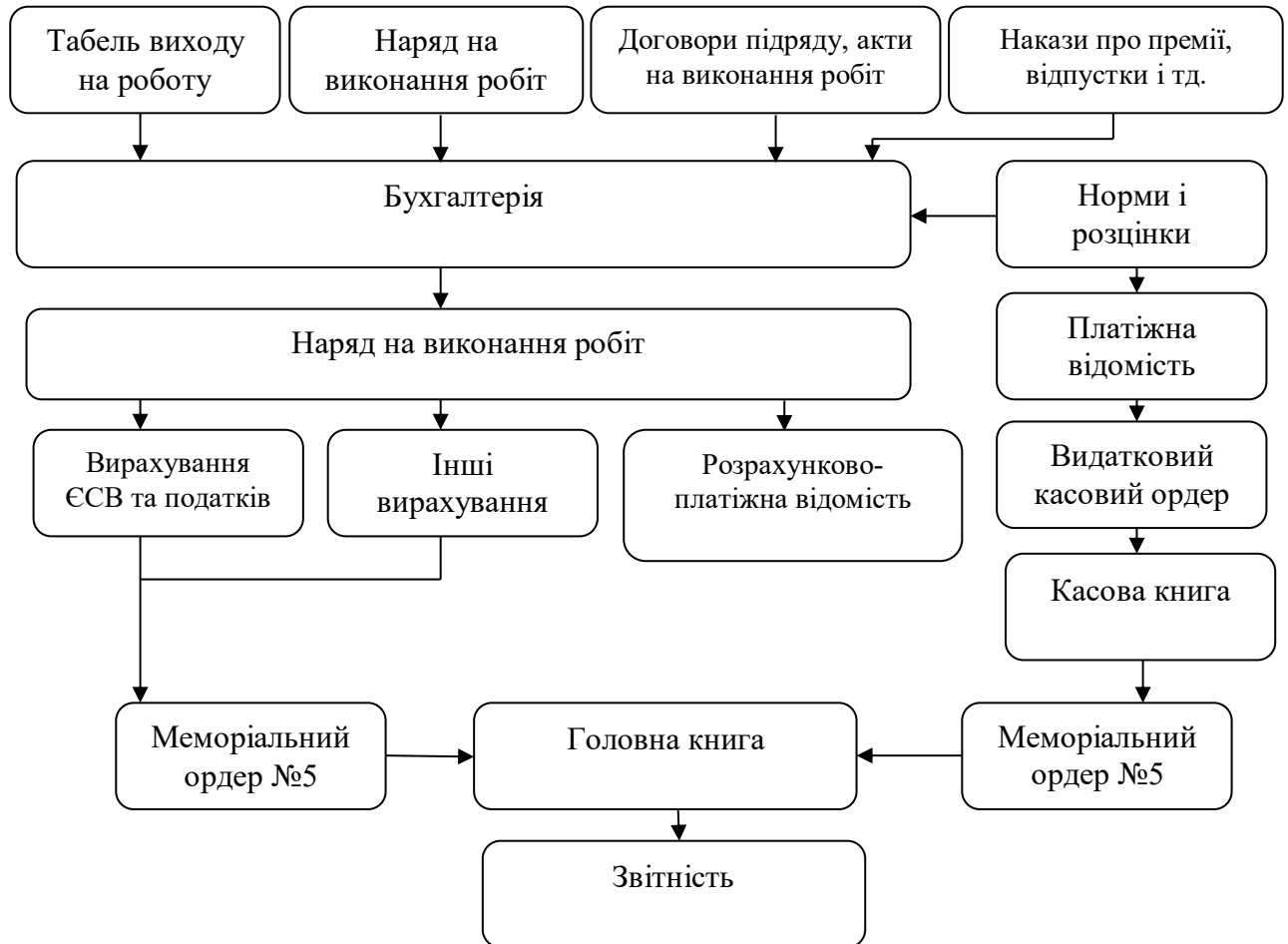


Рис. 2.2 Схема документообігу документів з обліку зарплати праці
ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя
Стефаника”

Джерело: узагальнено автором.

Трудова книжка – це легенда про всі трудові відносини працівника та найважливіший документ, що містить інформацію про стаж та попередні посади, статус потенційного працівника та причини звільнення. Це своєрідна картка для власника бізнесу при наймі в майбутньому. Коли працівник приходить на роботу, він повинен пред’явити трудову книжку, але ті, хто приходить на роботу вперше, можуть прийти без неї.

Цей документ зберігається у бюджетній установі лише для тих працівників, які працюють у компанії більше 5 днів. Особи, які працюють за сумісництвом за цивільно-правовими договорами, не реєструються у трудових книжках.

Таблиця 2.1

**Перелік типових документів з обліку розрахунків з оплати праці у
ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя
Стефаника”**

№	Назва документа	Типова форма	У яких випадках використовується	Хто підписує
1	Наказ про приймання на роботу	П-1	При прийманні на роботу нового робітника	Директор
2	Особова картка	П-2	При прийманні на роботу нового робітника	Працівник якого приймають на роботу
3	Особовий листок по обліку кадрів	П-4	При прийманні працівника з вищою освітою	Працівник який приймає на роботу
4	Наказ про надання відпустки	П-6	При наданні відпустки працівнику	Директор
5	Табель обміну використання робочого часу	П-13	Для підсумування використаного робочого часу за місяць	Директор, інспектор з відділу кадрів, економіст бухгалтер
6	Розрахункова платіжна відомість	П-49	При видачі заробітної плати з каси підприємства під розписку.	Директор, Гл. бухгалтер

Після звільнення працівник отримає особову книгу і повинен внести запис до своєї особистої картки та записати в книгу про її отримання. У компаніях дані про роботу зберігаються як суворі бухгалтерські документи і передаються працівникам у разі звільнення та під розписку. Трудову книжку написаний двома мовами: українською. Тут вводиться така інформація:

- основна інформація: ім’я працівника та дата та місце народження;
- відомості про роботу, статус, переведення, звільнення та причину (за власним бажанням, з дозволу сторін як спеціальна стаття);
- інформація про різні розцінки та заохочення;

– інформація про відкриття та винаходи та збори, сплачені у зв'язку з цим.

Різні стягнення та штрафи не включаються до трудової книжки. У разі звільнення інформація про зайнятість має бути надана відповідно до вимог чинного законодавства, а відповідна стаття та пункт мають бути зазначені у законі.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника використовує табель обліку робочого часу для дотримання трудової дисципліни. Таблиця показує структурну одиницю, де будуть вестися прямі витрати на оплату праці, та аналітичний облік робітників. Кожен структурний підрозділ веде табель обліку робочого часу співробітників.

Начальники відділів контролюють своєчасний початок і кінець робочого дня своїх підлеглих. При заповненні цього документу робочий час працівника розраховується відповідно до дат, повідомляється про відсутність на роботі та зазначається причина, відпустка та час перебування працівника на лікарняному. Табель є однією з основних причин розрахунку оплати праці працівників за їх роботу, але є сенс використовувати його там, де вони витрачають погодинну оплату праці.

Табель обліку робочого часу ведеться в кожному структурному підрозділі для всіх працівників, підписується керівником підрозділу та особою, яка його веде. Документ надсилається двічі на місяць в одному примірнику до бухгалтерії:

- впровадження коригувальних заходів протягом першої половини місяця;
- розрахунок місячної заробітної плати.

Для зазначення завдання та відображення фактичного обліку виконаної роботи та робочого часу для нарахування заробітної плати Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника використовує наряд на відрядну працю. Він має дві стандартні форми № П-40 і П-41: одна використовується для запису годин роботи команди, а інша - індивідуально

для кожного працівника. Подорожній лист використовується для притягнення працівників до відповідальності за вантажні та транспортні роботи, а також водіїв за транспортні послуги, що ведеться установою.

Розрахунок заробітної плати здійснюється шляхом складання трудових договорів та заходів, що затверджують вищезазначену роботу. Усі пріоритетні документи підписуються керівником підрозділу, де проводилася робота. Слід визначити місце призначення, в якому вони були здійснені.

Основним документом у розрахунку заробітної плати є розрахунково-платіжна відомість – форма № П-6. Вона складається на основі пріоритетних документів, таких як: таблиці обліку використання робочого часу, листи тимчасової непрацездатності, актів-нарядів тощо; несе відповідальність за складання відомості бухгалтера установи, яка виконує функції заробітної плати працівника, вона зазвичай зберігається в одному примірнику. Потім вся інформація підсумовується у зведеній Розрахунково-платіжній відомості – форма № П-7.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника самостійно розробляє пріоритетні документи щодо заробітної плати працівників, такі як: листи простоїв, графіки нормальної та наднормованої роботи тощо.

При звільненні працівників Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника у відділі кадрів цим працівникам буде видано “Наказ про звільнення” (форма № П-8). у двох примірниках. Один з примірників передадуть у відділ кадрів, а другий – у бухгалтерію. Цей наказ підписують керівник структурного підрозділу та ректор університету [40, с. 237].

Тому правильно організований облік фонду оплати праці бюджетної установи залежить від того, як освітній заклад ефективно складе графік документообігу і раціонально та своєчасно сформує господарські операції, що будуть взаємопов’язані із обліком витрат оплати праці персоналу

організації та утримання необхідних податків та зборів із неї відповідно до чинного законодавства.

2.2 Методика обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності

Працю слід розглядати як основний об'єкт бухгалтерського обліку в бюджетних установах. “Праця” в економічній сфері означає навмисну діяльність, яка вимагає фізичної чи розумової енергії та призначена для створення матеріальних та духовних цінностей.

Методологічні принципи обліку даних про виплати (у грошовій та немонетарній формі) за працю, виконану працівниками державного сектору, розкриваються в НП(с)БОДС 132 “Виплати працівникам”. Основні завдання організації розрахунків зайнятості, заробітної плати та субсидій такі:

- 1) відображення точної та достовірної інформації про працівників; 2) організація повної реєстрації та своєчасної обробки пріоритетних документів для роботи та фонду оплати праці;
- 3) організація безперервності потоків даних між структурними підгалуззями та обліком установи оплати праці;
- 4) організація своєчасного збору та виплати заробітної плати та грантів;
- 5) своєчасне перерахування податків та виплат коштів до бюджетів та фондів у зв'язку зі нарахуванням та виплатою заробітної плати працівників.

Мета розрахунку операцій пов'язаних із обліком заробітної плати – створити належні умови для своєчасного і повного відображення в бухгалтерському обліку нарахування заробітної плати, відрахувань. Оплата працівників бюджетних органів здійснюється відповідно до фінансової класифікації видатків 2110 “Оплата праці” [41, с. 110]. Ця категорія включає заробітну плату всього персоналу бюджетних органів (організацій) (крім персоналу – код 2111) у вигляді фіксованої заробітної плати, гонорарів чи процентів, матеріальної допомоги, включаючи комісійні та інші заохочення у вигляді винагороди (у грошовій формі та/або в натуральній формі).

У разі погодинної оплати основою для розрахунку оплати є табель обліку робочого часу, складений у різних відділах установи та підписаний керівником відділу та особою, уповноваженою вести облік персоналу і після чого його доставляють в бухгалтерію. Працівник бухгалтерської служби, відповідальний за нарахування заробітної плати, перевіряє табель: склад осіб, включених до табеля; затвердження дат відпусток, хвороби та відрядження; реєстрація, припинення; робота у святкові та інші дні, нічні виходи; кількість годин (днів), відпрацьованих кожним працівником; кількість пропусків з різних причин.

Враховуючи кількість робочих днів (годин) та фіксовану місячну заробітну плату (погодинна оплата праці), заробітна плата за робочий час обчислюється безпосередньо у таблиці обліку або розрахунково-платіжній відомості. Нарахування заробітної плати рахунків відображається у кредиті на субрахунку 6511 відповідно із дебетом субрахунків 8011 або 8111 “Витрати на оплату праці”, залежно від надходжень, з якого вони формуються (бюджет у цілому). З заробітної плати працівників бюджетних органів збираються та утримуються ті ж податки та збори, що й для звичайних компаній. У 2016 році податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий внесок (1,5%) почали вираховувати із заробітної плати. Ставка єдиного соціального внеску становить 22%. Основні кореспонденції бухгалтерського обліку, що стосуються заробітної плати, представлені в таблиці. 2.2.

Відповідно до Закону України “Про відпустки”, бюджетники мають можливість щороку виходити у відпустку. Ця відпустка надається співробітнику на підставі наказу чи розпорядження, наданого керівником установи. Розрахунок середньої заробітної плати працівника, який знаходиться у відпустці, проводиться відповідно до Положення № 100.

Основна щорічна відпустка надається всім без винятку працівникам. Мінімальний розмір відпустки, на який можна розраховувати, – 24 календарних дні. Максимальна величина (разом основної та додаткової)

становить – 59 календарних днів. Водночас працівник має повне право брати кілька щорічних відпусток підряд, які не використовувалися у попередні роки. Тоді тривалість перебування може становити більше 59 днів.

Таблиця 2.2

**Основні кореспонденції пов'язані із виплатою заробітної плати в
освітньому закладі**

№	Зміст господарських операцій	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нарахована заробітна плата працівнику	8011	6511
2	Нараховані лікарняні (перші 5 днів) за рахунок установи	8011	6511
3	Нараховані лікарняні за рахунок фонду соц. страхування	2114	511
4	Відраховано ПДФО	6511	6311
5	Відраховано ВЗ	6511	311
6	Депоновано заробітну плату	6511	6412
7	Видано заробітну плату із каси установи	6511	2211
8	Видано депоновану суму	6412	2211
9	Утримано із заробітної плати за продукцію продану в кредит та перераховано кошти продавцю	6511	6513
10	Перераховано зарплату на картковий рахунок	6511	6514
11	Відраховано із зарплати та перераховано за угодами добровільного страхування	6511 6515	6515 2313
12	Утримано профспілкові внески	6511	6516
13	Перераховано утримані профспілкові внески профспілці	6516	2313
14	Утримано із зарплати та перераховано за виконавчими документами	6511 6518	6518 2313
15	Утримано із заробітної плати неповернуті підзвітних коштів	6511	2116
16	Нарахування на заробітну плату ЄСВ	8012	6313

Зокрема, керівники навчальних закладів, навчальних (педагогічних) підрозділів (підрозділів) інших навчальних закладів та установ, педагогічні, науково-педагогічні працівники та наукові співробітники отримують основну відпустку тривалістю до 56 календарних днів. Щорічна відпустка за другий та наступні робочі роки може бути надана працівнику в будь-який час поточного робочого року. Відпустка надається у строки, зазначені у планах відпустки працівника.

Водночас певні групи працівників мають право взяти відпустку лише влітку. Відповідно розділу 10 Закону України “Про відпустки” для керівників навчальних закладів, викладачів, наукових співробітників, науково - педагогічного колективу, а також театральних працівників та деяких інших працівників відпустка влітку – це законне право.

Базою для обчислення та нарахування відпустки працівнику є створений наказ керівником організації. Визначення відпускних сум проводиться за формулою:

$$B = \left(\frac{Зп}{Кд - Сн} \right) \times Кд, \quad (2.1)$$

де В – величина відпускних;

Зп – зарплата працівника за 12 попередніх місяців;

Кд – сумарна кількість днів у розрахунковому періоді;

Сн – величина святкових та неробочих днів згідно чинного законодавства;

Кд – кількість календарних днів відпустки.

Такі кроки використовуються для розрахунку відпусток на основі загального доходу за останні 12 місяців до відпустки або принаймні за фактичний робочий час у певну величину календарних днів чи, меншу кількість відробленого робочого часу за мінусом неробочих чи святкових днів. Одержаний результат потрібно помножити на кількість календарних днів запланованої відпустки.

Одночасно зі відпускними держперсонал отримує допомогу з реабілітації з щомісячним доходом, розрахованим на основі доходу за останні два місяці (відповідно до процедури розрахунку середньої заробітної плати, затвердженої Міністерством 08.02.95 р. № 100). Середні виплати за день заробітної плати (допомоги по тимчасовій непрацездатності, відпустки, відрядження) та одноразові виплати, включаючи премії, не враховуються. Розрахунок також не включає офіційні денні бонуси, оскільки вони не є постійними.

Допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності стягується відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 28.12.2014 № 77 -УІН. Розмір допомоги залежить від страхового стажу, а не трудового. Так, при страховому стажі від 3 років – 50%, від 3 до 5 років – 60%, від 5 до 8 років – 70%, більше 8 років – 100%. Допомоги з тимчасової непрацездатності, які не пов'язані з нещасним випадком на виробництві, як правило, виплачуються за перші 5 днів за рахунок роботодавця, а за наступні дні – за рахунок коштів соціального страхування фонду.

Визначення величини допомоги з тимчасової непрацездатності проводиться за формулою:

$$\text{ДТН} = \text{Зп} \times \text{КД} \times \text{сер. \%}, \quad (2.2)$$

де ДТН – величина допомоги з тимчасової непрацездатності;

Зп – середньоденна заробітна плата;

КД – кількість календарних днів у зв'язку з допомогою з тимчасової непрацездатності;

сер. % – процент оплати допомоги з тимчасової непрацездатності.

Працівники бюджетного органу, які застраховані у Фонді соціального страхування на період тимчасової непрацездатності, також мають право на грошову компенсацію за період непрацездатності через хворобу.

Лікарняний є причиною для нарахування допомоги, які створюються та надаються:

- лікарем з усіх закладів охорони здоров'я;
- лікарем, який лікує туберкульозні в санаторії;
- фельдшером в населених пунктах без лікаря та на плавучих суднах.

Комісія соціального страхування перевіряє лист про непрацездатність, надісланий до установи, не пізніше 10 днів після його отримання. Висновок цього комітету записується в протокол засідання допомоги. Цей перший п'ятиденний внесок сплачує установа, де працює працівник, а з шостого дня

внески фінансуються фондом соціального страхування. У першому випадку видатки становлять 1111 КЕКВ і, за розрахунками фонду, 1120 КЕКВ.

Орієнтовний період, за який розраховується середня заробітна плата, може становити заробітна плата за останнім місцем роботи і становить шість календарних місяців до місяця страхового випадку. Якщо страхувальник не працював протягом 6 місяців, його середня заробітна плата обчислюється з фактичних місяців роботи, а якщо працівник працював менше календарного місяця, фактичний час, відпрацьований до настання страхового випадку.

Середня заробітна плата для нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності обчислюється з нарахованої заробітної плати відповідно до видів внесків, визначених в Інструкції №5, які обкладаються податком на доходи фізичних осіб та страховими внесками.

Розрахунковий період також виключає певні місяці, які не відпрацьовані з певних причин, такі як хвороба, відсутність у зв'язку з вагітністю та пологами, а також догляд за дітьми до 3-6 років.

Допомога визначається на основі середньоденної заробітної плати та кількості робочих днів, заявлених, коли працівник не був на роботі. Середньоденна заробітна плата розраховується шляхом ділення облікової заробітної плати за розрахунковий період на звітні робочі дні за цей період.

Якщо працівник захворів у перший день роботи, середній дохід визначається шляхом обчислення тарифної ставки.

Система визначення середнього відсотка заробітної плати для розрахунку лікарняних безпосередньо залежить від певних умов для розрахунку робочого часу. Якщо працівник виконує роботу, не пов'язану з остаточним обліком робочого часу, середня денна заробітна плата працівника враховується при визначенні лікарняних [42, с. 4]. Вона обчислюється шляхом ділення зарплати, зібраної за період, на кількість робочих днів, відпрацьованих у закладі протягом розрахункового періоду. Відпустка не включена до цього визначення.

Якщо працівнику призначено підсумок робочого часу, встановлюється середня заробітна плата за день. Вона обчислюється діленням нарахованої заробітної плати на кількість відпрацьованих годин за цей розрахунковий період. Слід зазначити, що середня денна плата повинна має бути більшою за максимальну суму, розраховану шляхом ділення максимальної заробітної плати, визначеної протягом останнього місяця розрахункового періоду, з якого сплачуються страхові внески, на норму робочого часу за поточний місяць.

Якщо у працівника за останній рік страховий стаж становить менше 6 місяців, то оплату лікарняного здійснюють через виплату з основної заробітної плати, внаслідок чого виплачуються страхові внески, але не перевищуючи мінімальної заробітної плати.

Величина мінімальної заробітної плати зображено в таблиці 2.3.

Таблиця.2.3

Величина мінімальної зарплати

Період 2021 року	Величина мінімальної заробітної плати	
	Місячний	Погодинний
Січень-грудень	6000	36,11

Величина допомоги залежить від страхового стажу і розраховується з урахуванням наступних коефіцієнтів:

- до 5 років – 0,6% середньої заробітної плати;
- 5-8 років – 0,8% середньої заробітної плати;
- більше 8 років – 1,0% середньої заробітної плати.

Допомоги по вагітності та пологах виплачуються у розмірі 100% від розрахункової середньої заробітної плати за час такої відпустки. Ця допомога не стосується страхування працівників. Його потрібно виплатити якомога швидше і прийняти до виплати заробітної плати. Розмір допомоги повністю розрахований – за весь період відпусток.

Відповідно до Податкового кодексу України в частині про податок на доходи фізичних осіб, розрахунки вагітності та пологів не включаються до суми оподатковуваного доходу, тому вони не є об'єктом оподаткування податком на доходи фізичних осіб.

Допомоги по вагітності та пологах також не є частиною фонду заробітної плати, страхові внески фонду соціального страхування та пенсійного фонду не вираховуються із заробітної плати.

З оплати праці працівників стягуються певні відрахування:

- 18% податку на доходи фізичних осіб;
- 1,5% військовий збір;
- за погодженням з керівництвом (положення або інструкції щодо утримання за певні правопорушення тощо) [43, с. 155].

Роботодавець нараховує та виплачує єдиний соціальний внесок у розмірі 22% від мінімальної заробітної плати. Якщо працівник отримує невелику зарплату, він або вона має можливість отримувати соціальні податкові пільги. Дохід, який не перевищує рівень доходу однієї працездатної особи, помножений на коефіцієнт 1,4 і зменшений до наступних десяти, вважається малим.

Розмір податкової соціальної пільги вказаний у 50% від мінімальної заробітної плати. Вона також збільшується в 1,5 або 2 рази для певних категорій робітників.

Розмір прожиткового мінімуму можна побачити в таблиці 2.4

Таблиця 2.4

Розмір ПМПО у 2021 році

Період 2020 р	Розмір ПМПО з розрахунку на місяць
Січень-червень	2 270
Липень-листопад	2 379
Грудень	2 481

Податкові пільга зазначається лише з одного місця роботи. Щоб отримати цю допомогу, працівник повинен написати стандартну заяву та

підкріпити відповідні документи, які дозволять отримати додаткові пільги та надати їх на робоче місце.

Таким особам не надаються податкові пільги, зокрема:

- дохід не відповідає заробітній платі;
- заробітна плата отримується разом зі стипендією чи іншою грошовою допомогою;
- прибуток надходить від інших організацій.

Якщо платник податків може отримати податкову пільгу з двох причин, він має право на одну таку податкову пільгу з найбільшою сумою платежу.

Величина податкової соціальної пільги зображено в таблиці 2.5:

Таблиця.2.5

Розмір податкової соціальної пільги

Рік	Граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги, грн. Прожитковий мінімум (ПМ), грн.	Прожитковий мінімум (ПМ), грн.	Розмір пільги,	Сума податкової соціальної пільги, грн.		
			% ПМ	100%	150%	200%
				Звичайна для осіб, визначених у пп. 169.1.1 та пп. 169.1.2 ПКУ	Підвищена для осіб, кількість дітей віком до 18 років, на яких надається ПСП у пп. 169.1.3 ПКУ	Максимальна для осіб, визначених у пп. 169.1.4 ПКУ
2019	2690	1921	50	960,5	1440,75	1921
2020	2940	2102	50	1051	1576,5	2102
2021	3180	2270	50	1135,0	1702,5	2270,0

Таким чином, аналіз рахунків заробітної плати ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” показує, що діяльність бухгалтерської служби установи та виплата заробітної плати та інших видатків працівникам закладу, а також утримання податків та компенсацій

згідно з чинним законодавством є ефективно організованими та наявна інформація повністю ефективно враховується для внутрішніх та зовнішніх користувачів.

2.3 Формування показників звітності за розрахунками з оплати праці бюджетної установи

Заробітна плата визначається як одна із найскладніших облікових категорій і основних соціально-економічних процесів. Тому облікове забезпечення операцій пов'язаних із працею та обліком заробітної плати є однією з інших частин системи бухгалтерського обліку бюджетного органу, яка є обов'язковою. Діяльність бюджетних органів дуже різноманітна: соціальний сектор, уряд та місцеве самоврядування, незалежна судова влада тощо. Оплата праці – найважливіша частина витрат бюджетної установи, а її облік виступає однією з найважливіших сфер облікового процесу. Облік виплат працівникам в бюджетній зоні України є неповним і наразі реформується. Проблемою організації претензій є недостатня автоматизація цього бухгалтерського сектору та відсутність додаткової інформації про пріоритетні документи з оплати праці.

Національні стандарти бухгалтерського обліку 132 “Виплати працівникам” забезпечують методологічну основу для формування бухгалтерських інформативних даних про виплати за здійснену працю та виконані послуги, що виконуються працівниками [26]. Згідно із НП (С) БО № 132 виплати працівникам поділяються на наступні категорії:

1) поточні виплати: заробітна плата, інші доходи від заробітної плати; несплачені внески (святкові дні та інший несплачений відпусковий час); премії та інші заохочення протягом 12 місяців після закінчення періоду, протягом якого працівники виконують відповідну роботу тощо.

2) виплати у зв'язку з припиненням роботи. Зобов'язання для тих, хто визнається, якщо суб'єкт державного сектора має зобов'язання звільнити

працівника з кількох працівників через досягнення пенсійного віку або виплатити вихідну допомогу відповідно до закону, контракту чи іншого договору;

3) інші виплати працівникам, зокрема матеріальна допомога, обліковуються як зобов'язання протягом звітного періоду, якщо робота, виконана працівниками протягом цього періоду, дає їм право на одержання такої виплати.

Заробітна плата і взагалі формування фонду оплати праці є одним з найважливіших напрямків бухгалтерського обліку в бюджетній сфері. До завдань обліку зайнятості та їх оплати належать: контроль за дотриманням дисципліни персоналу та раціональним використанням робочого часу; правильний розрахунок робочого часу та обліку праці; точний розрахунок заробітної плати та її відрахувань; здійснення проміжних та надійних розрахунків заробітної плати; моніторинг використання фонду оплати праці; надання споживачам інформації про зайнятість та оплату праці [44, с. 101].

На формування показників, що стосуються звітності із обліку заробітної плати впливає організація праці та її оплата, соціальна політика держави та установ, застосовувані системи та форми оплати праці, методи виплати заробітної плати, організація адміністрування персоналу, використання робочого часу та виробництва. Бухгалтерський облік являється останнім кроком у процесі бухгалтерського обліку, який базується на аналітичних та синтетичних даних бухгалтерського обліку установи та відображає її власність та фінансовий стан.

Своєчасна та достовірна звітність характеризує компетентність та відповідальність керівництва департаменту. Дивлячись на сучасний стан організації обліку заробітної плати у фінансових установах, слід зазначити, що ця галузь бухгалтерського обліку вимагає більш детального дослідження для створення всебічної та ефективної системи бухгалтерського обліку та встановлення показників для звітності про виплати працівникам.

Постійні зміни в законодавчій та організаційній основі бухгалтерського обліку щодо вимог до фонду оплати праці вимагають своєчасного внесення змін сучасним бухгалтером як у порядок ведення бухгалтерського обліку, так і у відображенні інформації, що підлягає сплаті працівникам, у звітності загального уряду. Звітність як економічна концепція тлумачиться неоднозначно. З одного боку, це фінансова інформація про економічну та фінансову діяльність установи. З іншого боку – звітність як частина методу обліку являється способом узагальнення та представлення інформації про результати діяльності установи.

Звітний період доповнює процес обліку обробки даних. Звітність, по суті, повинна включати не тільки систему фінансових показників, а й набір методів і прийомів узагальнення бухгалтерської інформації. Бухгалтерський облік є важливим інструментом управління як у всій установі, так і стосовно виплат працівникам. На основі даних бухгалтерського обліку система безперервних, безперервних та чітко задокументованих бізнес-процесів, звітування про виплати працівникам відображає та дає змогу оцінити стан посівів із працівниками заводу, прогнозувати площі підвищення заробітної плати та прогнозувати критерії прийняття управлінських рішень.

Необхідною умовою встановлення бюджетних органів показників звітності є ефективна система обліку, звітності та пошуку інформації. Важливо, коли кроки складання показників розрахункової звітності визначені при складанні звіту заробітної плати, заснованої насамперед на обробці даних про кількість працівників документи, показники витрат на оплату праці для працівників, інформація про доходи фонд оплати праці, відображає бухгалтерську інформацію про виплати працівникам аналітичний та синтетичний облік.

Облік розрахунків із заробітної плати та формування показників звітності в ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” ведеться автоматизованим способом. Для цього використовують програмний продукт “ISpro”, який є налаштований під усі потреби освітнього

закладу (рис. 2.2). Застосовані в ній принципи дають можливість оптимізувати всі головні процеси функціонування бюджетної установи від управління до здійснення різних операцій бухгалтерського та податкового обліку.

У вищезазначеній програмі є закладена підсистема спеціально для повноцінного здійснення операцій, пов'язаних із обліком заробітної плати, а саме є можливість здійснення наступних процесів: нарахування різних видів та здійснення утримань із заробітної плати; формування та збереження наказів про прийоми, переміщення та звільнення працівників; ведення табелю обліку робочого часу по днях або сумового в загальному за місяць; створення проведення із обліку заробітної плати та систематизація їх у Головну книгу; узагальнення показників для формування звітності з метою подачі її у контролюючі органи тощо.

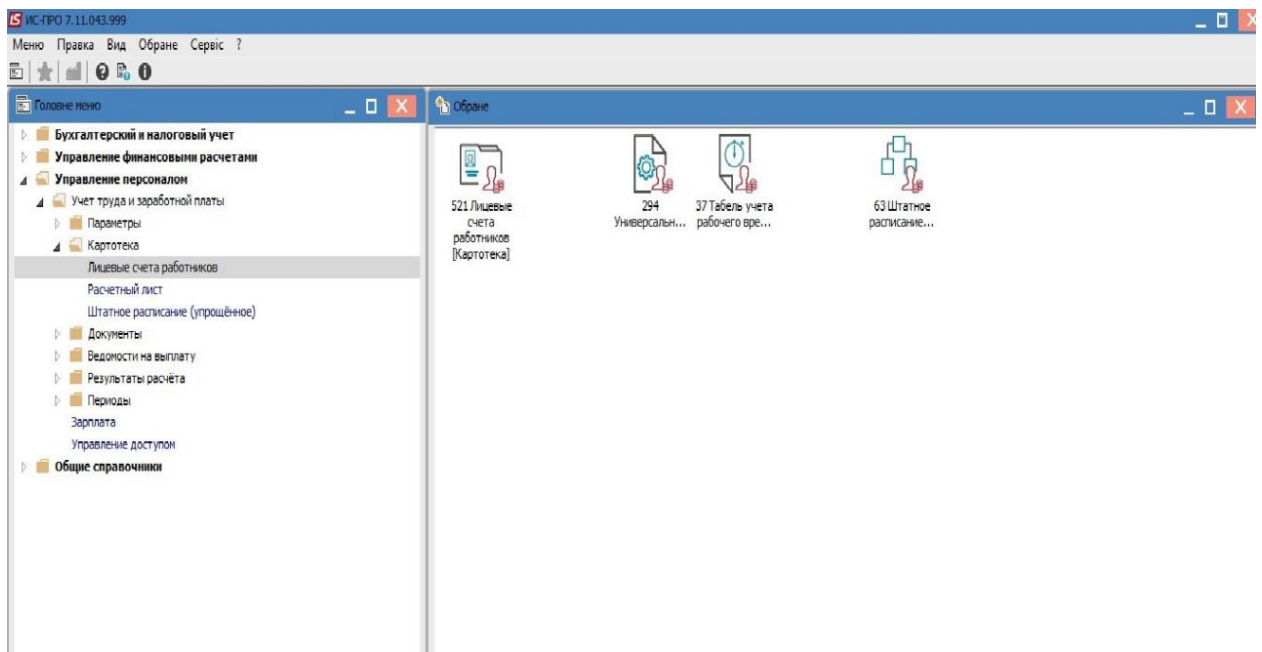


Рис. 2.2 Програма для формування показників звітності із заробітної плати освітнього закладу

Джерело: узагальнено автором.

Перед формування показників звітності із обліку заробітної плати бюджетної установи основні облікові дані систематизуються та

відображаються у розрахунковому листі (рис. 2.3). Розрахунковий лист містить інформацію про поточний час, яка відповідає цій інформації особистого кабінету, наказів, закритих документів, платіжних даних та списків перерахування. Інформація у розрахунковому листі оновлюється щоразу, коли ви здійснюєте у формі оплати відповідно до змін, тому особливий режим для перерахунку даних за поточний період не включається.

Рис. 2.3 Розрахунковий лист працівників освіти в програмі “ISpro”

Джерело: узагальнено автором.

Наступним кроком у процесі систематизації даних із обліку заробітної плати працівників університету є формування необхідних форм звітів, які формуються у порядку та строки передбачені законодавством. Для цього є передбачений розділ “Результати розрахунку”, який містить перелік необхідних форм звітності (рис. 2.4). Для подачі інтегрованих та попередньо сформованих показників звітності до контролюючих органів в університеті використовують спеціально для цього призначену програму для електронного документообігу “M.E.DOC.”

Основними перевагами автоматизованого обліку є: один журнал хронологічного запису, який відповідає багатьом регістрам систематичного

запису; збір та повторне використання облікових даних; єдиний синтетичний рахунок та багато аналітичних рахунків; кількість аналітичних рахунків залежить від цілей, поставлених керівництвом бухгалтерії, і нічим не обмежена; автоматичне надходження інформації про відхилення від встановлених стандартів, норм, завдань тощо надходження звітів онлайн; автоматичне створення всіх бухгалтерських записів та форм звітів на основі інформації, що міститься в системі бухгалтерського обліку [45, с. 212].

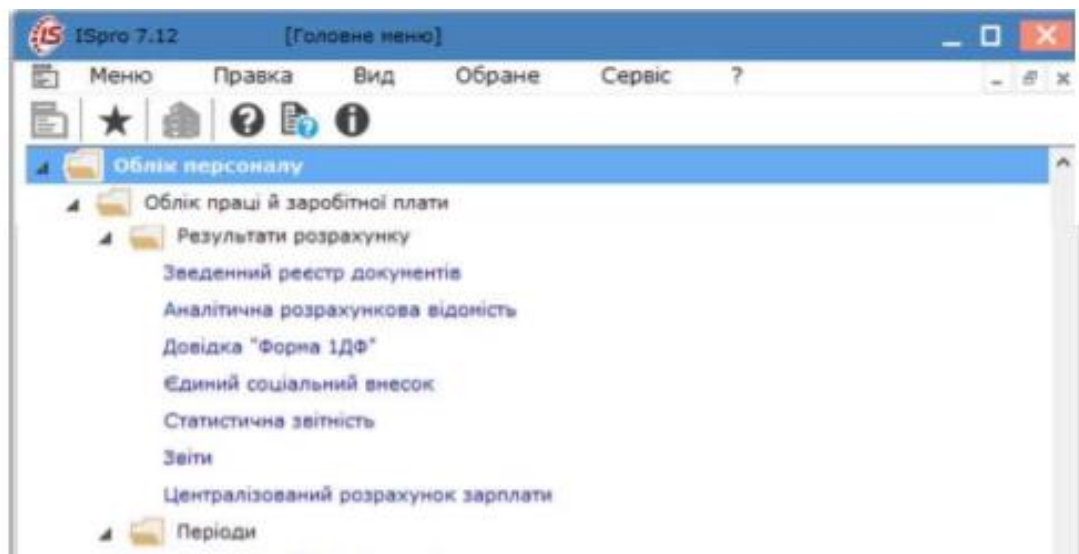


Рис. 2.4 Підсистема узагальнення облікових операцій із обліку заробітної плати в “ISpro”

Джерело: узагальнено автором.

У процесі формування показників звітності важливо визначити порядок, у якому інформація про виплати працівникам враховується у податковій звітності, статистичній звітності та інших форм звітностей. Форми звітів заробітної плати, подає освітній заклад, та які містять інформацію про розрахунки заробітної плати, розташовані в таблиці 2.6.

У фінансовій звітності, а саме в балансі, відображається тільки заборгованість із заробітної плати, у звіті про фінансові результати відображається інформація про витрати за елементами відповідно там є виокремлено витрати на оплату праці та нарахувань на неї.

Заробітна плата бюджетних установ слід визначати як систематичні виплати працівникам за використану їх працю і є ціною найкращої робочої сили. Виплати працівникам бюджетних органів буде виступати як інструмент соціального захисту та компенсації через державу та суб'єкти державного сектору в обмін на послуги, що надаються працівникам [46].

Таблиця 2.6

Форми звітності, у яких інтерпретується інформація щодо даних із заробітної плати

№	Звітність	Форма звітності
1	Фінансова звітність	– Баланс ф. 1-дс – Звіт про фінансові результати ф. 2-дс – Звіт про рух грошових коштів ф. № 3-дс – Звіт про власний капітал ф. № 4-дс – Примітки до річної фінансової звітності ф. № 5-дс
2	Бюджетна звітність	– Звіт про надходження та використання коштів загального фонду ф. №2м – Звіт про надходження та використання коштів отриманих як плата за послуги ф. № 4-1д, № 4-1м – Звіт про заборгованість за бюджетними коштами ф. № 7д, № 7 м
3	Статистична звітність	– Звіт з праці (ф. № 1– ПВ (місячна) – Звіт з праці (ф. № 1– ПВ (квартальна)
4	Податкова звітність	Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску

У бюджетному звіті відображаються видатки на заробітну плату у розрізі 2111 КЕКВ “Оплата праці” та КЕКВ 2120 “Нарахування на заробітну плату”, які відображаються у Звіті про заборгованість за бюджетними коштами відображається інформація, коли є заборгованість за заробітною платою. Четверта частина Звіту про фінансові результати “Елементи витрат

за обмінними операціями” дає можливість визначити частку витрат на оплату праці у всьому об'єкті. Податкова звітність про виплати працівникам подається у податковій декларації – документі, що підтверджує доходи (виплачені) платників податків – фізичних осіб, утриманих та/або виплачених. Податкові зобов'язання не виникають на підставі інформації про податки, що утримуються, та / або податків, сплачених у розрахунку податку. Статистична звітність відображає дані про кількісну величину працівників, зміни у структурі кадрів, фонд оплати праці, відпрацьований час в установах та організаціях з метою розрахунку середньої величини заробітної плати, її зміни у часі, створення індексів цінової вартості робочої сили тощо.

Отже, формування показників звітності за розрахунками з оплати праці є завершальним етапом проведення обчислень із заробітної плати та надання інформації контролюючим органам. З метою удосконалення процесу формування показників звітності з обліку оплати праці потрібно провести повну автоматизацію (оскільки зараз автоматизація присутня, проте і присутнє явище ручного опрацювання інформації) обробки інформативних даних в закладі освіти, що дасть можливість збільшити величину організації праці в галузі адміністрування, дозволить значно знизити витрати часу на обробку та обчислення; допомагатиме створенню раціональних форм первинних документів, а також збільшенню достовірності та оперативності інформації.

Висновок до розділу 2

З метою раціонального проведення розрахунків заробітної плати до відділу бухгалтерії має бути надана точна, своєчасна, повна та достовірна інформація. Тому під час дослідження організації обліку розрахунків із заробітної плати у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” було встановлено, що основними завданнями є створення системи документації і правильного та своєчасного подання операцій, пов’язаних з обліком операцій пов’язаними із витратами на заробітну плату персоналу та утримання з неї усіх податків та зборів відповідно до чинного законодавства.

Найважливіша інформація про заробітну плату та доходи збирається на рахунку та відображається у фінансовому становищі звітного періоду. Створення та розробка методологічних основ розрахунку фонду оплати праці регламентується Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 “Виплати працівникам”, де встановлено методичний фундамент для створення в бухгалтерському обліку інформації щодо виплат працівникам, та її розкриття у звітності.

Формування показників звітності за розрахунками з оплати праці в ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” здійснюється автоматизовано-ручним способом із використання різних програмних продуктів. На формування показників, що стосуються звітності із обліку заробітної плати впливає організація праці та її оплата, соціальна політика держави та установ, застосовувані системи та форми оплати праці, методи виплати заробітної плати, організація адміністрування персоналу, використання робочого часу тощо.

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ УСТАНОВІ ТА НАПРЯМКИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1 Аналіз структури і динаміки розрахунків з оплати праці в бюджетній установі

Організація аналітичної роботи в ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” – це сукупність конкретних заходів, які установа використовує для вивчення економічної діяльності, для розуміння системи вимірювання та вивчення економічної ситуації. Основним завданням економічного аналізу є виконання завдань, покладених на освітній заклад, та досягнення певних цілей у найкоротші терміни та за рахунок ефективного використання всіх ресурсів.

Аналіз показників ефективності праці, їх динаміки повинен здійснюватися нерозривно та бути напряду пов'язаним з оплатою праці. Аналіз структури та динаміки заробітної плати ґрунтується на розгляді штатного розпису та кожної категорії робітника, а також системи оплати праці.

Аналіз фонду оплати праці персоналу досліджуваної організації включає наступну серію заходів:

- розрахунок розміру та динаміки зміни величини середнього доходу кожного працівника та окремої професії;
- визначення величини відхилень у загальній чисельності працівників та зміни середнього доходу;
- вивчення ефективності використовуваних систем, а саме розподіл персоналу на певну роботу;
- розрахунок темпів зростання витрат на оплату праці та порівняння результатів із продуктивністю праці;

- надання даних про зростання продуктивності праці у міру зростання витрат на оплату праці;
- створення резервів зменшення витрат на оплату праці.

Аналітичні роботи у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” дозволяють організації більш ефективно приймати управлінські рішення та запобігати негативним явищам. Тому необхідно раціонально організувати процес аналізу в освітніх заходах.

У ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” економічний аналіз включає в себе кілька етапів, як показано на рисунку 3.1.



Рис. 3.1. Етапи проведення економічного аналізу

Джерело: узагальнено автором.

За умов, що склалися в кожній країні та галузі, функціонування кожної організації відбувається під впливом кількох факторів, які відіграють важливу роль під час функціонування освітнього закладу та використання

ним кошторису. Одним з найважливіших чинників, які можна розглядати тут і які потребують значних витрат, є витрати на оплату праці. В цілому ефективність діяльності установи залежить від кваліфікації її працівників, використання технічної бази матеріалів та інших засобів, які впливають на ефективність фінансових процесів, не перевищують ліміт витрат. На показник продуктивності праці впливає багато факторів: система оплати праці (як стимул), рівень професійної підготовки працівника та технічний стану здійсненого завдання. Тому дослідження та аналіз витрат на оплату праці та використання коштів для їх оплати є досить важливим етапом [47, с. 63].

Економічний аналіз заробітної плати в ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” є одним з основних процесів аналізу в освітньому закладі, а аналітична робота, пов'язана з розрахунком заробітної плати, є одним з провідних завдань, що дає певний час для визначати якісні та кількісні показники з використанням праці.

Аналіз показників заробітної плати зосереджується на виявлених резервах, що впливають на продуктивність праці та знижують витрати освітнього закладу за рахунок зменшення частки витрат на оплату праці та економії грошових коштів.

Джерелами даних для економічного аналізу є:

- план економічного та соціального розвитку організації;
- статистична звітність, де містяться дані про робочу силу, звіти про мобільність робочої сили та робочі місця;
- інформація про оплату;
- інформація відділу кадрів [47, с. 68].

Правильне управління та ефективне використання людських ресурсів організації та оцінка продуктивності праці важливі для майбутнього функціонування будь-якої діяльності.

Актуальна та достовірна одержана інформація про відхилення під час робочого процесу працівників, зниження рівня продуктивності праці,

недостатньо ефективно та раціональне використання робочого часу для виявлення та вивчення цих недоліків та обрання заходів дозволяє аналізувати трудові ресурси в організації. Основними показниками, що характеризують використання робочої сили, є інформація про кількість працівників, їх категорії та рівень кваліфікації, професійний та освітній рівень, кількість наданих освітніх послуг, мобільність робочої сили тощо.

Достатнє забезпечення державних установ та організацій необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання та висока продуктивність праці дуже важливі для підвищення ефективності роботи кожної установи та організації [48, с. 145].

Аналіз зміни витрат на оплату праці ($\Delta\text{ФОПабс}$) розпочинається з обчислення абсолютних та відносних відхилень фонду оплати праці. Абсолютне відхилення (заощадження, надмірні витрати) визначається шляхом віднімання фактичного (ФОПф) та базового фонду заробітної плати (ФОПб):

$$\Delta\text{ФОПабс} = \text{ФОПф} - \text{ФОПб} \quad (3.1)$$

Абсолютне відхилення визначається: як по університеті в цілому, так і по окремих відділах місцях та структурних підрозділах; як шляхом порівняння фактичної та базової вартості фонду оплати праці, так і фактичної та запланованої; щомісяця, щокварталу, щорічно, щорічно. Переспоживання (заощадження) є в даному випадку простим у використанні, але згубним показником, оскільки визначення не враховує зміни кошторисні дані під час функціонування університету, що практично унеможлиблює оцінку ефективності витрат на заробітну плату працівників. Відносне відхилення фонду заробітної плати ($\Delta\text{ФОПвідн}$), у якому також відображаються заощадження або переплати, обчислюється за фактичною нарахованою заробітною платою та плановим фондом, який коригується з урахуванням даних кошторису.

Коригування фонду оплати праці на величину приросту відбувається лише стосовно змінних елементів фонду оплати праці, оскільки лише

заробітна плата персоналу безпосередньо пов'язана з обсягом виробництва та продуктивністю праці. Змінна складова заробітної плати включає: заробітну плату працівників, премії, винагороди працівникам та керівникам за успішні результати під час виконання певних завдань, розмір оплачуваної відпустки, що відповідає частці змінної заробітної плати.

Постійна частина фонду оплати праці не залежить від змін, що відбуваються у освітньому закладі. Вона включає: заробітну плату працівників з фіксованою заробітною платою, заробітну плату керівників структурних підрозділів, експертів та технічного персоналу, компенсації всіх видів, заробітну плату обслуговуваного персоналу, соціальні послуги та відпустки, що нараховуються цим категоріям персоналу. Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці вимагає розгляду основних концепцій розрахунку заробітної плати, які визначені нормативно-правовими актами, що регулюють розрахунки заробітної плати.

Фонд оплати праці є одним із основних напрямків збирання даних про витрати навчальних закладів, які дають можливість задовольнити потреби у навчанні та перебувають у відповідному середовищі, оскільки національне законодавство постійно змінюється. Щоб оцінити вартість фонду оплати праці, потрібно подивитися на структуру за елементами і компонентами. Занадто багато уваги приділяється вивченню причин, які негативно впливають на фонд оплати праці.

Для економічного аналізу витрат на заробітну плату освітнього персоналу в начальних закладах використовується метод порівняння даних для виявлення істотних змін за певний період часу, визначення причин цих змін та формування аналітичних таблиць, діаграм та цифр для кращої візуалізації всіх даних.

При здійсненні економічного аналізу в університеті використовується інформаційний лист форми № 2 “Звіт про виконання загального фонду кошторису установи” за визначений період (Додаток Б), який відображає всі види видатків за цільовим призначенням, а саме заробітну плату, а також

становить кошторис доходів і видатків. , а також додатки з розрахунками, що фіксують заплановані витрати на персонал навчальних закладів. Цей аналіз дозволяє визначити суму витрат на заробітну плату, таку як відповідність фактичним показникам, як заплановано, визначити збільшення чи зменшення розміру рахунків з оплати праці, а також визначити фактори, які сприяли змінам.

Першим етапом є проведення оцінки структури трудових ресурсів у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”. Оцінка структури трудових ресурсів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Оцінка структури трудових ресурсів ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр.

Показники	2019 р.		2020 р.		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього	1956	100	2068	100	+112	-
в т.ч. чисельність: ректорат	64	3,27	65	3,14	+1	-0,13
професорсько- викладацький склад	1020	52,15	1068	51,64	+48	-0,50
учбово-допоміжний склад	515	26,33	564	27,27	+49	+0,94
персонал	132	6,75	155	7,50	+23	+0,75
спеціалісти	91	4,65	96	4,64	+5	-0,01
інші	134	6,85	185	5,80	-14	-1,05

З вищенаведеної таблиці стає зрозуміло, що загальна чисельність трудових ресурсів в звітному році збільшилася на 112 чол., з яких величина ректорату збільшилася всього на 1 чол., професорсько-викладацького складу зросла на 48 чол., кількість учбово-допоміжного персоналу також зросла на 49 чол., величина персоналу та спеціалістів також зросла на 23 та 5 чол. відповідно. Зменшилася кількість тільки працівників, які віднесені то категорії інші – на 14 чол.

Наочне відображення результатів вище проведеного аналізу зображено у Додатку В.

Для того, щоб проаналізувати наявну робочу силу досліджуваного освітнього закладу, необхідно провести оцінку її рух. Тому розраховується декілька коефіцієнтів, а саме: обороту по прийому та вибуттю працівників, плинність кадрів та постійність [49].

Здійснено аналіз руху робочої сили установі (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Аналіз руху робочої сили ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр.

№	Показники	2019 р.	2020 р.	Відхилення +/-
1	Середньооблікова кількість працівників	1956	2068	+112
2	Прийнято – разом	127	225	+98
3	Вибуло – разом:	15	24	+9
	з них:			
	за власним бажанням	15	24	+9
	за порушення трудової дисципліни	-	-	
4	Коефіцієнт обороту по прийому	0,06	0,11	+0,5
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,01	0,01	0
6	Коефіцієнт плинності кадрів	0,01	0,01	0
7	Коефіцієнт постійності персоналу	1	0,95	-0,05

На підставі здійсненого аналізу, можна зробити висновок, що показник вибуття працівників та коефіцієнт плинності кадрів у звітному році по відношенню з минулим залишається незмінною, що є позитивним явищем для підприємства. На протязі звітного періоду до установи надійшло 98 чоловік, що на половину більше ніж у минулому році. Також ще одним позитивним явищем є те, що показник плинності кадрів у звітному році зменшилася.

Наочне відображення результатів вище проведеного аналізу зображено в Додатку Г.

Здійснено аналіз продуктивності праці в установі (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Аналіз продуктивності праці ДВНЗ “Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр.**

№	Показники	2019 р.	2020 р.	+/-
1	Обсяг товарної продукції, (тис) грн.			
2	Середньомісячна чисельність працівників:	1956	2068	+112
	в т.ч. робітників	1020	1068	+48
3	Середня тривалість робочого дня (год)	7,7	7,6	-0,1
4	Середнє число днів роботи на 1 робітника	281	269	-12
5	Питома вага робітників в списку працюючих	52,15	51,64	-0,51
6	Сер.-годинний виробіток робітника, грн.	64,4	69,5	+5,1
7	Сер.-денний виробіток робітника, грн.	495,5	527,9	+32,4
8	Середньорічний виробіток робітника, грн.	139241,2	142005,8	+2764,6
9	Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, грн.	72610,4	73337,6	+727,2

З таблиці видно, що середньорічний виробіток на 1 середньо-спискового працівника зріс на 727,2 грн., що виступає позитивним явищем для бюджетної організації. На дану зміну має вплив ряд таких факторів:

№	ПВ	Д	Т	СГВ	ПП	+/-
2019 р.	52,15	281	7,7	64,4	72610,4	-
1 підст.	51,64	281	7,7	64,4	7195635,34	+7123024,94
2 підст.	51,64	269	7,7	64,4	6888348,42	-307286,92
3 підст.	51,64	269	7,	64,4	6262134,93	-626213,49
4 підст.	51,64	269	7,6	69,5	73337,6	-6188797,33
Разом:	-	-	-	-	-	+727,20

Таким чином, під час здійснення факторного аналізу способом ланцюгових підстановок, стало відомо, що резервами виступають: збільшення середньої кількості днів робочих днів у році, зростання тривалості робочого дня, збільшення середнього динного виробітку робітника.

Здійснено оцінку складу і структури фонду оплати праці у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” (табл. 3.5).

З нижче розрахованої таблиці встановлено, що абсолютне відхилення фонду оплати праці через зростання фактичної величини середньооблікової чисельності працівників, яке становить:

$$(2068 - 2060) \times 6083,83 \times 12 = +584\,047,68 \text{ грн.}$$

Абсолютне відхилення фонду оплати праці через збільшення в звітному періоді середньомісячної заробітної плати становить:

$$2068 \times (6759,41 - 6083,83) \times 12 = +16\,765\,193,28 \text{ грн.}$$

Таблиця 3.4

**Аналіз складу і структури фонду оплати праці на ДВНЗ
“Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”
за 2020 р.**

Показник	План	Фактично	Виконання плану, %	Абсолютне відхилення, + / –
Фонд оплати праці тис. грн./рік,	183311700	183326521	100,01	14821,00
У тому числі:	-	-	-	-
- основна заробітна плата;	174255000	174264781	100,01	9781,00
- додаткова;	8908806	8946486	100,42	37680,00
- заохочення та компенсаційні виплати	147894	115254	77,93	-32640,00
Структура фонду оплати праці, всього, %, у тому числі:	100	100	100,00	0,00
- основна заробітна плата;	95,06	95,06	100,00	0,00
- додаткова;	4,86	4,88	100,41	0,02
- заохочення та компенсаційні виплати	0,08	0,06	77,92	-0,02
Середня заробітна плата, грн./місяць	6083,83	6759,41	111,10	675,57
У тому числі за категоріями персоналу:	-	-	-	-
ректорат	8723	9694,3	111,13	971,30
професорсько-викладацький склад	8099	8989,89	111,00	890,89
учбово-допоміжний склад	6675	7409,25	111,00	734,25

персонал	3649	4383	120,12	734,00
спеціалісти	6557	6557	100,00	0,00
інші	2800	3523	125,82	723,00
Середньооблікова чисельність персоналу.	2060	2068	100,39	8,00

Сукупний вплив на фонд оплати праці середньомісячної заробітної плати одного працюючого на зміну та середньооблікової чисельності склав + 17348240,9 грн.

Отже, на підставі вище здійсненого аналізу слід узагальнити, що раціонально організована аналітична служба в установі допомагає своєчасно визначити відхилення від норм та недоліки, які утворюються в результаті здійснення господарської діяльності суб'єкта господарювання. Здійснення оцінки у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” дає можливість своєчасно та ефективно формувати та приймати управлінські рішення.

3.2 Аналіз фонду оплати праці та ефективності його використання в освітньому закладі

У сучасних умовах формування та розвитку фінансових відносин ключове значення відіграє розумне використання фонду оплати праці підрозділу. Оскільки ці витрати сприяють зростанню продуктивності, збільшують кількість виробленої продукції, покращують якість та впливають на результати успішності освітнього закладу. За цих обставин створюються реальні можливості для підвищення ефективності надання послуг, можливості фірми вчасно виплачувати зарплату своїм працівникам, уникнути простроченої заборгованості [50, с. 104].

Звідси випливає, що фонд оплати праці — це гроші, які установа спочатку збирає протягом певного періоду часу, а потім оплачує роботу своїм працівникам відповідно до чинного законодавства. за раціонально

виконану роботу своїм працівникам відповідно до чинного трудового законодавства. Фонд оплати праці працівників складається з:

- 1) заробітна плата за виконану роботу відповідно до розрахункових умов праці (основний оклад);
- 2) заробітна плата за роботу, виконану понад розраховані нормативи, успішність роботи та винахідливість (додатковий оклад);
- 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати [11].

Звідси проведення оцінки розрахунків з оплати праці в бюджетній установі необхідно здійснювати за певним алгоритм дій, який відображено на рис. 3.3.

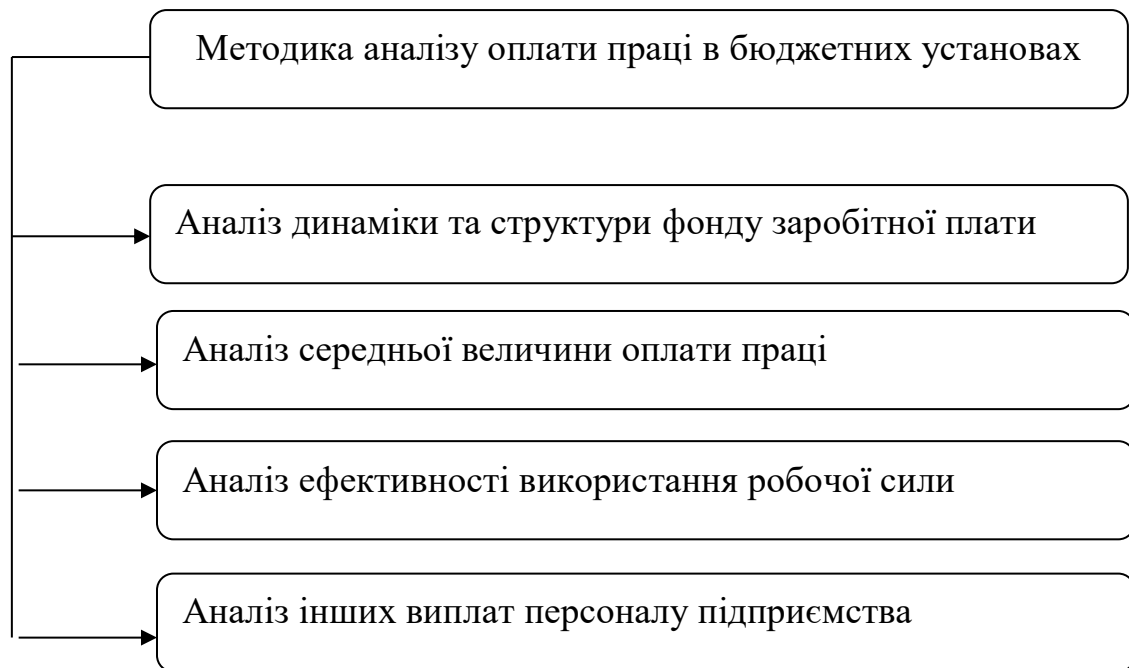


Рис. 3.3 Методика аналізу оплати праці працівників бюджетної установи

Джерело: узагальнено автором

Аналіз динаміки та структури нарахування та виплати заробітної плати включає розрахунок абсолютних і відносних відхилень від поточних планових даних, а також можливість показати керівникам інформацію про переоплати для всього фонду оплати праці, наприклад, окремих відділів і

співробітників. Для аналізу загального фонду оплати праці необхідно розрахувати абсолютне та відносне відхилення показників

Абсолютне відхилення визначається шляхом порівняння фактичних даних про використання ресурсів оплати праці за звітний період із плановими даними фонду оплати праці в цілому по організації та окремо по працівникам і підрозділах. Слід, однак, зазначити, що абсолютне відхилення не дає точної характеристики використання заробітної плати, оскільки не враховує всіх особливостей зміни величини послуг, що надається організацією.

Відносне відхилення розраховується шляхом вирахування фактично нарахованої за звітний період заробітної плати та базової величини, яка потім переглядається відповідно до коефіцієнта виконання плану для виробленої продукції. Крім того, слід зазначити, що коригується лише змінна частина фонду оплати праці, яка змінюється пропорційно обсягу виробництва [51, с. 144].

Абсолютні та відносні відхилення фонду заробітної плати ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр. розраховані у таблиці 3.7, із використанням показників балансу державної установи (Додаток Д).

Для аналізу рівня середньої заробітної плати необхідно вивчити дані про середній річний, місячний, добовий, а також погодинний заробіток працівників та вплив чинників на чисельність працівників та середню заробітну плату. загалом.

Наступний крок включає аналіз витрат на оплату праці та проведення оцінку змін її продуктивності. Для того, щоб оцінити ефективність виплати заробітної плати, необхідно розрахувати певні показники. Деякі з них ми розраховували та проаналізували на прикладі діяльності ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.

Таблиця 3.5

**Динаміка та структура фонду заробітної плати персоналу ДВНЗ
“Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”
за 2019-2020 рр.**

Показники	2019 р.		2020 р.		Відхилення +/-	Відхилення, %
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %		
1. Фонд основної заробітної плати	152147200	92,68	174264781	95,06	22117581	2,37
2. Фонд додаткової заробітної плати, в т. ч.:	11913393	7,26	8946486	4,88	-2966907	-2,38
– надбавки та доплати	6052003,6	3,69	4544814,9	2,48	-1507189	-1,21
– премії та вигороди	4491349,2	2,74	3399664,7	1,85	-1091685	-0,88
– оплата за невідпрацьований час	1370040,2	0,83	100200,4	0,05	-1269840	-0,78
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	96507	0,06	115254	0,06	18747	0,00
4. Загальний фонд оплати праці	164157100	100,00	183326521	100,00	19169421	0,00

Коефіцієнт консолідації заробітної плати відображає суму фонду оплати праці, яка становить 1 гривню надходжень за рахунок наданих послуг. Позитивним явищем під час провадження діяльності освітнього закладу береться значення, якщо цей коефіцієнт має тенденцію до зменшення порівняно з попередніми звітними роками. І даний показник обчислюється за формулою:

$$K_{зфоп} = \frac{ФОП}{НД}, \quad (3.1)$$

де $K_{зфоп}$ – коефіцієнт закріплення фонду оплати праці; ФОП – сукупний фонд оплати праці організації; НД – надходження бюджетної установи.

Зарплатовідача є показником, що відображає величину вартості наданих освітніх послуг на 1 грн. заробітної плати персоналу. І вона розраховується за формулою:

$$ЗВ = \frac{ОВП}{ФОП}, \quad (3.2)$$

де ЗВ – показник зарплатовідачі бюджетної установи; ОВП – величина наданих послуг бюджетною установою; ФОП – сукупний фонд оплати праці організації.

Ефективним є також розрахунок показника – частки заборгованості у загальних розрахунках із заробітної плати до загального розміру джерел фінансування кожного підрозділу. Негативним явищем є збільшення динаміки цього показника, оскільки він характеризує боргову залежність організації. І він розраховується формулою:

$$ЧЗОП = \frac{ПЗ}{К}, \quad (3.3)$$

де ЧЗОП – частина заборгованості по заробітній платі до сукупного обсягу джерел фінансування бюджетної установи; ПЗ – поточна заборгованість організації; К – величина капіталу бюджетної установи.

Наступний показник – прибутковість витрат на оплату праці, який показує, скільки надходжень освітній заклад одержує від кожної гривні, витраченої на заробітну плату. І він розраховується формулою:

$$Поп = \frac{НД}{ФОП} \times 100\%, \quad (3.4)$$

де Поп – прибутковість витрат на оплату праці; НД – надходження організації; ФОП – сукупний фонд оплати праці організації.

Частка заборгованості із заробітної плати у залучених джерелах фінансування організації. Зростання цього показника також відображає негативну тенденцію зміни діяльності освітнього закладу.

$$30П = \frac{ПЗ}{Поз.К'} \quad (3.5)$$

де 30П – частина зобов'язань з оплати праці у обсягах позикових джерел фінансування організації; ПЗ – поточна заборгованість бюджетної установи; Поз.К – позиковий капітал організації.

Розрахунок вище зазначених показників ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” здійснено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

**Оцінка ефективності виплат ДВНЗ “Прикарпатський
національний університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр.**

№	Показники	2019 р.	2020 р.	
1.	Обсяг наданих послуг, грн.	1407844932,14	5956678,61	
2.	Фонд оплати праці, грн.	164157100	18332521	
3.	Надходження, грн.	142026000	151662200	
4.	Поточна заборгованість за розрахунками з оплати праці, грн.	69544	19583	
5.	Позиковий капітал, грн.	63329760	65800266	
6.	Загальна величина капіталу, грн.	50392009	520243852	
Розрахунки				
№	Показникиефективності	2019 р.	2020 р.	Відхилення +/-
1.	Зарплатовіддача	8,58	0,32	-8,25
2.	Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці	1,16	0,12	-1,03
3.	Прибутковість витрат на оплату праці	0,87	8,27	+7,41
4.	Частка заборгованості з оплати праці у загальній величині джерел фінансування	0,0014	0,0001	-0,0004
5.	Величина заборгованості з оплати праці у сумі позикових джерел фінансування	0,0011	0,0003	-0,0008

Таким чином, здійснивши оцінку ефективності виплат працівникам установи, визначено, що показник зарплатовіддачі у звітному періоді

зменшився. Дані зміни взаємозв'язані із зменшенням фонду оплати праці під час одночасного зростання обсягів наданих освітніх послуг за 2020 р. порівняно із 2019 р. Наприкінці 2020 року цей показник становить 0,32, а це значить, що на 1 грн. зарплати працівників установи припадає 0,32 грн. обсягу наданих освітніх послуг, що в порівнянні з 2019 роком є нижчим, тобто, спостерігається тенденція до спадання є негативним.

Наступний обчислений показник – це прибутковість витрат, що утворюється при проведенні виплат працівникам освітнього закладу, який зріс у 2020 р. в порівнянні із 2019 р. на 7,41%, що є доволі позитивним для функціонування університету. Однак для подальшого покращення статусу цього показника необхідно, щоб вартість пропонованої продукції чи послуг зростала, але без зміни чи, навпаки, зниження витрат на оплату праці. Це означає, що існує постійна потреба в покращенні економічних показників, пошуку резервів підвищення рентабельності витрат на оплату праці для виробництва якісних товарів чи послуг, але водночас зниження витрат на оплату праці.

Як бачимо, із здійснених розрахунків, коефіцієнт закріплення фонду оплати праці у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” у 2020 р. в порівнянні з 2019 р. також зменшився, слід зазначити, що дані зміни доволі суттєво відбиваються на діяльності бюджетної установи. Позитивною тенденцією для функціонування суб'єкта господарювання являється тенденція до зниження рівня цього показника.

Зменшення показника заробітної плати в ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” пов'язане зі збільшенням обсягів його діяльності та прискоренням оборотності активів за звітний період. Протягом звітного року установа планує бути стабільною і повністю погасити борг у наступних звітних періодах. Частина заборгованості із заробітної плати освітнього закладу в сумі позикових джерел у 2020 році не значно зменшилося в порівнянні із 2019 роком, на 0,0004. Це зменшення

відбулося через незначне зменшення поточного боргу установи та збільшення загальної величини капіталу організації.

Зменшення частки позикових джерел фінансування відображає покращення фінансової стійкості ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” та зниження фінансових ризиків установи. Використовуючи позикові кошти, суб’єкт господарювання збільшує власні витрати на фінансування на суму відсотків, отриманих від використання кредитних засобів. Це вимагає від установи збільшення обсягів надання освітніх послуг.

Кожен навчальний заклад має прагнути якомога менше витратити на вичерпані кошти та зобов’язання, оскільки це погіршує здатність управляти капіталом у непередбачених обставинах, наприклад, при різкому падінні попиту на послуги, зміні процентних ставок, значному збільшенні витрат. екологічна нестабільність. Тому дуже важливо, щоб позичковий капітал у бізнесі не залучався, але якщо частку боргу в загальному капіталі компанії потрібно мінімізувати, це підвищить рівень доходу організації в цілому.

Здійснено аналіз зобов’язань, в тому числі рівня витрат із заробітної плати працівникам ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр. (табл. 3.7)

Таблиця 3.7

Аналіз складу і структури зобов’язань ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр.

Показники	2019 р.	2020 р.	Відхилення +/-	Відхилення, %
Заборгованість перед постачальниками	62120505	64553116	+2432611	103,9
Розрахунки з бюджетом	20610	81787	+61177	396,8
Розрахунки з страхування	-	-	-	-
Розрахунки з оплати праці	69544	195836	+126292	281,6
Одержані аванси	-	-	-	-
Інші поточні зобов’язання	308413	282866	-25547	91,7
Всього короткострокові зобов’язання	62519072	65113605	+2594533	104,1

Із вище проведеного аналізу стає очевидно, що поточна кредиторська заборгованість у звітному році порівняно із минулим роком зросла в загальному по бюджетній установі на 2594533 тис. грн. (4,15%). Заборгованість із розрахунків по оплаті праці у 2020 р. відносно із 2019 р. також збільшилася майже на 126 тис. грн. (181,6 %). Дане явище є негативним у діяльності освітнього закладу.

Таким чином, загалом показники економічної ефективності персоналу ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за обраний період дещо зросли. Проте для подальшого підвищення продуктивності праці в організації або підвищення інших показників активності робочої сили пропонуємо створити в державній установі ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” посаду економіста з праці, що покращить організацію праці та оплату праці персоналу установи.

3.3 Напрямки вдосконалення розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи

У умовах, які склалися в період пандемії, а країна перебуває в глибокій кризі, значна увага акцентується на бюджетних організаціях, яким необхідно вжити заходів, щоб впоратися з непередбаченими видатками. Одним з таких прийомів є зниження витрат на оплату праці шляхом звільнення працівників або зниження заробітної плати за ту саму роботу.

Тому організація бухгалтерського обліку та контролю заробітної плати в організації вимагає відповідального ставлення. Оскільки за дуже короткий проміжок часу необхідно надати кожному працівнику достовірну інформацію про накопичення та оплату праці. Одна з провідних ролей – мотивуючий фактор. Щоб збалансувати витрати на оплату праці та продуктивність цієї роботи, необхідно покращити безперервний фонд оплати

праці. Також необхідно створити ефективну клірингову систему з працівниками.

Одним з найважливіших заходів щодо покращення оплати праці персоналу в бюджетній установі є процес удосконалення аналітичних розрахунків. Оскільки саме аналітичний облік дає нам детальну інформацію про кожну статтю обліку. У нашому випадку це детальна інформація про робочий час працівників, відповідність стандартам, кількість та склад працівників, структуру оплати праці тощо.

Тому слід запропонувати зміни в наявний облік та запровадити деталізацію за синтетичним рахунком 6511 “Розрахунки з оплати праці” таким чином (рис. 3.4).

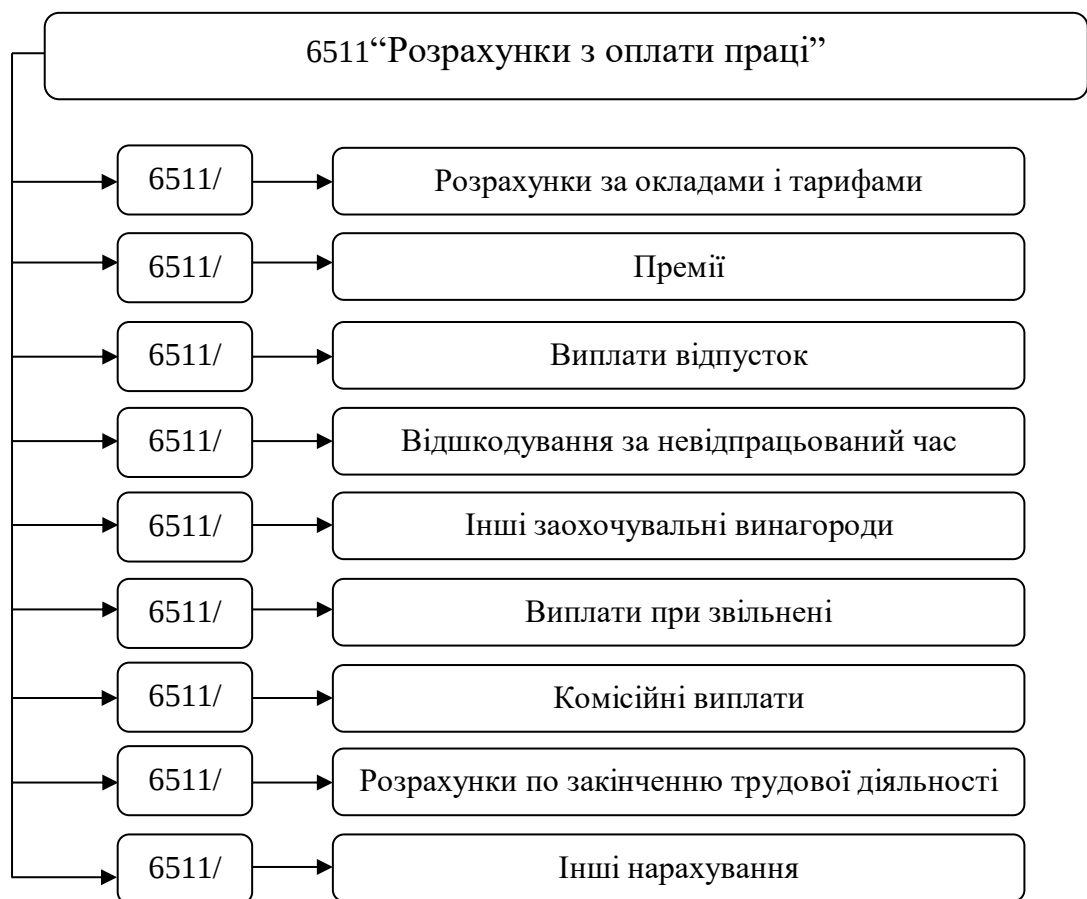


Рис. 3.4 Аналітичний облік з оплати у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”

Джерело: узагальнено автором

Від раціональної організації аналітичного обліку залежить ефективність управлінських рішень у майбутньому.

У ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” створення табелю робочого часу створюється вручну кожним підрозділом університету. У ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” не автоматизований облік робочого часу працівників, що не зручно для розрахунку заробітної плати персоналу університету, оскільки багато бухгалтерських операцій доводиться виконувати з високим ризиком помилки. Особливо в сучасних умовах можна створити доступ до автоматизованих робочих місць для співробітників університету, які відповідають за створення табелів за допомогою віддаленого доступу. Щоб внесені дані автоматично заносилися до програми обліку. Проте перед цим слід також налагодити електронний документообіг, щоб всі накази по кадровому обліку вчасно доносилися до всіх структурних підрозділів. Це покращує контроль за пересуванням працівників протягом робочого дня.

Іншою великою проблемою є відсутність управлінського обліку в бюджетній сфері. Управлінський облік більше виступає як внутрігосподарський контроль. Витрати, які оплачуються працівникам, є третіми за значимістю діяльності ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”. Тому слід управлінському обліку керівництву університету приділяти більшу увагу. Він має вирішити кілька завдань, а саме: оптимальний вибір системи та форми оплати праці, детальний облік витрат на оплату праці за видами, статтями витрат, контроль за цільовим використанням видатків, аналіз матеріально відповідальних осіб для формування внутрішньої звітності університету.

Наразі бюджетному обліку України необхідно вдосконалити свою методологію та перейти до єдиних методологічних принципів бухгалтерського обліку та звітності, а також підтримати створення послідовної організації та інформації.

Важливим методологічним підходом до реформи бухгалтерського обліку є обґрунтування управлінського обліку у фінансово-економічному механізмі бюджетних установ. Таким чином, управлінський облік можна визначити як набір методів і процедури, що забезпечують підготовку та надання інформативних даних для планування, прогнозування та прийняття рішень на різних рівнях управління на підприємстві, в установі, організації тощо. Він більше орієнтований на зовнішніх користувачів звітності та власників організацій, яких особливо цікавлять загальні фінансові результати, сума виділеного бюджету, використання та фінансова ситуація на певний день. Синонімами управлінського обліку являється внутрішньогосподарський контроль, внутрішній, виробничий, аналітичний облік тощо.

Існують дві головні причини, чому на сучасному етапі функціонування бюджетних установ виникає потреба активного пошуку ефективних прийомів формування та організації управлінського обліку:

- система управління великими бюджетними органами ускладниться, тому без надійного інформаційного забезпечення цією системою неможливо керувати;
- бюджет таких закладів визначається мільйонами гривень, зокрема, доходи та видатки спецфонду зростуть на дві третини. Дані необхідно отримувати не лише з кодів бюджетної класифікації, а й через структурні підрозділи (факультети, кафедри, науково-дослідні відділи, гуртожитки, лабораторії тощо) [52].

Існує кілька способів вирішення цих проблем:

- створення двох бухгалтерій (бюджетну та управлінську);
- запровадження двох планів рахунку (одна для обліку використання бюджетних ресурсів, друга для управлінських потреб);
- встановлення окремих облікових записів тощо.

Управлінський облік у бюджетних організаціях знаходиться на “ранній стадії”: інформація, яка застосовується для оперативного управління

видатками, розподіляється на відомчому рівні, тобто система управлінського обліку налагоджується з детальними даними по центрах відповідальності.

Бухгалтерський облік керівництва бюджетних органів повинен зосереджуватися на детальному обліку видатків (витрат) та розрахунку вартості нематеріальних послуг у різних бюджетних сферах. Наразі існуючі методи розрахунку та калькулювання необхідно адаптувати безпосередньо до способу розрахунку нематеріальних послуг. Крім того, інформація про доходи та витрати окремих відділів та структурних підрозділів необхідна для моніторингу, планування, оцінки та аналізу їх діяльності в сфері надання освітніх послуг.

Крім того, має бути встановлена облікова політика як для бухгалтерського, так і для управлінського обліку. Виходячи з прийнятої облікової політики, можна створити досить ефективну систему обліку як ключовий елемент управління установою.

Однак одним з найважливіших завдань управління є моніторинг правильного використання бюджетних ресурсів.

Безпосереднє та ефективне використання бюджетних ресурсів є одним із ключових принципів, згідно з яким сформована бюджетна система, що регулюється Бюджетним кодексом України, покликана забезпечити виконання державою рішення щодо обмеженої суспільної потреби в обмеженій частині соціальних ресурсів. або регіональної громади. З цієї причини існує ризик того, що бюджетні ресурси будуть використані не за призначенням, щоб відволікти їх від задоволення цих найважливіших соціальних потреб [52].

Нецільове використання бюджетних ресурсів, в тому числі грошових коштів, відповідно до статті 119 Бюджетного кодексу України, означає їх використання на цілі, що не відповідають бюджетним кошторису або іншим фінансовим виділенням, призначеним бюджетним асигнуванням чи кошторисам, що призводить до зменшення асигнувань на інші цілі розпорядникам бюджетних ресурсів [53, с. 28].

Зловживання бюджетними ресурсами може включати:

- 1) використання бюджетних ресурсів понад бюджетні асигнування;
- 2) фінансування заходів, не затверджених бюджетом;
- 3) витрати бюджетних ресурсів за окремими кодами економічної класифікації за рахунок інших, у тому числі на реалізацію капітальних видатків шляхом зменшення бюджетних асигнувань на поточні потреби;
- 4) брати на себе зобов'язання, що перебільшують ліміти та кошториси;
- 5) застосування грошових коштів за ситуації відсутності затверджених бюджетними кошторисами.

Досягнення мети економічного контролю за належним застосуванням бюджетних ресурсів потребує низки завдань, найважливішими з яких є:

- моніторинг показників економічної діяльності суб'єктів господарювання з використанням бюджетних ресурсів;
- виявлено відхилення в часі від планових показників і фінансових завдань від фактичних показників;
- виявити причини цих розбіжностей, фактори, що найбільше впливають на їх формування, винуватців нецільового використання бюджетних ресурсів;
- оцінити ефективність використання бюджетних ресурсів компаніями;
- складання пропозицій щодо відповідного регулювання окремих напрямів використання бюджетних ресурсів бюджетних організацій з метою забезпечення дотримання принципу їх доцільного та ефективного використання.

Виконання цих завдань вимагає дотримання принципів ефективного та належного фінансового контролю за правильним використанням бюджетних ресурсів.

Однак ведення управлінського обліку вимагає відповідних експертів у цій галузі, знань не лише бухгалтерського обліку, а й у практичних областях, таких як стратегічний аналіз, бізнес-планування, прогнозування, розробка управлінських рішень. Таким чином, надійне управління може приймати

рішення, аналізувати роботу, впроваджувати та контролювати цільове використання коштів університету на основі затвердженого бюджету, виявляти незаконні витрати, що підвищує ефективність бухгалтерських та фінансових операцій установи та використання бюджету. і спеціального фонду.

Велика кількість персоналу працюють на кафедрах без необхідної вищої освіти, а робочий персонал без спеціальної підготовки. Навчання співробітників впливає на розвиток університету. Адже кваліфікований персонал повинен забезпечити освітньому закладу світле майбутнє, тому що люди, які там працюють, більш обізнані і знають, як вирішити багато ситуацій, які негативно впливають на розвиток компанії. А значить кваліфікований головний бухгалтер та співробітники бухгалтерії університету означають, що бухгалтерські та податкові операції в потрібному стані. Але ми також повинні зосередитися на продуктивності, і її ефективному стимулюванні, і це може бути була не тільки матеріальна винагорода. Для розвитку інтересів освітнього закладу необхідно створити певні організаційно-психологічні умови. Зокрема, необхідно запровадити тести та опитування для працівників наприкінці місяця чи кварталу для покращення умов праці, а учасника з ефективною пропозицією буде винагороджено.

Виплата заробітної плати персоналу університету здійснюється безготівково. У сучасних економічних умовах це досить зручно. Усі співробітники компанії переведені на користування пластиковими картками. Це зручно для співробітника, оскільки він може отримати свої гроші від виконуваної роботи в будь-який час і в будь-якому місці, а також зняти готівку частинами і залишити потрібну суму на балансі. Крім того, за допомогою дебетової картки працівник може розраховуватися з дому, не відходячи від комунальних послуг, робити покупки, перераховувати кошти на чужі рахунки, погашати кредити, вкладати кошти у депозит тощо. Таким чином, можна зробити висновок, що розумним способом розрахунку з

працівниками університету та запобіганням зловживання з боку керівництва в ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” є форма тільки безготівкових розрахунків.

В університеті використовується тільки погодинна оплата. що як і в більшості випадків не спонукають співробітників до покращення результатів у робочому процесі. Тому ефективним було б використання погодинно-преміальної системи розрахунків із працівниками, оскільки працівник може додатково до основної заробітної плати отримувати премію, що значно підвищує інтерес до якості виконання покладених на нього завдань. Таким чином, зміна системи оплати праці в ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”. може слугувати дієвим механізмом у сфері фінансових відносин з колективом підприємства.

Висновок до розділу 3

За підсумками проведеного аналізу застосування фонду оплати праці та трудових ресурсів освітнього закладу, можна зробити висновок, що структура працівників університету станом на 2020 рік має позитивне значення, оскільки чисельність працівників в звітному році зросла, в тому числі професорсько-викладацького складу на 112 та 48 чол. відповідно. Стосовно руху робочої сили, то коефіцієнт постійності персоналу у звітному році знизився на 5%. Плинність кадрів відносно з 2019 р. залишається незмінною. Під час здійснення аналізу продуктивності праці встановлено, що резервами збільшення рівня ефективності застосування трудового потенціалу у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” є: збільшення середньої кількості днів робочих днів у році, зростання тривалості робочого дня, збільшення середнього динного виробітку робітника.

Абсолютні та відносні відхилення фонду заробітної плати ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр. демонструють, що фонд основної заробітної плати персоналу бюджетної установи у звітному році збільшився на 2,37 %, також на такий самий розмір зменшився фонд додаткової заробітної плати. Щодо загального фонду заробітної плати, то він збільшився 19169 тис. грн. В підсумку, слід зазначити, що показники ефективності витрат із заробітної плати установи ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за визначений період дещо зросли. подальшого підвищення продуктивності праці в організації або підвищення інших показників активності робочої сили необхідно створити посаду економіста з праці, що покращить організацію праці та оплату праці персоналу установи.

Головні заходи щодо удосконалення обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності бюджетної установи полягають у: застосуванні аналітики за синтетичним рахунком 6511 “Розрахунки з оплати праці”, повним

введенням безготівкових методів розрахунків, сформуванням автоматичного введення табелю робочого часу персоналу, створенням ефективної системи управлінського обліку тощо.

ВИСНОВОК

В підсумку проведення досліджень щодо теоретико-методологічних засад розрахунків із обліку заробітної плати в системі звітності бюджетної установи в магістерській роботі можна сформулювати наступні висновки, а саме:

1. Заробітна плата – це частиною фінансової мотивації працівників залежно від їх кваліфікації, а також від їх якісних та кількісних характеристик роботи, і відображає відносини між роботодавцем та працівником. Щоб працівник зацікавився будь-якою роботою, його потрібно раціонально заохочувати до цього. Тому мотивація – це механізм, який спонукає людей до праці. Основна роль заробітної плати у формуванні та розвитку економіки зумовлена також необхідністю одночасного виконання таких функцій як: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, оптимізуючої та соціальної.

2. В Україні регулювання заробітної плати здійснюється відповідно до чинного законодавства і відбувається на трьох стадіях, а саме: мікро-, мезо- та макрорівні. Всі види виплат персоналу повинні проводитися згідно із усіма вимогами чинного нормативного законодавства, а саме: Конституція України; Кодекс законів про працю; Податковий Кодекс, Закон України “Про оплату праці”; Закон України “Про Державний бюджет”; Закон України “Про відпустки”; Постанова КМУ “Порядок обчислення середньої заробітної плати”; НП(С)БОДС 132 “Виплати працівникам” тощо. Виявлено, що величина мінімальної заробітної плати за обраний період 2016-2021 рр. збільшується. Це говорить про позитивні загальноекономічні кроки у сфері виплат працівникам.

3. Організація та порядок нарахування та оплати праці працівників установи, а також стягнення з неї, різних форм власності регулюються різними формами та системами оплати праці. Тому установи використовують різноманітні показники, щоб показати, як змінюється результат роботи та як

це впливає на оплату праці співробітника. Схеми оплати праці та їх форми доповнюють одна одну та утворюють механізм визначення заробітної плати кожного працівника на підприємстві.

4. Виявлено, що механізм формування організації бухгалтерського обліку складається з трьох елементів: організаційного, методичного та технічного. Облік заробітної плати в Україні здійснюється відповідно до чинного законодавства, а саме: положення, генеральні та галузеві угоди, трудові та трудові договори, інші внутрішні документи підрозділу. Загальну інформацію про нарахування заробітної плати бюджетної установи можна знайти на рахунку 651 “Розрахунки з оплати праці”. Документовані операції з нарахування заробітної плати між особами, які пропонують роботу та особами, які шукають роботу, передбачають дуже велику кількість стандартних та нетипових документів.

5. Спосіб побудови та виплати заробітної плати працівникам визначено Законом України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку у державному секторі 132 “Виплати працівникам”, а також чітко зазначено податки, що утримуються та інші стягнення і штрафи в податковому законодавстві України. Норми, визначені у вищезазначених нормативних актах, застосовуються до бюджетних установ. Для кожного працівника проводиться аналіз заробітної плати за видами оплати та відрахувань.

6. Процес формування показників, що стосуються звітності із обліку заробітної плати впливає організація праці та її оплата, соціальна політика держави та установ, застосовувані системи та форми оплати праці, методи виплати заробітної плати, організація адміністрування персоналу, використання робочого часу та виробництва. Для систематизації показників звітності за розрахунками з оплати праці бюджетної установи використовують програмний продукт “ISpro”, який є налаштований під усі потреби освітнього закладу. Для подачі інтегрованих та попередньо сформованих показників звітності до контролюючих органів в університеті

використовують спеціально для цього призначену програму для електронного документообігу “М.Е.DOC.”

7. Здійснення аналітичної роботи у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” допомагає більш раціонально ефективно приймати управляти освітнім закладом та перешкоджати негативним явищам. Проведення економічного аналізу використання фонду оплати праці та трудових ресурсів освітнього закладу, можна узагальнити, що структура персоналу станом на 2020 рік має позитивне значення, оскільки чисельність працівників в звітному році зросла, в тому числі професорсько-викладацького складу на 112 та 48 чол. відповідно. Під час здійснення аналізу продуктивності праці встановлено, що резервами підвищення ефективності використання трудового потенціалу у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” є: збільшення середньої кількості днів робочих днів у році, зростання тривалості робочого дня, збільшення середнього динного виробітку робітника.

8. Економічний аналіз фонду заробітної плати ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” за 2019-2020 рр. демонструють, що загальний фонд оплати праці збільшився 19169 тис. грн. Оцінка ефективності виплат працівникам установи, показує, що зарплатовіддача у звітному періоді зменшилася. Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” у 2020 р. в порівнянні з 2019 р. також зменшився, слід зазначити, що дані зміни доволі суттєво відбиваються на діяльності бюджетної установи. Прибутковість витрат, що утворюються при виплатах працівників установи зросла у 2020 р. в порівнянні із 2019 р. на 7,41%, що є доволі позитивним для функціонування університету Зменшення показника заробітної плати в ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” пов’язане зі збільшенням обсягів його діяльності та прискоренням оборотності активів за звітний період. Протягом звітнього року

установа планує бути стабільною і повністю погасити борг у наступних звітних періодах. Частина заборгованості із заробітної плати освітнього закладу в сумі позикових джерел у 2020 році не значно зменшилося в порівнянні із 2019 роком, на 0,0004. Зменшення частки позикових джерел фінансування відображає покращення фінансової стійкості ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” та зниження фінансових ризиків установи. Використовуючи позикові кошти, суб’єкт господарювання збільшує власні витрати на фінансування на суму відсотків, отриманих від використання кредитних засобів.

9. Одним із головних заходів щодо покращення розрахунків із заробітної плати бюджетної установи є покращення удосконалення розрахунків. Також визначено, щоб у ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника” таблиць обліку робочого часу створюється вручну кожним підрозділом університету. Іншою великою проблемою є відсутність управлінського обліку в бюджетній сфері. Управлінський облік більше виступає як внутрігосподарський контроль. Також одним з найважливіших завдань управління є моніторинг правильного використання бюджетних ресурсів. Велика кількість персоналу працюють на кафедрах без необхідної вищої освіти, а робочий персонал без спеціальної підготовки. Навчання співробітників впливає на розвиток університету. Виплата заробітної плати персоналу університету здійснюється безготівково. У сучасних економічних умовах це досить зручно. Також ефективним було б використання погодинно-преміальної системи розрахунків із працівниками, оскільки працівник може додатково до основної заробітної плати отримувати премію, що значно підвищує інтерес до якості виконання покладених на нього завдань.

Список використаних джерел

1. Базилевич В. Д. Новий підручник з міжнародної економіки. *Економіка України*. 2012. № 11. 520 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник. Житомир : Рута, 2009. 832 с.
3. Гордієнко Д.Д. Понятійна база законодавства України у сфері економіки. К.: КНТ, 2006. 308 с.
4. Золотогоров В.Г. Энциклопедический словарь по экономике. М.: Полымя, 1997. 571 с.
5. Науменко В.І. Словник термінів ринкової економіки. К., 1996. 272 с.
6. Мочерний С.В. Політична економія : навч. посіб. К. : Знання-Прес, 2016. 687 с.
7. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практ. пособ. М. : КНОРУС, 2015. 311 с.
8. Петрова І.Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія. К. : Фенікс, 2015. 332 с.
9. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія: підруч. К. : Знання, 2007. 263 с.
10. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45.
11. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995, № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2009. С. 535.
13. Шара Є. Ю. Прибуток як економічна та обліково-аналітична категорія. Зб. наук. праць УФЕІ “Науковий вісник”. 2016. № 1. С. 120–125.
14. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2017. №3. С. 60 -64.

15. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 4 (23). С. 81-85.
16. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
17. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
18. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
19. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
20. Закон України “Про колективні договори і угоди” № 77-VIII від 28.12.2014– XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
21. Закони України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” від 21.12.2017 № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
22. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
23. Закон України “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
24. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
25. Закон України “Про охорону праці” від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
26. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 “Виплати працівникам”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).

27. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).

28. Браславські читання. Економіка XXI століття: національний та глобальний виміри: Збірник матеріалів XII Міжвузівської наукової-практичної студентської конференції, 27 жовтня 2021 року. Одеса, ОДАУ. 2021. 139 с.

29. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.

30. Постановою КМУ від 30.08.2002 № 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).

31. Закон України “Про індексацію грошових доходів населення” № 1282-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).

32. Сирцева С. В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах. *Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу*. Миколаїв. 2017. С. 133.

33. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами. *Економіка та підприємство*. 2017. № 2 (71). С. 109–114.

34. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. *Вісник Національного університету державної податкової служби України*. 2015. № 1. С. 250–256.

35. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. *Стратегічні пріоритети*. 2016. № 4. С. 140–147.

36. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч. закл. К.: Центр учбової літератури, 2015. 728 с.

37. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 3. Т. 1. С. 202-205.

38. Постанова КМУ від 8 лютого 1995 р. N 100 “Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).

39. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві *Технології та дизайн*. 2016. № 1 (18). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18.

40. Ткаченко І.Т. Звітність бюджетних установ: Навч. посібник. 2-ге вид., доповн. і переробл. К.: КНЕУ, 2005. 548 с.

41. Старченко Н. М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах. *Економічні науки*. 2017. 284 с.

42. Сивульський М.І. Проблемистановленнясистеми державного фінансового контролю в Україні. *Фінанси України*. 2015. № 3. С. 3-9.

43. Кичко І.І. Фінансування освіти в умовах формування соціально-орієнтованої економіки. *Фінанси України*. 2013. № 1. С. 53-57.

44. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Управління розвитком*. 2012. № 10. 193 с.

45. Нестеренко Ж. К. Особливості організації оплати праці в бюджетних установах та необхідність її комп'ютеризації. / *Сталий розвиток економіки*. 2012. 262 с.

46. Дацюк М.П. Формування показників звітності за розрахунками з оплати праці суб'єктів державного сектору. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/33072/1/78.PDF>

47. Гадзевич О. І. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств. Луцьк, 2016. 159 с.

48. Калина А.В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування (мікро- та макрорівень): навч.-метод. посібник. К : МАУП, 2017. 272 с.

49. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку. URL: <https://www.twirpx.com/file/262483/>
50. Мошенський С. З. Економічний аналіз: підручник для студ. економ. спец. вищ. навч. закл. Житомир: Рута, 2017. 104 с.
51. Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016. 144 с.
52. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18
53. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Вісник Запорізька державна інженерна академія*. 2014 . с. 51.

Дефініція поняття заробітна плата

№	Автор	Визначення
1	2	3
1	Бутинець Ф. Ф. [2, с. 71]	Заробітна плата – це оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
2	Гордієнко Д. Д. [3, с. 90].	Заробітна плата, як правило, є грошовою компенсацією, що виплачується власником як уповноваженим органом працівникові за роботу, яку він виконує
3	Золотогоров В. Г. [4, с. 121].	Сукупність виплат готівкою (у валюті) та / або в натуральній формі, яку працівник отримує (додається до нього) протягом певного періоду часу (день, місяць, рік).
4	Науменко В. І. [5, с. 94].	Заробітна плата – це частина вартості грошей, яка в результаті поділу надходить до працівників відповідно до того, скільки і скільки роботи вони витрачають.
5	Мочерний С.В. [6, с. 101].	Грошовий вираз вартості та ціни праці та, частково, ефективності функціонування робочої сили, що виражається в результатах праці.
6	Пашута Н. [7, с. 31].	Заробітна плата – це об’єктивно необхідна для відтворення робочої сили та ефективної фінансової діяльності виробництва виплата, що є ключовою складовою життєздатності, що відповідає рівню розвитку, досягнутому продуктивними силами, та зростає пропорційно ефективності праці.
7	Петрова І.Л. [8, с. 220]	Заробітна плата, як правило, обчислюється у грошовому виразі і яку згідно з трудовим договором виплачує власник як уповноважений орган працівнику за роботу, яку він виконує
8	Усач В.Б. [9, с. 53]	Заробітна плата – це грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуг.
9	Законом України “Про оплату праці” [11]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу

<https://ezvit.treasury.gov.ua/barsapp/FastReport.Export.axd?ID=fr1a85bdc&displayinline=True>

Звіт
про надходження і використання коштів загального фонду
(форма N 2д)
за 2020 рік

Одиниця виміру: грн. коп.



26.01.2021

https://ezvit.treasury.gov.ua/barsapp/FastReport.Export.axd?ID=fr1a85bd&displayline=True

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Використання коштів і послуг	2200	000	4753944.00	-	-	4753944.00	4753944.00	-
Продукти, матеріали, обладнання та інвентар	2210	000	-	-	-	-	-	-
Матеріальні та нематеріальні активи	2220	100	-	-	-	-	-	-
Продукти харчування	2230	110	-	-	-	-	-	-
Оплата послуг (крім комунальних)	2240	120	-	-	-	-	-	-
Видатки на надріжки	2250	130	-	-	-	-	-	-
Видатки та заходи спеціального призначення	2260	140	-	-	-	-	-	-
Оплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	150	-	-	-	-	-	-
Оплата теплопостачання	2271	160	-	-	-	-	-	-
Оплата водопостачання та водовідведення	2272	170	-	-	-	-	-	-
Оплата електроенергії	2273	180	-	-	-	-	-	-
Оплата природного газу	2274	190	-	-	-	-	-	-
Оплата інших енергоносіїв та інших комунальних послуг	2275	200	-	-	-	-	-	-
Оплата енергосервісу	2276	210	-	-	-	-	-	-
Дослідження і розробки, окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм	2280	220	4753944.00	-	-	4753944.00	4753944.00	-
Дослідження і розробки, окремі заходи розвитку по реалізації державних (регіональних) програм	2281	230	4753944.00	4753944.00	-	4753944.00	4753944.00	-
Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282	240	-	-	-	-	-	-
Обслуговування боргових зобов'язань	2400	250	-	-	-	-	-	-
Обслуговування валютних боргових зобов'язань	2410	260	-	-	-	-	-	-
Обслуговування валютних боргових зобов'язань	2420	270	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти	2600	280	-	-	-	-	-	-
Субсидії на поточні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	2610	290	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти органам державного управління інших рівнів	2620	300	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти урядом місцевих держав та міжнародним організаціям	2630	310	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2700	320	-	-	-	-	-	-
Виплати пенсій і доплати	2710	330	-	-	-	-	-	-
Стипендії	2720	340	-	-	-	-	-	-
Інші виплати населенню	2730	350	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2800	360	-	-	-	-	-	-
Капітальні видатки	3000	370	-	-	-	-	-	-
Інші видатки	3100	380	-	-	-	-	-	-



01.01.2021 15:53

26.01.2021 15:53

01.01.2021 15:53

01.01.2021

26.01.2021

<https://ezvil.treasury.gov.ua/barsapp/FasReport.Export.axd?ID=f1a85bd&displayinline=True>

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Передпозначення мільярдів	9000	650	-	-	-	-	-	-

¹ Вказується розрахунковий бюджетний рік

Керівник

Іван ЦЕНЕНІД

Головний бухгалтер

Ольга ПРИГОРІВ

"21" січня 2021р.



№ 270/2021-19-04

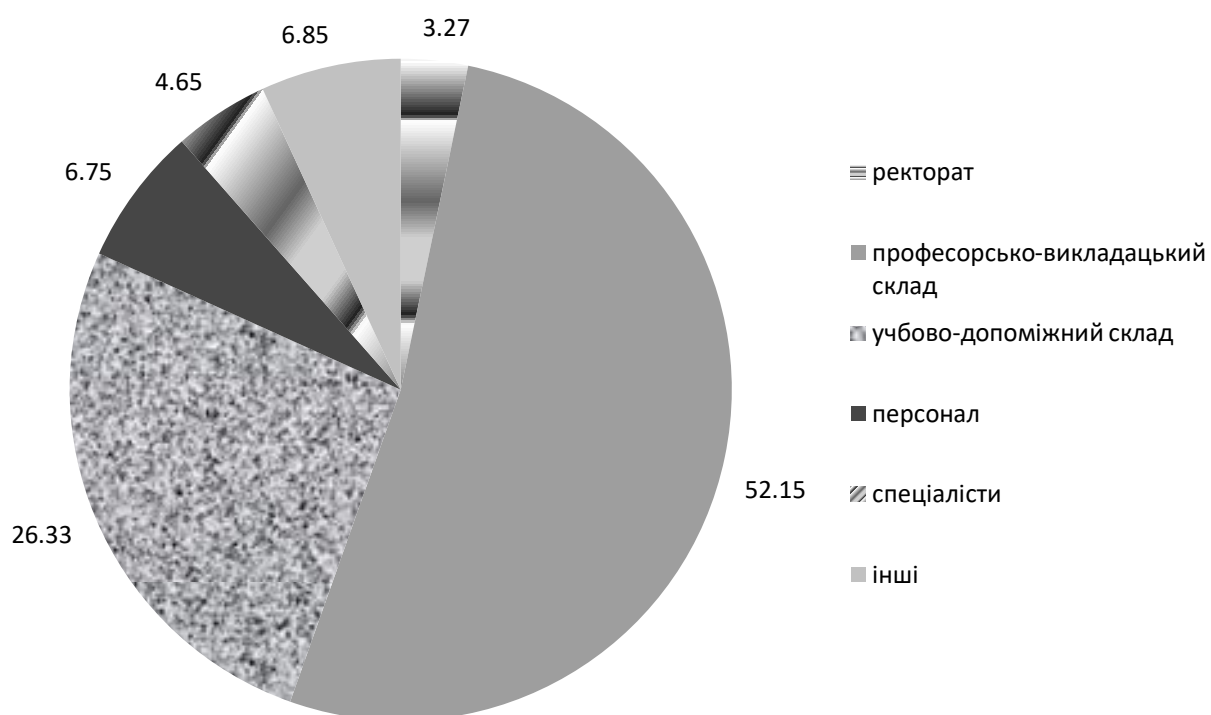
№ 147/2021/10

№ 147/2021/10

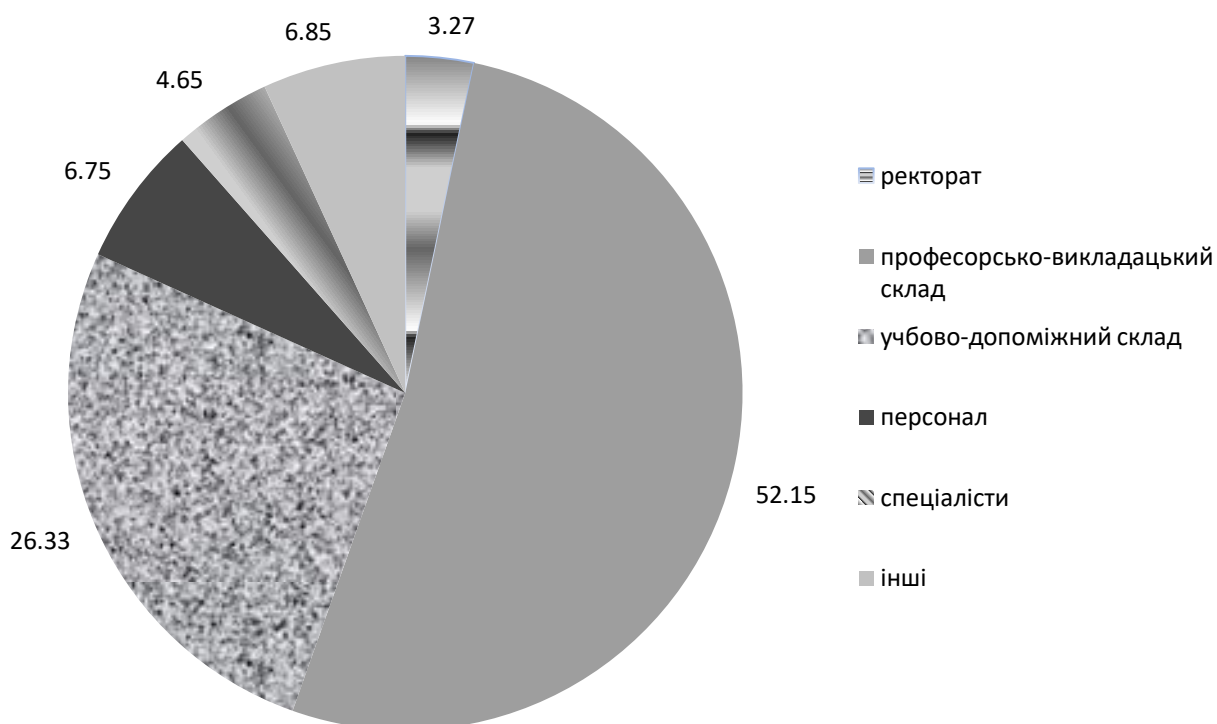
№ 147

<https://ezvil.treasury.gov.ua/barsapp/FasReport.Export.axd?ID=f1a85bd&displayinline=True>

Структура працівників університету у 2019 р.



Структура працівників університету у 2020 р.





Додаток Д

Заставляю додати до Додатку Д до Національного історико-культурного заповідника (стандарту) бухгалтерського обліку в державному секторі 191 «Положення фінансової звітності»

	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
		2021	01	01
Установа	Державний вищий навчальний заклад "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника"	за ЄДРПОУ	02125266	
Територія	Івано-Франківськ	за КОАТУУ	2610100000	
Організаційно-правова форма господарювання	Державне підприємство	за КОПФГ	140	
Орган державного управління	Міністерство освіти і науки України	за КОДУ	11085	
Вид економічної діяльності	Вища освіта	за КВЕД	85.42	
Одиниця виміру: грн				
Періодичність: річна				

БАЛАНС
на 01 січня 2021 року

Форма №1-дс			
АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	292764213	311063229
первісна вартість	1001	389570311	413340300
знос	1002	96806098	102277071
Інвестиційна нерухомість:	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
Нематеріальні активи:	1020	420220	420220
первісна вартість	1021	420220	420220
накопичена амортизація	1022	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1030	115707917	103065503
Довгострокові біологічні активи:	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
траси	1050	11467658	12370394
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	420360008	426919346
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	493161	365312
Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акції та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
Поточна дебіторська заборгованість:			
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	1992612	1874837



за наданими кредитами	1130	317527	321349
за наданими авансами	1135	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1140	90154	277623
за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1150	412214	313280
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	-
<i>Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів у:</i>			
національній валюті, у тому числі в:	1160	71308216	84039502
касі	1161	108128	274638
казначействі	1162	71200088	83764864
установах банків	1163	-	-
дорож	1164	-	-
іноземній валюті	1165	8882274	6132603
<i>Кошти бюджетів та інших клієнтів на:</i>			
сдинному казначейському рахунку	1170	-	-
рахунках в установах банків, у тому числі в:	1175	-	-
національній валюті	1176	-	-
іноземній валюті	1177	-	-
Інші фінансові активи	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	83496158	93324506
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	64443	-
ПЛАНС	1300	503920609	520243852

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	378125514	401895504
Капітал у дооцінках	1410	7805709	7805709
Фінансовий результат	1420	-61048291	-58323130
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	115707917	103065503
Усього за розділом I	1495	440590849	454443586
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
<i>Довгострокові зобов'язання:</i>			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	493161	365312
ці довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
<i>Поточні зобов'язання:</i>			
за платежами до бюджету	1540	20610	81787
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	62120505	64553116
за кредитами	1550	317527	321349
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	69544	195836
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	308413	282866
за цінними паперами	1576	-	-



26.01.2021

<https://ezvit.treasury.gov.ua/barsapp/FastReport.Export.axd?ID=fr2f241&displayinline=True>

Усього за розділом II	1595	63329760	65800266
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	503920609	520243852

Керівник (посадова особа)

Ігор ЦЕПЕЦЬКАГоловний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)Ольга ГРИГОРІВ