

Міністерство освіти і науки України
Державний вищий навчальний заклад
«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

Економічний факультет
(назва інституту, факультету)

Кафедра обліку і оподаткування
(повна назва кафедри)

ДИПЛОМНА РОБОТА

магістр
(освітній рівень)

на тему Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з
органами соціального страхування

Виконала: студентка 2 курсу, групи ОО(з)-2М
напряму підготовки (спеціальності)

071 Облік і оподаткування
(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Мушанська В.В.
(прізвище та ініціали студента)

Керівник Матковський П.Є.
(прізвище та ініціали)

Рецензент Мацола С.М.
(прізвище та ініціали)

Івано-Франківськ - 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ	7
1.1. Економічна сутність поняття оплати праці та соціального страхування	7
1.2. Форми і системи оплати праці бюджетних установ та соціального страхування	12
1.3. Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування	25
Висновок до розділу 1	35
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ	37
2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування	37
2.2. Методика обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування	48
2.3. Застосування інформаційних технологій обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування	56
Висновок до розділу 2	65
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	67
3.1. Економічний аналіз витрат на оплату праці та соціального страхування в Державній службі з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області	67
3.2. Напрями вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування	71
Висновок до розділу 3	77
ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	82

ВСТУП

У сучасних ринкових умовах заробітна плата є одним з важливих елементів суспільно-економічного життя всієї країни, адже відомо, що позитивної характеристики національна економіка набуває лише тоді, коли в країні достойна висока заробітна плата, що в свою чергу забезпечує високий попит на товари та послуги та підвищує потребу працівників у результатах праці та її продуктивності.

Основною складовою грошових доходів населення є заробітна плата, яка є ефективною рушійною силою до праці та впливає на загальні показники соціально-економічного розвитку країни. Бюджетні установи все частіше використовують інформаційні технології для розрахунку та аналізу заробітної плати, розрахунку з органами соціального страхування тощо. У наш час заробітна плата є основним мотивуючим фактором для виконання працівниками своїх трудових функцій.

Оскільки заробітна плата є важливим показником, що впливає на зацікавленість працівників у результатах роботи та продуктивності, важливо розрахувати та проаналізувати різні етапи, пов'язані із заробітною платою в бюджетній організації, ці функції легше виконуються у процесі застосування інформатизації та технології. Тому використання автоматизованих систем в обліку та аналізі заробітної плати бюджетних органів є актуальним сьогодні.

У бюджетних установах бухгалтерський облік виконує ряд певних завдань, має особливі об'єкти, обліковується за окремим планом рахунків і балансу, який відрізняється від балансу та плану рахунків підприємств та організацій. Тому тема обліку та аналізу розрахунків з оплати праці та соціального страхування в бюджетних установах є особливо актуальною.

Проблеми організації та методики обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування були розглянуті в працях зарубіжних та українських учених-економістів. А саме, розвиток теорії та практики обліку розрахунків з працівниками висвітлений у публікаціях Атамас П. Й., Ватуля І. Д., Власюк Г. В., Нестеренко Ж. К., Старченко Н. М., Тонконог Т. Ю. та ін.

Вагомий внесок в розробку теоретичних і методологічних основ та підходів стосовно обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування вклали провідні такі вчені-економісти: Білик М.Д., Бутинець Ф.Ф., Возняк Г.Л., Голов С.Ф., Попович П.Я., Пушкар М.С., Соколова Я.В., Сопко В.В., Усач Б.Ф. та ін.

Беручи до уваги нові тенденції, які прослідковуються у багатьох сферах нашої держави та зважаючи на вагомі наукові досягнення вітчизняних та зарубіжних вчених стосовно проблематики, необхідно звернути увагу на цілу низку невирішених чи дискусійних питань щодо наближення вітчизняної практики бухобліку до міжнародних стандартів та максимізації ефективності використання бюджетних коштів.

Актуальність даної теми полягає у висвітленні організації і методики обліку розрахунків оплати праці та розрахунків з органами соціального страхування в бюджетних установах задля покращення ефективності праці працівників та збереження трудового колективу. Тому при виборі теми дипломної роботи головним лейтмотивом стало вивчення проблем організації та методики обліку розрахунків по заробітній платі та соціальними фондами, а також аналізу фонду оплати праці в державних установах на прикладі Державної служби з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області.

Метою дипломної роботи є дослідження теоретичних основ обліку розрахунків по заробітній платі та з соціальними фондами, аналізу організації та методики обліку операцій з оплати праці працівникам на практиці, розроблення практичних рекомендацій щодо забезпечення підвищення ефективності організації та методики обліку розрахунків з персоналом бюджетних установ.

Актуальність, теоретична і практична суть дослідження вказаних проблем, а також необхідність пошуку шляхів удосконалення обліку праці, аналізу, її оплати в умовах утворення соціально орієнтованої ринкової економіки визначили вибір теми даної роботи.

Мета роботи полягає у дослідженні теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування в Державній службі з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області.

Згідно мети роботи потрібно вирішити такі **основні завдання**:

- висвітлити економічну сутність поняття оплати праці та соціального страхування;
- проаналізувати існуючі форми і системи оплати праці бюджетних установах;
- дослідити нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування;
- висвітлити організацію обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування;
- визначити методика обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування;
- дослідити сферу застосування інформаційних технологій обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування;
- здійснити економічний аналіз витрат на оплату праці та соціального страхування в Державній службі з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області;
- виявити проблемні ділянки організації і методики обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування в Державній службі з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області, а також запропонувати шляхи їх вирішення.

Об'єктом дослідження є стан методики та організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування в Державній службі з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області.

Предметом дослідження є низка теоретичних, практичних та методичних аспектів організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в бюджетних установах, зокрема на основі даних Державної служби з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області.

При написанні дипломної роботи були **використані наступні методи**: системного аналізу – для деталізації окремих важливих елементів; синтезу; інформаційного моделювання; статистичних і аналітичних розрахунків; порівняння; групування; графічний та ряд інших.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що в роботі теоретично узагальнено і критично проаналізовано основну наукову і методичну літературу з обраної теми дослідження, обґрунтовано методику використання в обліку оплати праці новітніх технологій з урахуванням вимог національних положень (стандартів).

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти, що закріплюють порядок обліку і аналізу оплати праці та розрахунків з органами соціального страхування, Міжнародні і національні стандарти, праці вітчизняних та зарубіжних вчених, дані статистичних зведень.

Практичне значення проведених досліджень визначається тим, що отримані результати частково апробовані у фінансово-господарській діяльності Державної служби з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області, отже є реальними, і можуть бути застосовані в інших бюджетних установах окремого напрямку.

Обсяг та структура роботи. Робота сформована у трьох розділах з проміжними та загальними висновками на 90 сторінках. Текстова частина доповнена 13 рисунками, 6 таблицями. Список літератури містить 78 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

1.1. Економічна сутність поняття оплати праці та соціального страхування

Економічні, правові та організаційні принципи оплати праці найманих працівників визначені Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР [14]. За його словами, заробітна плата є різновидом винагороди, яка зазвичай обчислюється у валюті, і згідно з трудовим договором уповноважений ним орган оплачує працівникам роботу, яку вони виконують. Відповідно до законодавства України є основна і додаткова заробітна плата, інші заохочення та компенсації, що виплачуються (надаються) платникам податків у зв'язку із трудовими відносинами відповідно до законодавства [14]. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-професійних якостей працівників, результатів їх праці, господарської діяльності бюджетного органу.

В економічній літературі існує велика кількість визначень оплати праці, але жодне з них не є універсальним. Наприклад, Жуліна Є.Г. розглядає заробітну плату як одну з форм власних грошових доходів працівників і має намір обміняти її на якісні та кількісні витрати праці [18]. Подібної точки зору дотримується і Саакян А.К.: «Оплата праці — це форма особистого доходу, що одержується працівниками за певну кількість і якість витрат на оплату праці, їх індивідуальних і колективних результатів, і ці доходи розраховуються згідно з правилами та положеннями, сформульованими в ст. компетентного органу» [50] та Адамчук В.В., який зазначив, що заробітна плата є одним із елементів доходу працівника і належить до різних форм власності на його трудові ресурси.

Для роботодавців, які отримують трудові ресурси для використання їх як факторів виробництва, оплата праці працівників є обов'язковою частиною всіх витрат виробництва [4]. Капелюк З. А. характеризує заробітну плату як оплату

праці, яка залежить від складності роботи, умов і обсягу роботи, кваліфікації працівників, а також компенсаційних і заохочувальних виплат.

Доповнивши визначення, Володимирова Л.П. уточнюємо, що під заробітною платою слід розуміти: по-перше, виплату роботодавця в натуральній та грошовій формі, які разом становлять поточний дохід працівника, та з урахуванням внесків на соціальне страхування, сплачених у зв'язку з хворобою, нещасним випадком тощо; по-друге, вартість споживчих товарів і послуг, що забезпечують йому працездатність і задоволення духовних і матеріальних потреб сім'ї.

Навпаки, Рікардо Д. висловив у своїй роботі іншу точку зору. Він сказав, що праця має ринкову вартість і природну вартість. Він відокремлює ринкову вартість заробітної плати від природної вартості витрат на виживання працівників та їхніх сімей. Крім того, економіст вважає, що заробітна плата може коливатися навколо природних цін, які формуються не лише попитом, а й пропозицією.

Самуельсон П. вважає, що «люди здають свої послуги в оренду за певною ціною». Видно, що вартість оренди є ставкою заробітної плати. Він вважає, що важливу роль відіграє заробітна плата, в тому числі й ціни на товари. Майже для всього населення заробітна плата є єдиним джерелом доходу.

Економічні джерела свідчать, що вчені по-різному трактують цей термін (табл. 1.1).

Функція, яку повинна виконувати заробітна плата в процесі суспільного відтворення, розкриває природу заробітної плати. У сучасній науковій літературі достатньо пояснень функції оплати праці, а різні дослідники мають різні пояснення змісту однієї і тієї ж функції.

Бюджетне відомство здійснює фінансування заробітної плати відповідно до окремого пункту, який захищений Законом України «Про державний бюджет України». Виплата заробітної плати перш за все перераховується коштами обов'язкового платежу.

Таблиця 1.1

Дослідження сутності поняття «заробітна плата»[46]

Автор	Визначення
К. Брезницька	Заробітна плата – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію
І. Петрова	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Ф. Бутинець	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили
А. Калина	Заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці
С. Васильчак	Заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги
О Дубовська	Заробітна плата – це грошове вираження вартості і ціни робочої сили, яке виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямоване на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці
Н. Жидовська	Заробітна плата – це будь-яка винагорода. або заробіток. що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані
Л. Швець	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
В. Пашуто	Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно-необхідному рівні
А. Колот	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата – це елемент ринку праці що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.

На нашу думку, найбільшої уваги заслуговують п'ять функції розрахунків з персоналом, які представлено у табл. 1.2.

Визначення та розуміння економічної природи заробітної плати значною мірою пояснює ефективність її застосування та дослідження. Спочатку розглянемо різницю між поняттями «заробітна плата» та «оплата праці».

Функції заробітної плати[32]

Функції	Сутність функції
Відтворювальна	Заробітна плата – це основне джерело доходів населення, тому вона повинна встановлюватись на такому рівні, який забезпечить задоволення первинних потреб, сприятливих умов проживання, відпочинку та оздоровлення для нормального відтворення трудових здібностей працівника, а також дасть можливість рости та виховувати дітей, які є майбутніми трудовими ресурсами, тобто забезпечувати відтворення поколінь.
Стимулююча	Рівень заробітної плати повинен встановлюватися залежно від кількості та якості витраченої праці, трудового внеску працівника в результати роботи підприємства, а також спонукати його постійно поліпшувати результати своєї роботи
Регулююча	Формування попиту на робочу силу на ринку праці шляхом зниження або підвищення рівня заробітної плати у регіонах та галузях і забезпечення оптимального розміщення робочої сили у них. Також ця функція передбачає диференціацію розміру оплати праці від фаху і кваліфікації працівника, тяжкості виконуваних робіт
Соціальна	Забезпечення соціальної справедливості у розподілі доходів як між найманими працівниками та роботодавцями, так і між найманими працівниками згідно з результатами праці. Також ця функція націлена на усунення будь-якої дискримінації при нарахуванні та виплаті заробітної плати

Заробітна плата – це не тільки плата за кінцевий результат роботи, адже її суть полягає в мотивації працівників, а за допомогою таких елементів, як організація, масштаб, порядок оплати, вона часто виховує особисту зацікавленість працівників у роботі. Інакше кажучи, заробітна плата – це, по-перше, винагорода за виконану роботу, а по-друге, стимул за роботу.

Однак термін «оплата праці» більш відкритий для розуміння, ніж термін «заробітна плата», оскільки перший включає всю сукупність відносин, пов'язаних із регулюванням, встановленням та регулюванням оплати праці працівників, а заробітна плата це просто компенсація за виконану працівником роботу, яку роботодавець обіцяє йому компенсувати. Поєднання цих термінів спостерігається в економічній літературі протягом багатьох років. У результаті ці поняття почали використовуватися як синоніми, що суперечило їх економічному значенню.

Право на соціальний захист гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, а витрати несуть: підприємства, установи

та організації, державний бюджет, страхові внески громадян та інші джерела соціального забезпечення.

Національне страхування поширюється на осіб, які працюють за трудовим договором, та осіб, які забезпечують роботу самостійно (творчі працівники, підприємці).

Фонди фін. ресурсів є самостійною частиною фінансової системи. Необхідність їх створення та функціонування обумовлена необхідністю забезпечення певного соціального забезпечення населення на випадок непрацездатного віку, інвалідності, втрати годувальника, роботи, стихійного лиха та інших непередбачених подій. З економічної сторони – це створення та використання фінансових ресурсів для задоволення економічних та соціальних потреб країни, корпоративних структур та окремих осіб. Майже всі країни мають фінансові ресурси, але кожна країна має свій перелік[4].

В Україні до числа вказаних фондів належать: Пенсійний фонд, фонд соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, фонд соціального страхування на випадок безробіття, фонд соціального страхування від нещасного випадку на виробництві.

Організаційні принципи централізованих фондів фінансових ресурсів можна сформулювати так:

- внески до фонду однозначно визначаються державою відповідно до відповідних законів і належать до державної власності;
- внески до фонду є обов'язковими платежами і можуть стягуватися в примусовому порядку;
- видатки фонду використовуються лише для задоволення певних потреб, передбачених законодавством України[15].

Страховий внесок загальнообов'язкового загальнодержавного соціального страхування залежить від його виду і визначається кожним видом страхування переважно у вигляді відсотків:

- для роботодавців-фактичні витрати на оплату праці та інші виплати працівникам обкладаються податком на доходи фізичних осіб;

– для фізичних осіб - до оподаткованого доходу (прибутку).

Внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань повністю сплачуються роботодавцем.

Джерела фінансування та порядок надання цільових страхових фондів для осіб, які повністю або тимчасово звільнені від сплати загальнообов'язкового державного соціального страхування, визначаються Законом України про окремі види загальнообов'язкового державного соціального страхування.

1.2. Форми і системи оплати праці бюджетних установах та соціального страхування

Робота бюджетної установи – це цілеспрямована діяльність людей з управління всією державною та місцевою автономією, охорони громадського порядку, забезпечення незалежного судово-прокурорського нагляду, надання нематеріальних послуг у соціальній сфері для задоволення потреб суспільства.

Форма оплати праці повинна відповідати організаційно-технічним умовам виробництва, щоб бути ефективною. Тому при виборі форми оплати праці певного виду працівників необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці та специфічні умови виробництва.

Основними (загальними) умовами використання тієї чи іншої форми оплати праці є рівень технічного забезпечення виробництва, технічний процес виробництва і праці та характер організації, ступінь використання виробничих потужностей та обладнання, а також національне нормування праці[12].

Кожна з цих форм оплати праці охоплює кілька систем оплати праці для різних виробничих організацій і технічних умов.

Систему, форму та розмір ставки плати підприємство встановлює самостійно. При цьому національна тарифна ставка може використовуватися як орієнтир у процесі організації оплати праці. За відрядною формою (ЗП_{відр}) розмір доходу працівника залежить від кількості виробленої продукції (послуг, робіт)

за певний період часу (переважно щомісячно) та відрядної розцінки за одиницю [23].

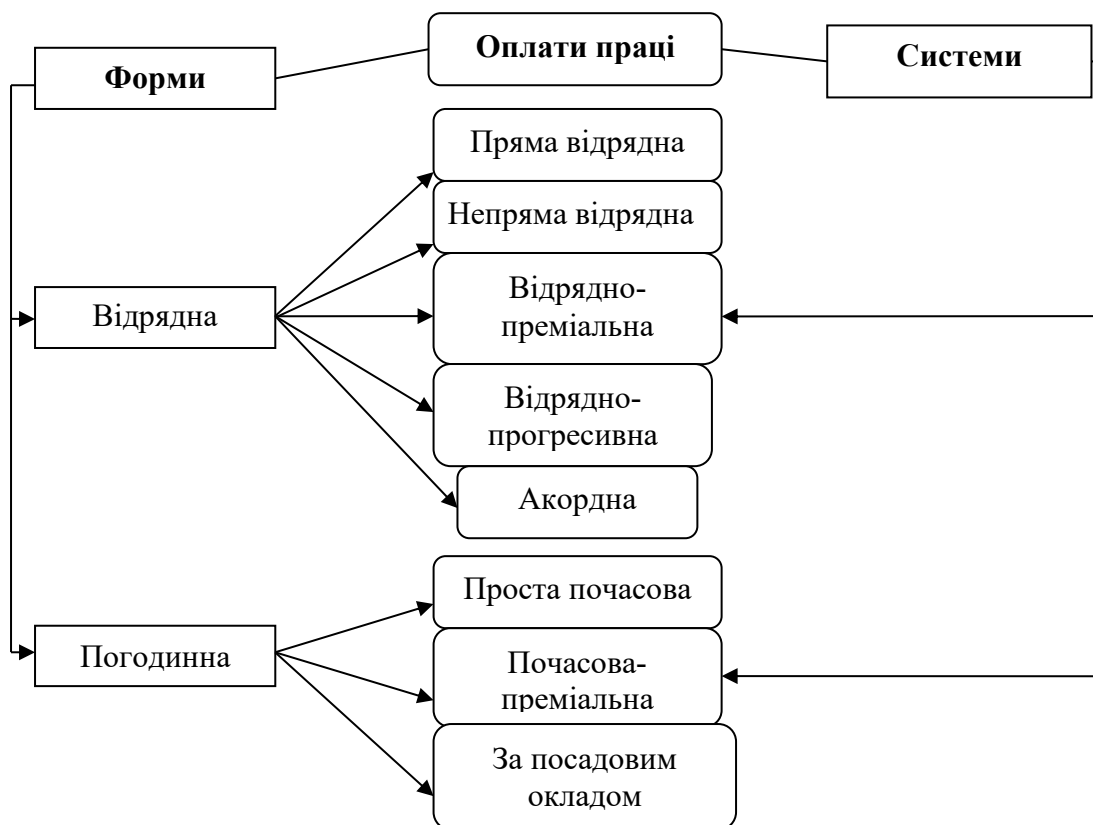


Рис. 1.1. Форми та основні системи оплати праці[12]

Така форма оплати праці спочатку стимулювала збільшення кількості показників праці, тобто продуктивності праці. Чим вище продуктивність, тим вище зарплата працівника. При цьому при відрядному рівні заробітної плати для будь-якого обсягу виробництва вартість заробітної плати на одиницю продукції залишається незмінною. При прямій відрядній формі дохід працівника визначається кількістю виробленої ним продукції та відповідною відрядною заробітною платою.

Відрядна розцінка ($P_{\text{відр}}$) за одиницю виготовленої продукції розраховується виходячи з співвідношення часу виготовлення та відповідної погодинної оплати праці першого типу робітника:

За відрядною системою преміювання окрім прямої відрядної заробітної плати працівники отримують також премії за виконання та перевиконання встановлених кількісних та якісних показників роботи.

За відрядною системою продукція, виготовлена працівниками в межах встановленого стандарту, оплачується за звичайною ціною, а всі продукти, що перевищують цей стандарт, оплачуються за вищою ціною[12].

При непрямій відрядній системі дохід працівника залежить не від його особистого результату, а від роботи інших працівників, яких він обслуговує. Система використовується для оплати праці підсобних робітників (ремонтників, наладчиків, кранівників тощо) та допоміжних робітників, праця яких не підлягає нормуванню та обліку, але суттєво впливає на рівень виробництва основних робітників.

Акордна система оплати праці означає, що розмір доходу працівника або групи працівників встановлюється не на виробництво окремих підрозділів чи окремих завдань, а на весь комплекс робіт і виконується в цілому у встановлені терміни.

Кошти, передбачені на оплату праці, виплачуються після завершення всього проекту, незалежно від часу його реалізації. Ця система винагород спочатку стимулювала виконання невідкладних завдань меншою кількістю працівників. Він широко використовується в будівельній галузі[28].

Рекомендується використовувати цю платіжну систему для ліквідації наслідків аварій та проведення аварійних ремонтів.

Погодинна форма оплати праці ($ЗП_{\text{пог}}$) передбачає, що заробітна плата працівника залежить від встановленої для нього тарифної ставки за одиницю робочого часу (зазвичай одна година) та тривалості його роботи протягом розрахункового періоду (місяців). При такій формі оплати праці з підвищенням продуктивності праці вартість заробітної плати, виробленої підрозділом підприємства, буде зменшуватися, і навпаки. Тому необхідно створити належні умови для підтримки нормальної інтенсивності роботи. Інакше існує ризик підвищення собівартості продукції (послуг, робочих місць) через низьку продуктивність[23].

У формі прямої погодинної оплати праці передбачено стягнення з працівників грошової винагороди відповідно до їх фактичної тривалості робочого часу та тарифних ставок.

За погодинною системою преміювання заробітна плата працівника складається з тарифного доходу та доплат.

Слід зазначити, що найважливішими формами оплати праці в бюджетних установах є:

- погодинна;
- відрядна [44].

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

У бюджетних установах розрахунки здійснюються погодинно.

Він поділяється на:

- повна зайнятість – кожен працівник встановлює місячний оклад відповідно до штатного розкладу, посади, освіти, ступеня та категорії;
- проста погодинна ставка – за принципом погодинної оплати праці: встановлюється фіксована погодинна ставка;
- погодинна премія – крім доходу на основі оплати праці виплачуються також премії за досягнення відповідних якісних і кількісних показників [16].

Ця процедура оплати є дуже продуктивною та стимулюючою

У зв'язку з завершенням роботи або робочого часу нарахована заробітна плата бюджетного органу є фактичними витратами на оплату праці працівникам бюджетного органу (КЕКВ 2110) нарахованої заробітної плати (КЕКВ 2120) за кодом бюджетної класифікації; до економічної класифікації входять усі працівники бюджетної установи. Бюджетним органом відповідно до заробітної плати, ставки або грошової винагороди, розрахованої за ставкою, та річної доплати за цими ставками (кваліфікація, звання, стаж, понаднормовий час, ступінь тощо). Видатки за цим кодом становлять велику частку бюджетів бюджетних установ і є захищеними статтями бюджету[39].

Держава регулює заробітну плату працівників бюджетних установ у такий спосіб: визначає розмір мінімальної заробітної плати та інших загальнодержавних норм і гарантій відповідно до законодавства України та інших нормативно-правових актів, генеральних, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах відрахування загального та спеціального фондів. Встановлюють умови та розміри оплати праці, оподатковуються доходи працівників [60].

Під фондом оплати праці державних установ розуміється обсяг коштів, отриманих на оплату праці співробітникам у вигляді бюджетних асигнувань та надання платних послуг відповідно до кошторису бюджетних доходів і видатків бюджетних установ. [44].

При плануванні та розрахунку заробітної плати необхідно розрізняти плановий фонд оплати праці та фонд оплати праці фактично.

Плановий фонд – це сукупність асигнувань, передбачених бюджетом бюджетної установи.

Фактичний фондом вважають нараховану заробітну плату працівникам по розрахунково-платіжним відомостям.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» Фонд оплати праці включає такі складові [33]:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші винагороди та компенсації (Рис. 1.2.).

Повний перелік основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших винагород та компенсацій наведено в описі статистики заробітної плати

Основна заробітна плата визначає винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Сюди входять витрати на відрядження, тарифні ставки та заробітна плата.



Рис. 1.2. Фонд оплати праці підприємства [56]

Це включає:

- заробітна плата, що формується за роботу, виконану відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування), включаючи відрядну оплату праці, тарифні ставки (заробітну плату) працівників і заробітну плату незалежно від прийнятої на підприємстві форми та системи оплати праці;
- нарахована сума всіх відсотків або комісійних залежить від суми доходу (прибутку), отриманого від реалізації продукції (робочих місць, послуг), якщо вони є основною заробітною платою;

Повний перелік основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших винагород та компенсацій дивіться в описі статистики заробітної плати.

Основна заробітна плата визначає винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Сюди входять витрати на відрядження, тарифні ставки та заробітна плата. Це включає[56]:

- заробітна плата, що формується за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, утримання), включаючи відрядну

розцінку, ставку (оклад) і заробітну плату працівників незалежно від виду та системи оплати праці, прийнятої на підприємстві;

– нарахована сума всіх відсотків або комісійних залежить від доходу (прибутку), отриманого від реалізації продукції (робочих місць, послуг), якщо вони є основною заробітною платою;

Компенсація також є додатковою заробітною платою, але на відміну від основної, вона виплачується за роботу понад встановлену норму — успішність, кмітливість, роботу в особливих умовах. До фонду додаткової заробітної плати входять:

– доплати та надбавки до посадових обов'язків та заробітної плати (вища освіта, персональна надбавка, знання іноземної мови, суміщення занять (посади), робота у важких і шкідливих умовах, стаж роботи та стаж роботи);

– захист та компенсації відповідно до чинного законодавства (оплата у вихідні та святкові дні, оплата щорічних відпусток та додаткових відпусток, оплата, пов'язана із заробітною платою, оплата навчальної відпустки, кількість оглядових днів, що оплачуються працівникам-донорам, здача крові);

– преміювання, пов'язані з виконанням виробничих завдань (виконання та перевиконання виробничих завдань, підвищення продуктивності праці, покращення кінцевого результату господарської діяльності структурного підрозділу, економія матеріальної цінності тощо).

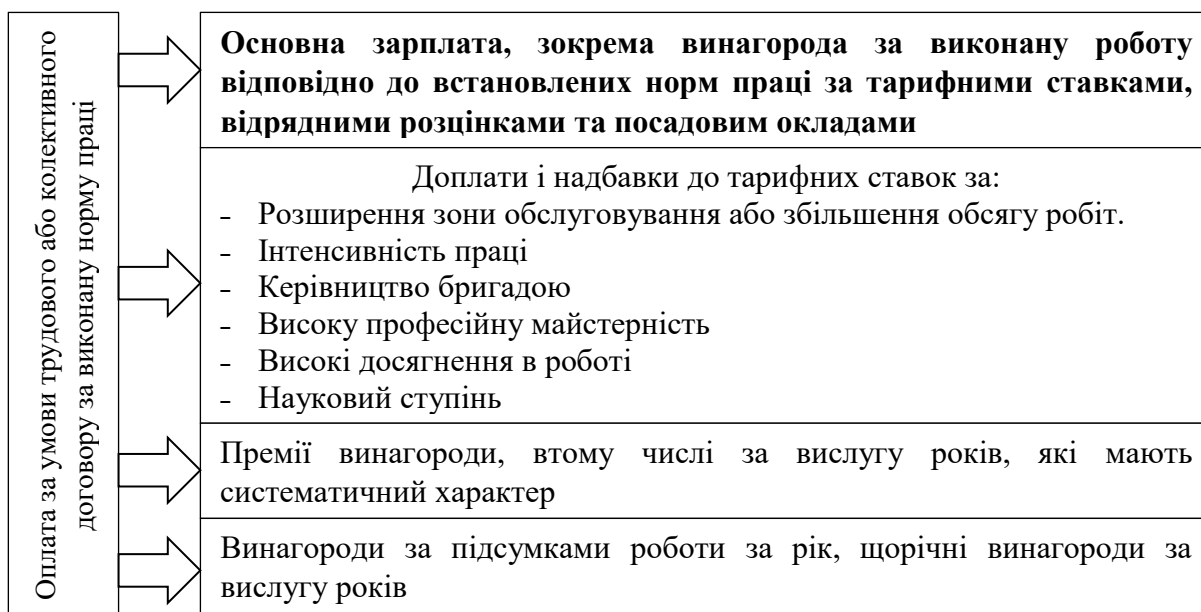


Рис. 1.3. Доплати і надбавки до заробітної плати[6]

У бюджетних органах фонди оплати праці формуються на основі тарифних сіток, штатних розписів та додаткових розрахунків. Оплата в межах затвердженого фонду оплати праці.

При розрахунку фонду оплати праці, відповідно до суми коштів, спрямованих на споживання, і середньої заробітної плати працівників - з фонду оплати праці визначають середній дохід усіх працівників підприємства.

У бюджетних органах зазвичай використовується місячна тарифна ставка заробітної плати, тобто заробітна плата, її розміри та надбавки визначаються на основі тарифів, які впроваджуються постійно діючими тарифними комітетами [35].

У бюджетних установах дозволяється працювати у святкові та вихідні дні, що необхідно для обслуговування населення (медичні заклади, пансіонати тощо). Оплата праці в ці дні: працівникам, яким оплачується погодинна або денна заробітна плата – у подвійному розмірі погодинної або денної заробітної плати; працівникам, які отримують місячну заробітну плату – якщо вони працюють у святковий і неробочий день протягом місячного робочого часу. Обчислюють разову годинну або денну ставку виходячи з окладу, і подвійну погодинну або денну ставку вище окладу, якщо виконана робота перевищує місячну норму. Для роботи у святкові або вихідні дні працівники можуть взяти інший вихідний протягом наступних двох тижнів за бажанням замість того, щоб стягувати додаткову плату.

Розрізняють реальну і номінальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата – це сума, яку працівники отримують протягом відповідного періоду (дня, години, місяця). Він не дає чіткого уявлення про рівень життя його одержувачів, оскільки цей рівень характеризується реальною заробітною платою та виражає (номінальний) дохід кількістю споживчих товарів (послуг, товарів), які працівники можуть придбати за власні гроші. Отже, фактична заробітна плата залежить від: рівня цін на товари та послуги, розміру номінальної заробітної плати та податків, які сплачують працівники. Отже, величина реальної заробітної плати прямо пропорційна номінальній заробітній платі і обернено пропорційна

цінам, податкам та іншим рівням виплати заробітної плати. Зміна реальної заробітної плати (або її індексу) визначається як відношення індексу номінальної заробітної плати до індексу цін[17].

Крім суміщення спеціальностей або посад, можна також використовувати неповний робочий день, тобто працівники у вільний від роботи час за основною роботою, на тому чи іншому підприємстві крім основної роботи виконується інша регулярна оплачувана робота, що виконується згідно з трудовий договір, організація чи установа.

Оплата за роботу за сумісництвом запроваджується виходячи з фактично виконаної роботи і не враховується при обчисленні середньої заробітної плати (за деякими винятками згідно з чинним законодавством).

Заробітна плата більшості бюджетних органів виплачується двічі на місяць: перше пів місяця – 50% від утриманого доходу мінус податки, утримані в установленому порядку. За другу половину місяця – фактичний місячний дохід за вирахуванням передоплат і відрахувань [20].

Іншою складовою оплати праці є інші винагороди та компенсації, що представляють собою додаткові кошти, нараховані працівниками як одноразову винагороду за місяць, квартал, рік роботи, у вигляді премій чи компенсацій, у тому числі проїзд, я покину і чекати, як показано на рис. 1.4 [30].

Відповідальність за належне планування та витрачання фонду оплати праці покладається на керівника організації та головного бухгалтера.

Форма, система та розмір оплати праці працівників визначаються бюджетним органом самостійно відповідно до положень законодавства та гарантій колективного договору. Ця законодавча норма надала бюджетним органам значну свободу дій і надала їм велику відповідальність, адже від того, як правильно та ефективно організувати стимулювання агентства, цілком залежить ефективність роботи.

Колективний договір, який є внутрішнім нормативним документом, укладається в бюджетному органі з метою регулювання трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників.

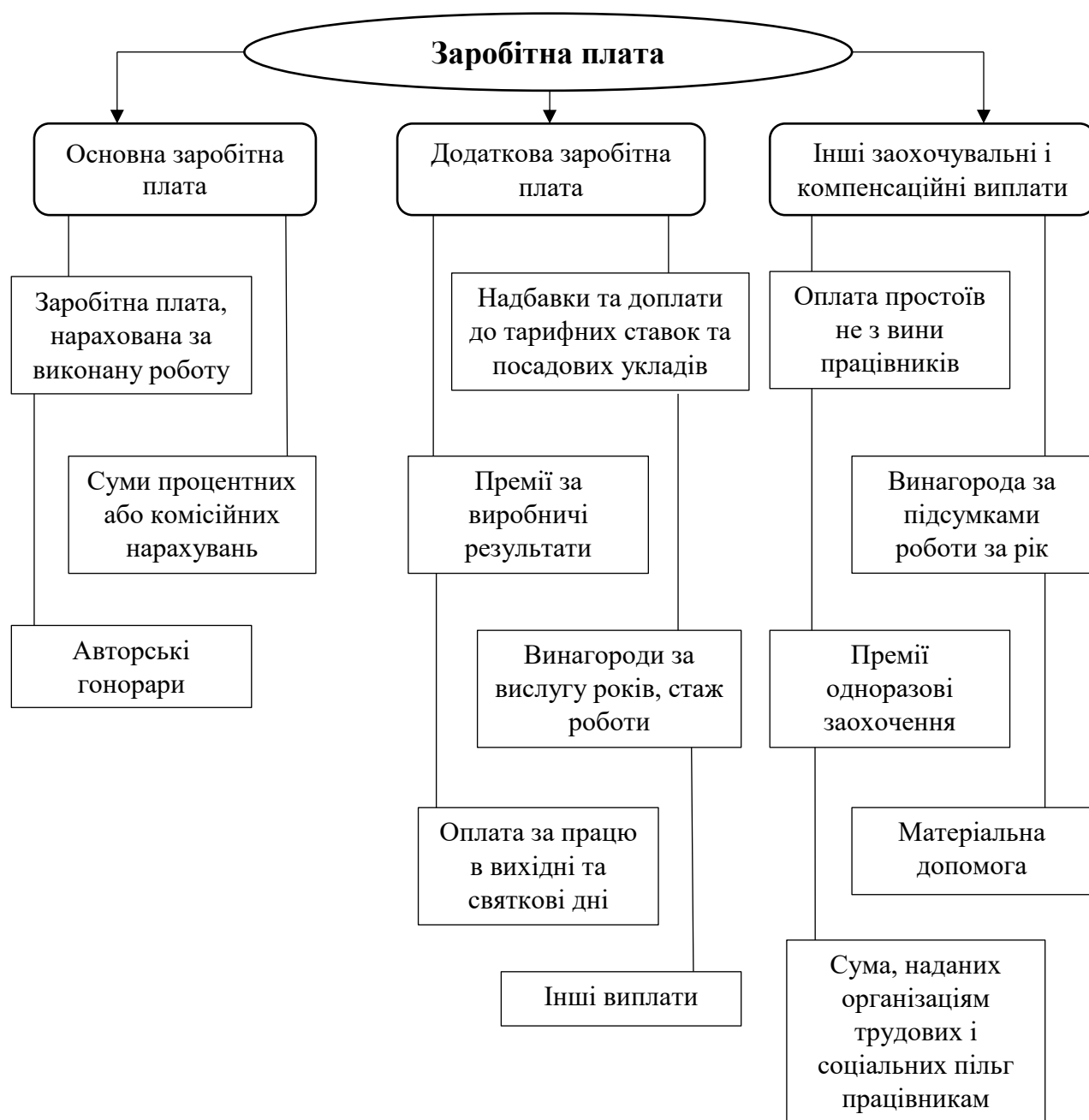


Рис. 1.4. Структура заробітної плати[30]

Відповідно до статті 97 КЗпП України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці.

Тарифна система включає певні елементи. Однією з них є тарифна сітка - це співвідношення тарифних ставок, що призначаються працівникам за їх кваліфікацією та складністю виконуваної роботи.

Тарифна система заробітної плати використовується для розподілу робіт за складністю та працівниками – залежно від кваліфікації та обов'язків тарифної сітки. Вони становлять основу заробітної плати [11].

Заробітна плата – це місячна норма прибутку для керівників, експертів і співробітників. План заробітної плати – це перелік посад та відповідних їм посадових окладів, який визначається не у фіксованому розмірі, а у вигляді верхньої та нижньої межі заробітної плати для кожної посади.

Тарифно-кваліфікаційні ознаки включають детальну характеристику основних видів робіт із зазначенням кваліфікаційних вимог до практиків. Віднесення виконаної роботи до окремих тарифних розрядів та присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам погоджується бюджетним органом за тарифно-кваліфікаційним каталогом з уповноваженим органом установи.

В організаціях заробітної плати важливо використовувати систему, яка найбільше відповідає організаційно-технічним умовам бюджетного відомства, сприяючи тим самим покращенню роботи.

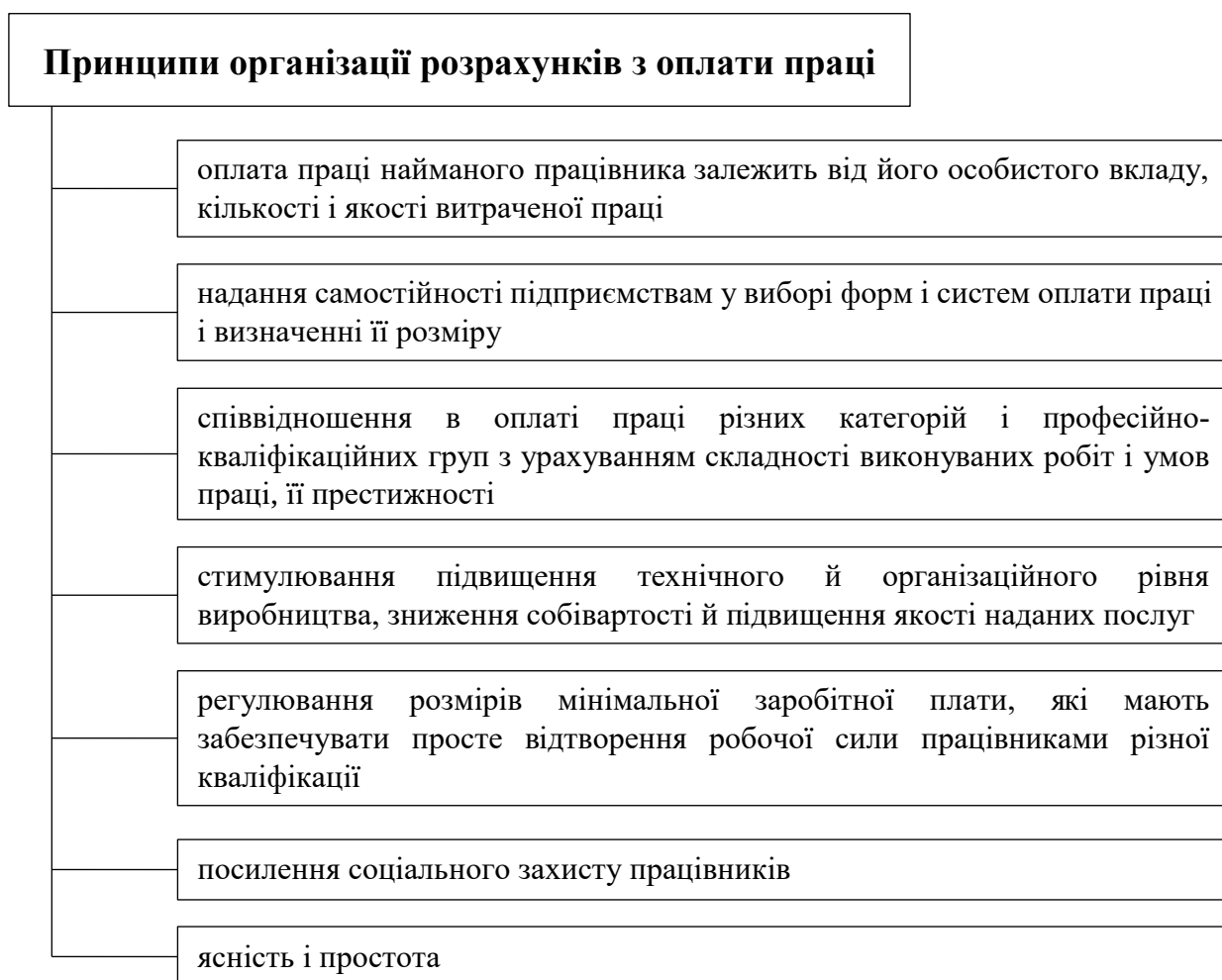


Рис. 1.5. Принципи організації розрахунків з оплати праці[8]

Закон України «Про оплату праці» визначає основні принципи оплати праці працівників підприємств, установ, організацій будь-якої форми господарювання.

Джерелами оплати праці працівників установ та організацій, які отримують бюджетне фінансування, є кошти, виділені з відповідних бюджетів, а також кошти, отримані від господарської діяльності та інших джерел.

Оплата праці базується на [8]:

- законодавстві та інших нормативних актах;
- відомчих та регіональних угод;
- колективних та трудових договорах;
- генеральних угодах на національному рівні.

Тому об'єднання понять «оплата праці» та «заробітна плата» призведе до нечіткого розуміння принципів, пов'язаних із заробітною платою та організацією її виплати. Як соціально-економічна категорія заробітна плата належить до найскладнішої категорії економіки, і її аналіз потребує комплексного підходу. Існує багато нормативно-правових актів, які безпосередньо впливають на організацію бухгалтерського обліку та контроль за компенсацією бюджетних органів.

Відповідно до Закону України «загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: єдині внески на загальнообов'язкове національне соціальне страхування-комплекс, стягуються до загальнообов'язкового національного соціального страхування з метою забезпечення, застрахований та члени його сім'ї мають право на одержання страхових виплат (послуг) за чинним видом загальнообов'язкового загальнодержавного соціального страхування, які регулярно захищаються [65].

Запровадити єдину національну систему збору та обліку платежів на загальнообов'язкове соціальне страхування, об'єднати спільні функції окремих фондів соціального страхування та централізовано впровадити їх у новоствореній окремій установі.

Відповідно до чинного законодавства підприємства повинні сплачувати єдиний соціальний внесок у розмірі не менше 22% мінімальної заробітної плати. Крім того, платник має право самостійно визначати базу нарахування, але вона не може перевищувати встановленого цим Законом максимального значення бази нарахування плати за спільні послуги. Сума внеску не повинна бути меншою за мінімальний розмір премії.

У 2021 році розмір мінімальної заробітної плати зміниться вдвічі:

з 1 січня (6000 грн) та з 1 грудня (6500 грн). А отже, буде змінюватися мінімальний страховий внесок з ЄСВ:

- з січня по листопад - 1320 грн. (6000 x 22%);
- за грудень – 1430 грн. (6500 x 22%).

Законом про ЄСВ також визначено максимальний розмір нарахованих внесків, який на даний момент дорівнює 15 мінімальним стандартам життя (ст. 1 ч. 1 п. 5).

За несплату або несвоєчасну сплату ЄСВ, крім боргу, необхідно сплатити також:

Штраф – 20% від несплаченої суми пожертви;

За кожен день прострочення сплачується пеня – 0,1% недоплати ЄСВ.

Тому із запровадженням спеціальних прав запозичення навантаження роботодавців на управління страховими внесками було зменшено. Крім того, при реєстрації бізнесу потрібно лише зареєструватися платником єдиного соціального внеску в пенсійному фонді. Як наслідок, зменшено трудову та паперову роботу бухгалтера у страхових розрахунках, адже тепер потрібно накопичувати та утримувати лише один соціальний внесок замість чотирьох, що в свою чергу полегшує процес звітності. Тому запровадження єдиного соціального внеску, безумовно, є позитивним кроком у реформуванні загальнообов'язкової національної системи соціального страхування, але необхідно раціонально організувати облік та звітність щодо нарахування та сплати соціальних внесків на основі змін у законодавстві.

1.3. Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування

У нашій країні правові положення нарахування заробітної плати здійснюються через деякі нормативно-правові документи та документи.

Державний нагляд за заробітною платою має ґрунтуватися на реальній фінансовій спроможності країни та інтересах усіх без винятку верств населення, а також на виконання рекомендацій та конвенцій МОП, виконання норм, що містяться в Конституції України [28].

Введені в дію такі нормативно-правові акти, які становлять основу чинного законодавства України та регулюють оплату праці:

- 1) Конституція України;
- 2) Кодекс законів про працю (далі КЗпП);
- 3) Закон України «Про оплату праці»;
- 4) Господарський кодекс України ;
- 5) Податковий кодекс України;
- 6) Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- 7) інші нормативно-правові акти.

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що також включає можливість заробляти на життя працею, на яку він добровільно погоджується або добровільно обирає. Держава має створити умови для реалізації громадянами свого права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професій і видів зайнятості, здійснювати програми професійної підготовки, підготовки та перепідготовки відповідно до соціальних потреб. Застосування примусової праці суворо заборонено [30].

Загальні засади бюджетного законодавства визначають норми бюджетного права України, організацію бюджетної системи України, правовий статус бюджетних правовідносин, основи бюджетного процесу та взаємовідносини між бюджетами, види та причини недотримання бюджетного законодавства.

Відповідно до статті 98 КЗпП України [14] бюджетний орган виплачує заробітну плату та позапланові доходи бюджету в межах бюджетних асигнувань відповідно до законів України та інших нормативно-правових актів та законів, великих, відомчих та регіональних угод, колективних договорів (рис. 1.6).

Відповідно до статті 8 Закону України «Про оплату праці» Кабінет Міністрів України погоджує умови обчислення рівня оплати праці працівників бюджетних органів [14].

Правові засади нагляду, організації, бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні визначаються Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

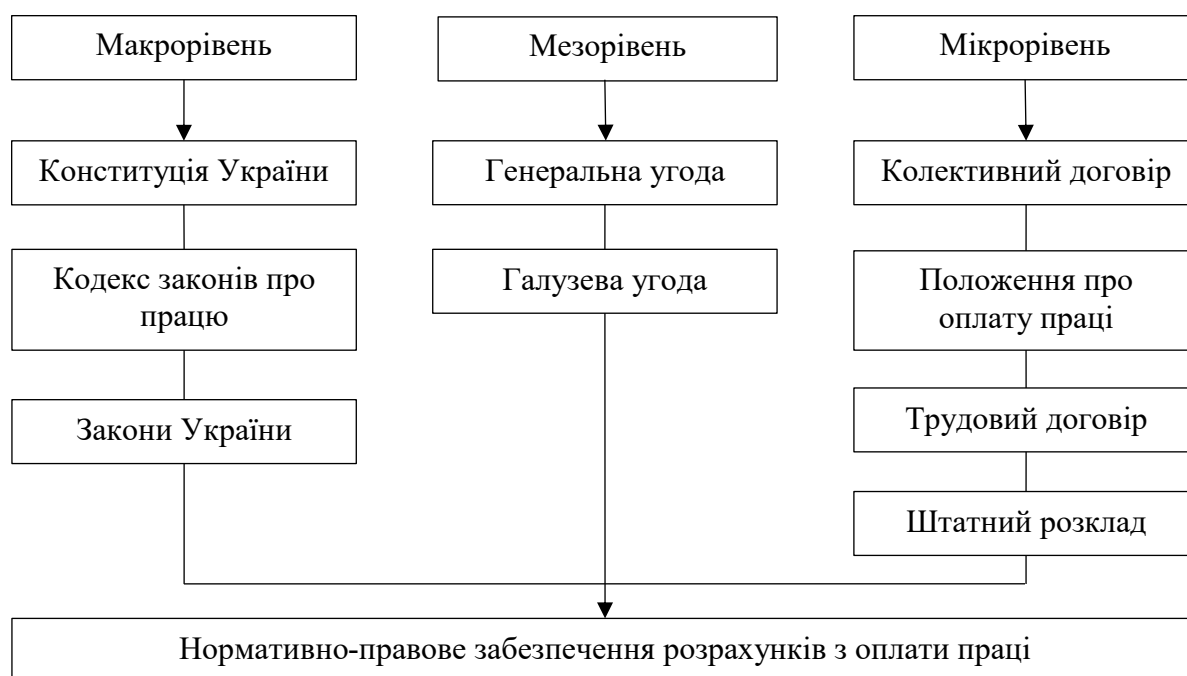


Рисунок 1.6. Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці[13]

Порядок підписання контракту передбачено положенням Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 про порядок підписання контракту при прийомі на роботу (прийманні на роботу) працівників.

Штат визначається штатною структурою бюджетного відомства. За функціональним призначенням персонал бюджетного відомства поділяється на три групи:

- персонал основної діяльності;

- адміністративно-управлінський персонал;
- допоміжний обслуговуючий персонал.

Фінансування виплати заробітної плати бюджетними органами здійснюється за окремим пунктом, який захищений Законом України «Про державний бюджет України», тобто заробітна плата виплачується спочатку і одночасно перераховується в обов'язковий фонд.

Фінансування витрат на оплату праці працівників бюджетних органів здійснюється в межах асигнувань, передбачених кошторисом доходів і видатків. При складанні кошторисів планування витрат на оплату праці здійснюється відповідно до вимог «Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог бюджетної організації» та затверджується постановою КМУ. Україна 28.02.2000 № 228 [47]

Відповідно до статті 3 Закону України «Про оплату праці», «мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці».

Мінімальна заробітна плата є національним соціальним забезпеченням і є обов'язковою для всіх підприємств, усіх форм власності та господарювання, а також фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників на всій території України за будь-якої системи оплати праці. Мінімальна місячна заробітна плата розраховується виходячи з відрядної та погодинної оплати праці.

Відповідно до статті 13 Закону України «Про оплату праці» виплата заробітної плати працівників, що фінансуються з бюджету, здійснюється в межах бюджетних асигнувань відповідно до нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України [14].

Регулювання заробітної плати здійснюється законодавством на двох різних рівнях – національному та контрактному. Національний рівень заробітної плати – це правове регулювання заробітної плати робітників на підприємствах різних форм власності шляхом встановлення мінімальної заробітної плати та інших національних стандартів і гарантій.

Визначати умови та розміри заробітної плати керівників бюджетних установ, керівників спільних підприємств, працівників підприємств з бюджетними коштами, здійснювати нагляд за фондами заробітної плати працівників підприємств-монополістів, стягувати податки з доходів працівників.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» вимоги та розміри виплати працівникам бюджетних організацій визначаються Кабінетом Міністрів України. Погодинна заробітна плата є найбільш поширеною формою в бюджетних установах. Він може бути дуже простим, розрахованим погодинно (встановити фіксовану погодинну ставку для працівників); погодинною премією (крім заробітної плати, премії видаються виходячи з посадової заробітної плати) і заробітною платою за повний робочий день (кожному працівнику призначається місячний оклад)[14].

Наступним нормативним актом, що регулює заробітну плату, передбачається що заробітна плата повинна виплачуватися працівникам регулярно та в робочі дні у строки, визначені колективним договором або нормативним законопроектом роботодавця, за згодою виборна профспілкova організація. Головна профспілка або інша організація трудового колективу (якщо такої групи немає, представника, обраного та уповноваженого трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць, а строк не перевищує шістнадцяти календарних днів і не пізніше сім календарів Через кілька днів після закінчення періоду дат за це здійснюється оплата.

Якщо дата виплати заробітної плати збігається зі святковим, вихідним або неробочим днем, заробітна плата виплачується попереднього дня. Розмір заробітної плати у першій половині місяця визначається колективним договором або положенням, укладеним з профспілкою, і не може бути нижчим від фактично оплаченої тривалості робочого часу за тарифною ставкою (заробітної плати працівників). Іншими словами, розмір передоплати повинен становити не менше 50% тарифної ставки або посадового окладу працівника за поточний місяць. При нарахуванні авансової виплати премії, надбавки та інші доплати, передбачені

законодавством, не враховуються і мають бути виплачені у встановлені строки виплати заробітної плати в кінці місяця.

Відповідно до вимог КЗпП, заробітна плата повинна виплачуватися не рідше двох разів на місяць, і роботодавці зобов'язані дотримуватися цієї вимоги при встановленні умов виплати заробітної плати. При цьому роботодавець має право виплачувати заробітну плату навіть більше двох разів (наприклад, раз на тиждень). Розділ VII Закону України про працю містить положення про розмір заробітної плати, мінімальну заробітну плату та індексацію заробітної плати, заробітну плату підприємств, установ та організацій, системи оплати праці, суми заробітної плати та суми професій (посад) та інші важливі положення. І виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, винагороди за важку роботу, винагороди за святкові та неробочі дні, умови виплати заробітної плати тощо, але не розмежовують тотожність цих понять. [39].

Згідно з гл. 4 КЗпП визначено, що тижнева тривалість робочого часу в будь-якому разі не може перевищувати 40 годин і може становити шість або п'ять днів. Але є певні категорії працівників, які скорочують робочий тиждень.

Відповідно до статті 69 ГКУ підприємства, організації чи установи самостійно встановлюють скорочений робочий день та інші пільги для своїх працівників, тому підприємства та організації при укладанні колективних договорів можуть встановлювати менший за законом робочий час. При цьому заробітна плата повинна виплачуватися за повною заробітною платою, тобто повною заробітною платою.

При розрахунку залишку робочого часу слід мати на увазі, що згідно ст. 53 КЗпП напередодні святкових і неробочих днів робочий час працівників, крім працівників, передбачених статтею 51 КЗпП передбачено, що п'ятиденний і шестиденний робочий тиждень скорочується на одну годину, напередодні вихідних днів шестиденний робочий тиждень не може перевищувати п'яти годин.

До українських святкових днів належать: 1 січня – Новий рік; 7 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 травня – День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій

війні (День перемоги); 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України; 25 грудня – Католицьке Різдво. Також до неробочих днів належать Пасха (Великдень) та Трійця, які завжди припадають на неділю. Згідно зі ч. 3 ст. 67 КЗПП, якщо святковий день збігається з вихідним днем, то цей вихідний переноситься на наступний день після святкового.

Податковим кодексом України (ПКУ) № 2755-VI від 2 грудня 2010 р. встановлено єдину ставку податку на доходи фізичних осіб у розмірі 18%, включаючи доходи у вигляді заробітної плати. Тому при обчисленні доходів у вигляді заробітної плати база оподаткування доходів фізичних осіб визначається як сума нарахованої заробітної плати за вирахуванням страхових внесків, а сума податкових соціальних пільг (ПСП) (за наявності) у ст.164.6 ст. Стаття 164 Податкового кодексу України.

Базовий ПСП становить половину (50%) прожиткового мінімуму працівника, який працює з 1 січня поточного року. На 2021 рік відповідно до Закону про національний бюджет на 2021 рік цей мінімальний рівень життя встановлюється на рівні 2270 грн.

Отже, $\text{ПСП} = 1135 \text{ грн} (= 2270 \times 0,5)$. І на нього НЕ впливає збільшення прожиткового мінімуму протягом року (1 липня 2021 та 1 грудня 2021).

Також на ПСП не впливає розмір мінімальної зарплати – з її зростанням 1 грудня 2021 року з 6000 грн до 6500 грн ПСП залишилася тією ж, як і була. Увага: Базова ПСП 2021 = 1135 грн.

Протягом 2021 року, незважаючи на підвищення прожиткового мінімуму, ПСП не зміниться – ця цифра зафіксована на 1 січня 2021 року.

Одним із важливих нормативних документів щодо оплати праці є Національне положення (стандарт) 132 «Оплата праці працівників» з бухгалтерського обліку у державному секторі, затверджене постановою Мінфіну України від 29 грудня 2011 р. № 1798. НПСБО встановлює метод і принципи обліку інформації (грошової та натуральної) за виконану працівниками роботу та її розкриття у фінансовій звітності.

Відповідно до нього, в нього входять регулярні виплати, вихідні та інші виплати працівникам.

Поточні виплати працівникам включають: заробітну плату та іншу нараховану заробітну плату на основі ставок і посадових окладів; оплату за неробочий час (відпустки та інші оплачувані неробочі години); протягом 12 місяців після закінчення відповідного робочого періоду працівника та інші винагороди тощо.

Значна допомога, особливо інші виплати працівникам, визнається зобов'язанням протягом звітного періоду, якщо така робота, виконана працівниками протягом цього періоду, дає їм певні права на ці виплати[42].

Якщо суб'єкти державного сектору мають невід'ємні зобов'язання щодо звільнення працівників до досягнення ними пенсійного віку або надання допомоги при звільненні відповідно до законів, контрактів чи інших угод, вони повинні підтвердити обов'язки щодо виплати звільнення.

Нарахована сума виконаної працівником за звітний період роботи та нарахована сума єдиного внеску на загальнообов'язкове національне соціальне страхування визнаються поточними зобов'язаннями та витратами звітного періоду, у якому виникли зобов'язання. входить до вартості активів.

Нормативним законом, що регулює порядок індексації заробітної плати, є ЗУ «Про індексацію грошових доходів населення».

Індексується не вся заробітна плата, а лише частина існуючого рівня життя працездатного населення. У 2021 році прожитковий мінімум працездатного населення зростає таким чином:

2270 грн – 01.01.2021–30.06.2021;

2379 грн – 01.07.2021–30.11.2021;

2481 грн – 01.12.2021–31.12.2021.

Однак, незважаючи на покращення рівня життя, індексація може не підвищитися. Вирішальну роль відіграє показник індексу споживчих цін (ІСЦ).

ІСЦ показує зростання собівартості певного набору продукції. І одного його зростання недостатньо. Щоб «уможливити» індексацію заробітної плати, це

підвищення має перевищувати 3% (або 1,03). Ці 3% розраховуються не з початку року, а розраховуються з бази шляхом множення індексу на кілька місяців, що дорівнює 100% (або 1).

Наприклад, якщо помножити 12 коефіцієнтів з січня по грудень, ІСЦ за 2019 рік складе 104,1%. Це вважається середньорічним рівнем інфляції в 2019 році; 2020-ІСЦ 105,0%. Однак при розрахунку коефіцієнта індексації замість річного використовується місячний ІСЦ. ІСЦ > 3%-пори́г індексації.

Особи, які працюють за сумісництвом, обчислюють заробітну плату відповідно до постанови «Про роботу за сумісництвом для працівників державних підприємств, установ та організацій». Працівники, експерти, працівники державних органів і організацій мають право залучати до роботи за сумісництвом, тобто крім основної роботи, іншу роботу згідно з трудовим договором. За договором про сумісництво працівники мають право працювати в тій самій чи іншій організації, а також у вільний від роботи час.

Розрахунок допомоги по тимчасовій непрацездатності здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування».

У порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, застрахованим особам, які перебувають за сумісництвом та за основним місцем роботи, надається допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога під час вагітності та після пологів.

Нормативним документом для нарахування відпусток є український ЗУ «Про відпустки», який визначає право держави гарантувати відпустки.

Згідно з податковим законодавством України, платниками податків є:

- громадяни України, які отримують як внутрішні, так і іноземні доходи в Україні;
- громадяни іншої країни, отримують доходи з джерел на території України. [44]

Об'єктами оподаткування громадян України є:

- загальний місячний оподатковуваний дохід;

- річний чистий оподатковуваний прибуток визначається шляхом віднімання загального річного оподаткованого доходу з податку, що підлягає сплаті за звітний рік;

- дохід з України підлягає оподаткуванню остаточним податком на момент виплати;

- іноземні доходи.

Ставка податку на доходи фізичних осіб становить 18%.

Загальний річний оподатковуваний дохід включає загальний місячний оподатковуваний дохід за звітний рік та іноземний дохід, отриманий у звітному році[25].

Загальний місячний оподатковуваний дохід включає:

- нараховані доходи платників податків із заробітної плати, інших форм виплат та заохочень.

- нараховані доходи платників податків із заробітної плати, інших форм виплат та пільг.

- доходи від продажу прав інтелектуальної власності;

- дохід у вигляді роялті;

- пенсійні внески в рамках недержавного пенсійного регулювання, передбаченого законодавством;

- страхова сума або пенсійна виплата;

- оподатковуваний дохід не включається до загального оподаткованого доходу попереднього податкового періоду, а визначається окремо платником податку протягом звітного періоду;

- дохід, який платник податку отримує від роботодавця як додатковий дохід;

- дохід у вигляді штрафів, пені або пені, фактично отриманих платником податків як відшкодування грошових або негрошових збитків;

- платник податків не повернув зайві гроші у встановлений законодавством строк у зв'язку з відрядженням або звітом;

- дохід у вигляді відпустки;

- дохід у вигляді лікарняного;
- дохід платників податків від торгівлі, комбінації тощо [17].

Заробітна плата, що виплачується працівникам бюджетних органів, включається до доходів поточного місяця, включаючи заробітну плату, різні доплати та надбавки, премії, пільги, відпускні, у тому числі відрахування. Ставка єдиного соціального внеску – 22%, військового збору – 1,5%.

Тарифна сітка (оклад) складається на основі співвідношення тарифної ставки та тарифної ставки (окладу) працівників I категорії відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України».

Схема оплати (тарифної ставки) в бюджетній області, виходячи з:

- мінімальна заробітна плата (тарифна ставка), встановлена Кабміном;
- співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) та тарифного коефіцієнта між кваліфікаціями.

Відповідно до статті 69 Господарського кодексу України передбачено, що «підприємства самостійно встановлюють скорочений робочий день та інші пільги для своїх працівників, тому підприємства та організації під час підписання колективних договорів можуть встановлювати тривалість робочого часу, меншу за встановлену законом. У цьому випадку винагорода має бути виплачена в повному обсязі (повний оклад)».

Враховувати слід при розрахунку залишку робочого часу, напередодні святкових і неробочих днів ст.53 КЗпП встановлюється режим роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 Закону України «Про працю» передбачено, що тривалість робочого часу п'ять і шість робочих днів на тиждень скорочується на одну годину, напередодні вихідних днів тривалість шести днів на тиждень не може перевищувати п'яти годин[45].

Відповідно до ч. 3 статті 67 ЗУ «Про працю» передбачено, що якщо святкова або неробоча вихідна збігається з днем відпочинку, то вихідний день переноситься на наступний за святковим або неробочим днем.

Відповідно до Кодексу законів про працю України (глава 4), тривалість робочого дня не може перевищувати 40 годин, а може становити п'ять або шість

днів. Але є певні категорії працівників, які скорочують робочий тиждень.

Відповідно до ч. 1 ст. 51 КЗПП скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- 1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 год. на тиждень,
- 2) для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 год. на тиждень.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» та інших джерел фінансування, передбачених законодавством та місцевими нормативно-правовими актами, реалізовувати загальнодержавні, відомчі та регіональні плани профілактики нещасних випадків та професійних захворювань, а також передбачати бюджети на профілактичні заходи, пов'язані з безпекою.

Тому порядок обліку заробітної плати та платежів на соціальне страхування бюджетними органами регулюється правилом і системою, що містить багато протиріч.

Висновки до розділу 1

Бухгалтерський облік оплати праці та соціального страхування в таких установах регулюється законодавством про бюджетний процес та нормативно-правовими документами по організації і веденню бухгалтерського обліку в установах Міністерством фінансів України (МФУ) та Державної казначейської служби.

З огляду на викладене, організацію облікового процесу в бюджетних органах заробітної плати та соціального страхування можна розглядати як систему методів, прийомів і заходів, що забезпечують найкраще функціонування бухгалтерського обліку.

Заробітна плата є спірною категорією в системі економічних показників, оскільки вона відображає різні інтереси всіх сторін трудових відносин. Механізми компенсації за ринкових умов сильно відрізняються. Його головне завдання – стимулювати продуктивність. Оскільки нормативна база постійно

змінюється та накопичено велику кількість оригінальних та зведених документів з оплати праці, важливою частиною роботи бухгалтера є її перегляд та вдосконалення відповідно до чинних вимог. З метою підвищення ефективності бухгалтерського обслуговування бюджетних органів важливою є розробка концепції обліку операцій із заробітної плати. Це сукупність точок зору та методів вирішення проблеми вдосконалення організації оплатних документів бюджетних органів.

В Україні фактично створено законодавчу базу нагляду за заробітною платою відповідно до чинних міжнародних стандартів праці в умовах ринкової економіки, але цей механізм не функціонував повною мірою, особливо в контрактному нагляді. Сьогодні у сфері оплати праці залишається багато невирішених питань і суперечок. Організація обліку заробітної плати повинна сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, правильному розрахунку чисельності працівників для цілей оподаткування.

Проведене дослідження дозволяє зробити певні висновки, що заробітна плата бюджетного органу займає одне з центральних місць у системі бюджетного обліку та політики.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування

Основними нормами та правовими документами, що регулюють оплату праці українських працівників, є КЗпП та Закон України «Про оплату праці». Крім того, існує багато інструкцій, положень і наказів, які регулюють конкретні види нарахувань і відрахувань. Щодо форми обліку та нарахування заробітної плати, то ця функція України покладена на Міністерство статистики[14].

У бюджетних асигнуваннях чітко розмежовані витрати на заробітну плату та соціальне страхування з економічних причин, а розподіл коштів здійснюється на основі:

- заробітна плата;
- нарахування.

Зокрема, існують такі коди, за якими одержувачам бюджетних коштів виплачуються:

– Код 2110-«Оплата праці». У цю категорію входять заробітна плата всіх працівників бюджетного відомства, матеріальна допомога військовослужбовцям, приватним особам. Винагорода виплачується відповідно до заробітної плати, розцінок або ставок, включаючи грошову допомогу, витрати на премії та інші винагороди та винагороди, що надаються відповідно до законодавства;

– Код 2111 – «Заробітна плата». У цій статті розглядаються такі види витрат:

а) витрати на виплату фіксованої заробітної плати, розцінки або ставки всіх штатних працівників;

- б) вартість праці за трудовим договором;
- в) збори за вислугу років;
- г) витрати, пов'язані з доплатою за військові звання, надбавками та обов'язковими доплатами (плата за роботу в нічний час, доплата за науковий ступінь, плата за знання іноземної мови тощо);
- д) витрати, пов'язані з виплатою премій та інших видів винагород або винагород відповідно до законодавства;
- е) матеріальні та оздоровчі субсидії на щорічну відпустку відповідно до законодавства;
- є) якщо це передбачено законодавством, вартість одноразової грошової допомоги, пов'язаної з виходом на пенсію;

– Код 2120-«Нарахування на оплату праці». Відповідно до кодексу бюджетні органи мають включатися до фонду оплати праці, тобто єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що нараховується відповідно до чинного законодавства.

На рисунку 2.1 наведено загальний план бухгалтерської організації, яка розраховує оплату праці.

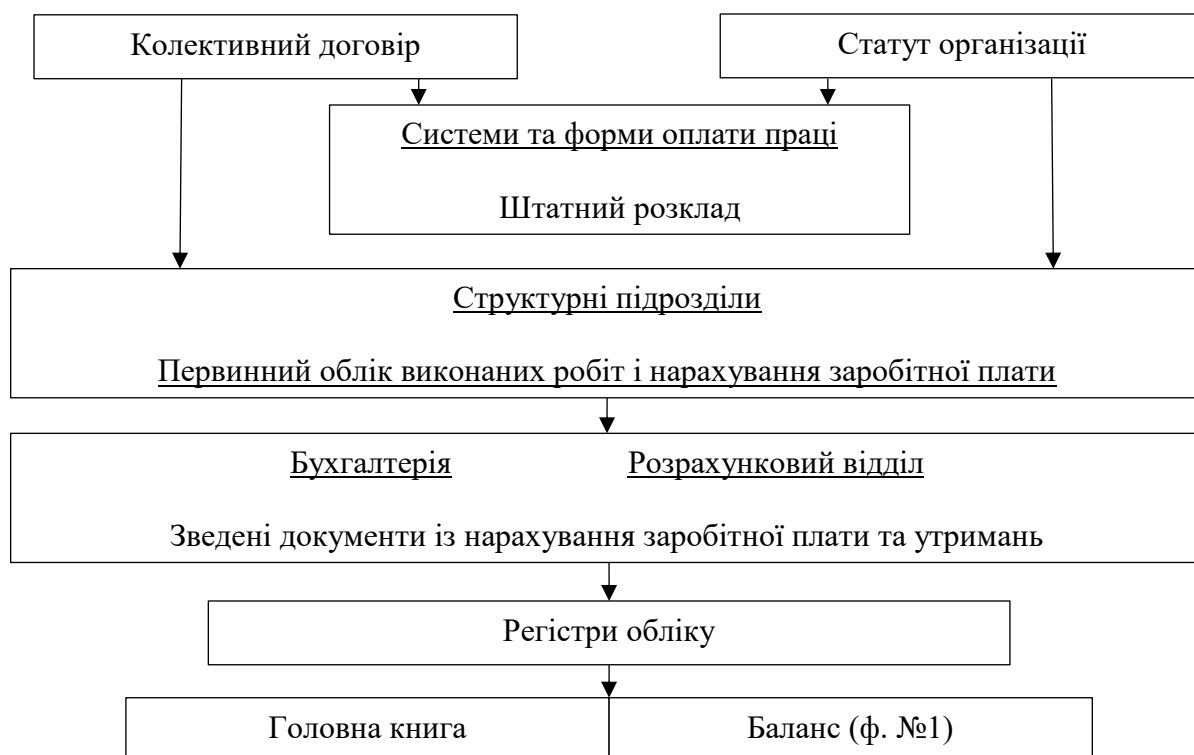


Рис. 2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці[36]

З 1 січня 2009 року введено в дію новий типовий формат документів бухгалтерського обліку та розрахунків бюджетного підрозділу. Види цих документів затверджено згідно з наказом Держкомстату «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» № 489 від 5 грудня 2008 року. Відповідно до наказу існує лише два види документів для розрахунку з працівниками:

- П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника»;
- П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)».

Формат цих документів далекий від досконалості і підходить не всім бюджетним установам та організаціям України. Тому будь-який бюджетний орган, у якого працівникам нарахована та виплачена заробітна плата, має право самостійно сформулювати форму, яка найбільше відповідає умовам оплати праці бюджетного органу. Про це слід зазначити в наказі щодо облікової політики організації[36].

Облікова політика, яка використовується для розрахунку робочого часу, визначена в обліковій політиці ДСНС в Івано-Франківській області:

- особа, відповідальна за облік витраченого часу;
- посадові особи, які повинні засвідчити інформацію у формі підписом;
- кінцевий термін, до якого розклад має бути поданий на підпис відповідним посадовим особам;
- період, протягом якого необхідно подати звіт до бухгалтерії для нарахування заробітної плати;
- порядок додавання нових працівників до табеля та вилучення інформації про звільнених працівників із табеля;
- правила та порядок присвоєння номерів зарплати кожному працівнику;
- відкоригувати правила щодо фактичної інформації про роботу співробітників та інформації про відсутність співробітників на робочому місці.

Розрахункові відомості є основними документами для фіксації фактів здійснення комерційних операцій, які формуються відповідно до пунктів 1 і 2 статті 9 ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [42].

У невеликих бюджетних установах з меншою кількістю працівників зазвичай використовується лише одна розрахункова форма. Зазначимо, що після доопрацювання КЗпП бюджетним органам тепер потрібно виплачувати аванси та заробітну плату. Заробітна плата бюджетному органу виплачується двічі на місяць: перше півріччя – 50% авансового доходу за вирахуванням податків, які підлягають утриманню в установленому порядку. Друга половина місяця – фактичний місячний дохід за вирахуванням передплат та відрахувань.

У розрахунково-платіжному звіті (ф. № 49) нарахована заробітна плата відображає суму нарахованої заробітної плати за видами виплат, відрахувань і утримань, а також табельний номер кожного фонду оплати праці та суму, видану загальним органом. Підставою для складання розрахунково-платіжної інформації є наказ про прийняття на роботу працівників відповідно до затверджених нормативів персоналу та оплати праці; документи обліку робочого часу (з використанням таблиць обліку робочого часу); листки непрацездатності; видача авансових розрахунково-оплатних відомостей. При підготовці такої розрахунково-платіжної інформації бухгалтерія бюджетного органу використовує таблиці тарифних ставок, таблиці ставок податків, довідники законодавства про працю для полегшення обчислення працівниками бухгалтерії заробітної плати та відрахувань з них.

Розрахувати заробітну плату та аванс працівника можна на основі розрахунково-платіжної інформації. Розрахована з ними щорічна відпустка працівників бюджетного органу проводиться в анотаційному розрахунку ф. №425.

Розрахунково-платіжна відомість розслідуваного бюджетного органу підписується працівниками, які її підготували та розглянули. На титульному аркуші вигравірувано напис, що дозволяє видавати готівку з каси та перераховувати на банківську платіжну картку за підписом голови військового госпіталю та головного бухгалтера із зазначенням терміну та загальної суми заробітної плати[28].

У зв'язку зі зменшенням заробітної плати зведену інформацію про суму нарахованої заробітної плати, суму, яка утримується з цих сум, та суму до виплати можна отримати в ДСНС в Івано-Франківській області. Ця інформація важлива для:

- здійснення контролю витрачання фонду оплати праці;
- визначити загальну суму, використану для перерахування податків;
- прийом готівки в банківській установі з метою видачі готівки працівникам;
- звіт тощо.

Це досить трудомістке завдання, тому для його виконання в основному використовуються комп'ютери. У наведених даних також проведено аналітичний облік рахунку «розрахунок оплати праці працівникам».

При розрахунку заробітної плати обов'язковими є відомості про працівників, які визначаються штатним розписом бюджетного органу. За функціональним призначенням персонал бюджетного відомства поділяється на три категорії: персонал основної діяльності, адміністративно-управлінський персонал і персонал технічного забезпечення.

Наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. № 489 затверджено типову форму основних бухгалтерських документів для розрахунку заробітної плати. Форма основних документів обліку розрахунку заробітної плати ДСНС в Івано-Франківській області наведена на рисунку 2.1.

Облік господарського персоналу ведеться відділом кадрів за типовою формою. Наказом Державного комітету статистики України від 05.12.08 р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» затверджено типові форми кадрових і службових розрахунків, а саме:

- № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;
- № П-2 «Особова картка працівника»;
- № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»;

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

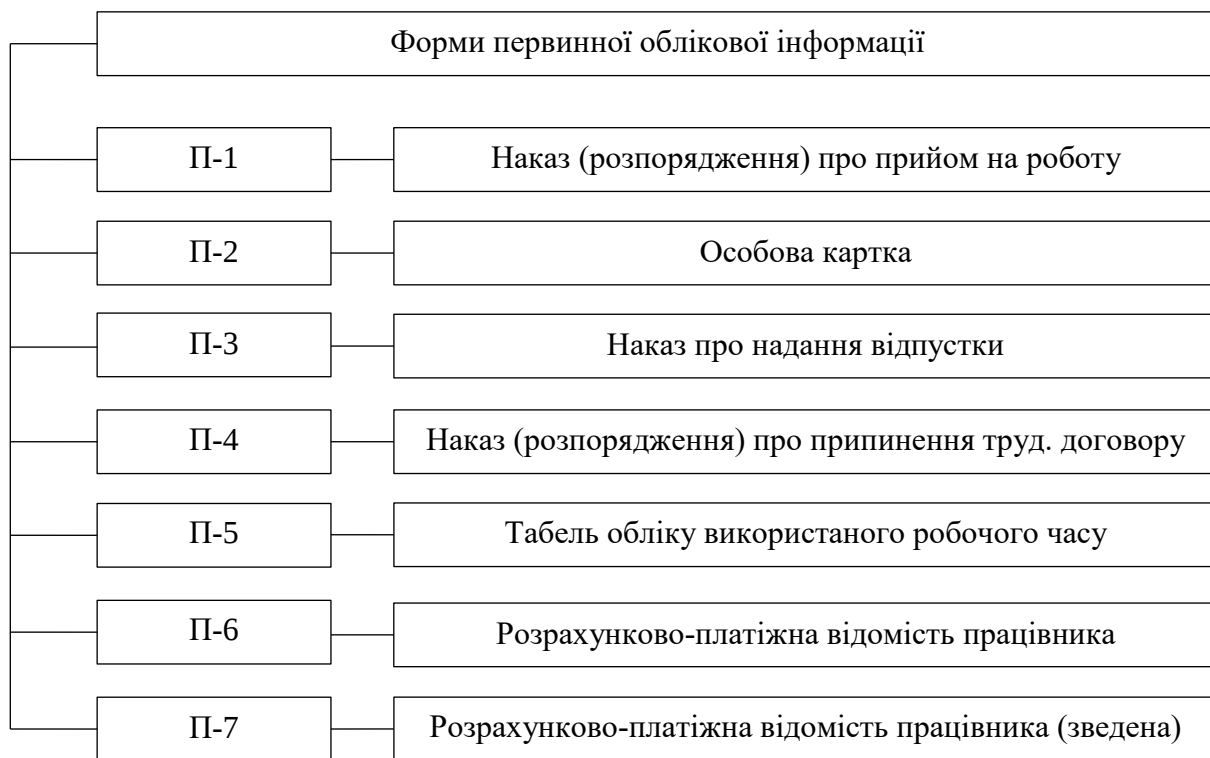


Рис. 2.2. Форми первинної облікової документації обліку розрахунків з оплати праці[49]

При оформленні вище перелічених та інших документів обов'язково слід урахувувати вимоги Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 24.05.95 № 88 та ДСТУ 4163-2003 «Вимоги до оформлення документів», затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 07.04.03 № 55.

Оскільки бухгалтерський облік бюджетної установи залежить від первинних документів, важливо використовувати Табель обліку робочого часу. Відповідно до положень Державного комітету статистики «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» існує типовий формат П-5. Обов'язки з ведення діловодства покладаються на

працівників структурних підрозділів, визначених наказом агентства. На початку місяця призначена особа заповнює необхідну детальну інформацію на підставі кадрового обліку. Протягом місяця у звіті зафіксовано зняття та прогули в символічному вигляді на підставі відповідних документів – військкомату, довідки про виклик із суду, довідки про тимчасову непрацездатність тощо[46].

Наприкінці місяця в таблиці обчислюється загальна кількість робочих і неробочих днів. Заповнений табель подається в бухгалтерію, яка є основною базою для нарахування заробітної плати працівникам організації.

Форма табеля поділяється на:

- список працівників, включаючи робочі дні, інформацію про хворобу та відпустку.
- розрахувати кількість днів для кожного виду відміток для кожного працівника.

Цей графік є основою для:

- нарахування заробітної плати працівникам;
- накопичувати виплати у разі тимчасової непрацездатності працівника;
- накопичена сума за час щорічної відпустки працівника;
- нарахування інших виплат, здійснених працівниками агентства.

Звіт складається та підписується відповідальною особою. Будь-які виправлення в цьому документі неприпустимі, оскільки він є однією з основних баз нарахування заробітної плати працівникам.

В обліковій політиці обчислення робочого часу самі підприємства, установи, організації визначають:

- особа, відповідальна за облік витраченого часу;
- посадові особи, які повинні засвідчити інформацію у формі підписом;
- період, протягом якого необхідно подати звіт до бухгалтерії для нарахування заробітної плати;
- порядок додавання нових працівників до табеля та вилучення інформації про звільнених працівників із табеля;
- правила та порядок присвоєння номерів зарплати кожному працівнику;

– відкоригувати правила щодо фактичної інформації про роботу співробітників та відомостей про відсутність співробітників на робочому місці[45].

Якщо виплата здійснюється через касу установи, і після закінчення строку виплати заробітної плати касир зобов'язаний зафіксувати фактично виплачену суму в кінці дня. Якщо працівник не отримує заробітну плату, йому слід поставити на підписі відмітку «Депоновано».

Після отримання бухгалтером звіту касира він перевіряє правильність оформлення документа та його оформлення. Внесена сума заробітної плати фіксується в книзі заробітної плати, а потім виписується касовим ордером. Якщо неотримана сума заробітної плати буде перерахована як залишок до розрахунково-платіжної відомості за наступний місяць, вона не буде зафіксована та внесена в реєстр заробітної плати. Записи в цьому реєстрі розташовані в хронологічному порядку. Термін зберігання цього документа становить три роки з дня внесення останньої інформації.

ДСНС в Івано-Франківській області використовує пластикові картки для оплати праці працівників у безготівковій формі. Заробітна плата, що підлягає виплаті, зараховується на банківський рахунок, відкритий згідно з платіжними інструкціями та перерахований на картковий рахунок працівника відповідно до «реєстру зарахування». Оскільки це зменшує грошовий потік та витрати на отримання готівки з банку, її потрібно повертати, тому такий спосіб розрахунку платежу дуже зручний для установ та працівників.

Тому в бюджетному органі заробітну плату відраховують і вираховують з неї. У даному виді бюджетного агентства організація для цієї мети вимагає наступні документи:

- 1) таблиць обліку робочого часу;
- 2) особові картки;
- 3) розрахунково-платіжна відомість.

Розрахунок індивідуальних соціальних внесків здійснюється на підставі бухгалтерських документів, що підтверджують нарахування допомоги. Це

призвело до документального підтвердження на підставі розрахунку єдиного соціального внеску (рисунок 2.3).



Рисунок 2.3. Схема документообороту з обліку праці та бази нарахування єдиного соціального внеску[46]

Крім основної заробітної плати, працівники також отримують додаткову заробітну плату через різні доплати, надбавки чи премії.

Надбавки працівникам бюджетних органів установ та організацій ДСНС в Івано-Франківській області можуть становити до 50% посадового окладу (ставка заробітної плати): відмінна робота; виконання особливо важливих завдань (за терміном їх виконання); за складність, робота напружена.

Максимальний розмір цих надбавок для працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу. Це обмеження не поширюється на працівників державних органів.

У разі несвоєчасного виконання робіт, погіршення якості роботи та порушення трудової дисципліни ці надбавки скасовуються або зменшуються згідно з наказом ДСНС Івано-Франківської області із зазначенням порушення.

За почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний» – у розмірі 40 відсотків, «заслужений» – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Для спортивних звань «почесний тренер» та «почесний майстер спорту» – 20%, «майстер міжнародного спорту» – 15%, «майстер спорту» – 10% посадового окладу (ставки заробітної плати).

Якщо діяльність працівника з персональними даними відповідає існуючому почесному чи спортивному званню, працівникові буде встановлено надбавку за почесне та спортивне звання. За наявності двох і більше найменувань надбавка встановлюється на одне (вище) звання. Співвідношення між почесним або спортивним званням та профілем діяльності працівника на цій посаді визначається начальником ДСНС в Івано-Франківській області.

За знання та користування іноземними мовами: одна європейська – 10%, одна східна, фіно-угорська або африканська – 15%, дві і більше мов – 25% від посадового окладу (ставка заробітної плати).

Працівникам, посади яких вимагають знання іноземних мов і підтверджені відповідними документами, надбавки не нараховуватимуться.

За роботу з відомостями, що становлять державну таємницю, за ступенем конфіденційності інформації встановлюється доплата виходячи з посадового окладу (тарифної ставки):

1) особам, які працюють в умовах режимних обмежень, крім працівників режимно-секретних органів: відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості», – 20 відсотків; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», – 15 відсотків; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно», – 10 відсотків;

2) працівникам режимно-секретних органів: відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості», – 60 відсотків; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», – 50 відсотків; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно» – 30 відсотків.

Ця надбавка поширюється на працівників, які у своїй професійній діяльності часто користуються відомостями державної таємниці[23].

Вважається, що працівники продовжують поводитися з інформацією про державну таємницю, якщо вони займаються розробкою, виготовленням,

обліком, зберіганням, використанням документів, продукції та інших носіїв державної таємниці в межах своєї відповідальності, вони приймають рішення про оприлюднення такої інформації або продовжувати контролювати державну таємницю.

Для роботи з ізольованими захисними респіраторами: у герметичному середовищі – 10%, на свіжому повітрі – 5% місячного окладу пожежного (респіраторника) за одну годину роботи (за окремою таблицею).

Водії транспортних засобів винагороджуються відповідно до їх рівня: водії I категорії (старші водії) – 25%, II розряд – 10% від встановленої тарифної ставки за робочий час.

Надбавка за рівень водія (старшого водія) виплачується начальником ДСНС Івано-Франківської області за результатами кваліфікаційної комісії з дня затвердження рівня кваліфікації.

Підставою для присвоєння кваліфікації I класу має бути право керування транспортними засобами категорії «B», «C», «D», «E» та класу II-«B» з відміткою водійського посвідчення «C», «E», або тільки "D" ("D" і "E"). Отже, якщо стаж роботи водія автомобіля II категорії не менше двох років, може бути присвоєна кваліфікація I типу, а за наявності стажу роботи водія автомобіля – кваліфікація II типу не менше, ніж три роки.

У разі порушення правил дорожнього руху рівень кваліфікації водія знижується або скасовується, оголошується в наказі відповідальної особи з поясненням причин.

У разі прострочення виконання завдання, погіршення якості роботи або порушення адміністративної дисципліни надбавка скасовується або зменшується.

Максимальна – 50% посадового окладу (тарифної ставки): використовується для тимчасово відсутніх працівників для виконання своїх посадових обов'язків; поєднується з професійною (посадою); використовується для розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконання.

Керівники, представники, керівники структурних підрозділів та їх представники ДСНС в Івано-Франківській області такі доплати не стягують.

З 10 вечора до 6 ранку за кожну годину роботи максимальна плата становить 40% погодинної (заробітної плати) за роботу в нічний час.

За використання дезінфікуючих засобів на виробництві та для працівників, які займаються прибиранням туалетів – 10% посадового (місячного) окладу.

Водії в ненормований робочий день (старші водії) – нараховується 25% ставки збору за робочий час.

За вислугу років від ДСНС до тарифного розряду працівника в Івано-Франківській області, залежно від стажу, розмір надбавки становить: понад 2 роки - 5%; понад 5 років-10%; більше ніж 10 років – 15 %; понад 15 років – 20 %; більше 20 років – 25 %.

2.2. Методика обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування

Принцип формування бухгалтерського обліку способу інформації оплати (грошової та негрошової форм) роботи, виконаної працівниками бюджетної сфери, та її розкриття у фінансовій звітності визначено НП (С) БОДС 132 «Виплати працівникам».

На розрахункових рахунках заробітну плату працівників, допомогу по тимчасовій непрацездатності, стипендії студентам, аспірантам і студентам та інші подібні виплати визначають рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці» (табл. 2.1) [58].

Кредити рахунку відображають суми нарахованої заробітної плати, матеріальної допомоги, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо, суми утримання та виплати заробітної плати, стипендій, пенсій, допомог та інших сум, перерахованих населенню. Суми вказуються в наказі про виконання та інші документи відрахування із заробітної плати, стипендії, пенсії, допомоги тощо, суми нарахованих витрат, сплачених фрілансерам, списання-їх виплати,

відрахування з них, перерахування сум, утриманих із заробітної плати, та суми, не отримані вчасно та віднесені до субрахунок «Розрахунки з депонентами» [11].

Таблиця 2.1

Рахунки з обліку праці та її оплати в державному секторі економіки

65	Розрахунки з оплати праці	
	651	Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів
	6511	Розрахунки із заробітної плати
	6512	Розрахунки з виплати стипендій, пенсій, допомоги та інших трансфертів населенню
	6513	Розрахунки з працівниками за товари, продані в кредит
	6514	Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках
	6515	Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування
	6516	Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків
	6517	Розрахунки з працівниками за позиками) банків
	6518	Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання
	6519	Інші розрахунки за виконані роботи

Для ілюстрації розрахунків з вкладниками, тобто працівниками, які не отримали вчасно заробітну плату, планом рахунків передбачено, що на субрахунок 6412 «Розрахунки з депонентами» ведуться облік розрахункових операцій з вкладниками – суми заробітної плати та стипендії, пенсій, та пільги та інші виплати населенню, які не надійшли вчасно, а також рахунки із загальною сумою заборгованості за вкладами, термін дії яких закінчився та підлягає сплаті до відповідного бюджету.

Нарахована заробітна плата в бухгалтерському обліку відображається за кредитом субрахунку 6511, що відповідає дебету субрахунку видатків 8011 або 8111 «Витрати на оплату праці» залежно від його нарахованого доходу (бюджетного чи власного).

З заробітної плати працівників бюджетних органів знімаються і утримуються ті самі податки та внески, що й підприємства. З заробітної плати відняти податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий збір (1,5%). Загальна ставка нарахування єдиного соціального внеску становить 22%.

З заробітної плати працівників бюджетного відомства за бажанням здійснюються наступні відрахування: за рішенням адміністративного відділу: планові та позапланові аванси; своєчасне звітування про невикрадені суми; розмір матеріальних збитків; адміністративні штрафи; виконання припису через суд; договір з працівниками: профспілкові внески; сплата відсотків за позику; сплата відсотків за товар, проданий в кредит; особисте страхування. Основні бухгалтерські проводки, що стосуються заробітної плати, наведено в таблиці. 2.2 [58]. Заробітна плата працівників бюджетних органів здійснюється відповідно до 2110 «Оплата праці» економічної класифікації видатків. У цю категорію входять усі працівники бюджетних установ (організацій) (крім військовослужбовців-код 2111), яким виплачується відповідно до встановленого окладу, ставки чи ставки, матеріальна допомога, у тому числі преміальні та інші види винагород чи винагород (грошовими та/або матеріальними).

Таблиця 2.2.

Бухгалтерські записи, пов'язані з заробітною платою[22]

Господарська операція	Дебет	Кредит
1	2	3
Нарахована заробітна плата, премія, відпускні	8011	6511
Нарахована допомога з тимчасової втрати працездатності за перші п'ять днів (шифр затрат 2120 "Нарахування на оплату праці"	8011	6511
Нарахована допомога з тимчасової втрати працездатності за рахунок фонду	2114	6511
Відраховано з заробітної плати, премії відпускних, допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності податок з доходів фізичних осіб	6511	6311
Відраховано з заробітної плати, премії відпускних, допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності військовий збір	6511	6311
Депоновано зарплату, премію, допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності відпускні	6511	6412
Видано з каси зарплату, премію, відпускні, допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	6511	2211
Видано депоновану суму	6412	2211
Утримано із зарплати за товари продані в кредит та перераховано суму продавцю товарів	6511	6513
	6513	2117

Продовження таблиці 2.2.

1	2	3
Перераховано зарплату на ощадну книжку, картковий рахунок	6511	6514

	6514	2313
Відраховано із зарплати та перераховано за договорами добровільного страхування	6511	6515
	6515	2313
Утримано профспілкові внески	6511	6516
Перераховано утримані профспілкові внески профспілці	6516	2313
Утримано та перераховано утриману суму за позичками банку	6511	6517
	6517	2117
Утримано із зарплати та перераховано за виконавчими документами	6511	6518
	6518	2313
Утримання із зарплати неповернутих підзвітних сум	6511	2116
Нарахування на заробітну плату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	8012 (8112)	6313

Субрахунок 6511 «Розрахунки із заробітної плати» використовується в ДСНС Івано-Франківської області для розрахунків із заробітної плати працівників, допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, стипендій студентам, аспірантам та студентам та інших подібних виплат.

Порядок обліку нарахованої заробітної плати та відрахувань в ДСНС Івано-Франківській області відображений у матеріальному ордері №5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій». № 405 (бюджет). Записи систематично реєструються відповідно до відповідних специфікацій класифікації функцій видатків спеціального фонду та видів фондів. У централізованому обліку записи відображаються в підрозділах установ, що обслуговуються централізованою бухгалтерією. Сума заробітної плати, видана з каси, відображається у матеріальному ордері № 1 «Накопичувальна відомість за касовими операціями». № 380 (бюджет). Дані пам'ятного ордера на кінець місяця переносяться до книги Журнал-головна.

Аналітичний облік депонованої заробітної плати здійснюється у „Книзі аналітичного обліку депонованої заробітної плати та стипендій” – ф. № 441 (бюджет)[33].

Відповідно до Конституції України в нашій державі набув чинності та набрав чинності Закон України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Принципи загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян України та загальні правові, фінансові та організаційні засади, визначені Законом України від 14 січня 1998 р. № 16/98-ВР «Основи

законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Обов'язкове державне соціальне страхування – це право, обов'язок і система гарантій, яке воно надає. Забезпечити соціальний захист, у тому числі матеріальне забезпечення у разі хвороби громадянина, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, незалежних від нього обставин, безробіття у старості та інших обставин, передбачених законодавством, у разі власника та його уповноваження установ (роботодавців), громадян, бюджетів та інших передбачених законом джерел шляхом сплати страхових внесків на формування грошових капітальних видатків.

Завданням загальнообов'язкового національного законодавства про соціальне страхування є встановлення гарантій захисту прав громадян, які мають право на пенсії та інші види соціального захисту, у тому числі права на забезпечення цих захистів у разі хвороби та постійного чи тимчасового. Інвалідність, безробіття внаслідок неконтрольованих обставин, народження дитини, неповнолітніх або непрацездатних дітей, які підлягають догляду, хвороба членів сім'ї, смерть громадян та членів їх сімей тощо.

Облік розрахунків за єдиними соціальними внесками та пенсійними фондами (розрахунок заробітної плати та відрахувань із заробітної плати)

Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ) – це страхування загального страхового внеску на страхування матеріальних цінностей, тимчасової втрати працездатності та витрат на поховання, медичного страхування, страхування від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань, що спричиняють втрату працездатності та безробіття. Український пенсійний фонд має право управляти ЄСВ[13].

Завданням пенсійного фонду є забезпечення стягнення єдиного внеску, ведення обліку доходів внеску та нагляд за сплатою внесків на соціальне страхування. Відповідно до своїх завдань пенсійний фонд:

Аналізувати та прогнозувати разом із загальнообов'язковим національним фондом соціального страхування кошти, отримані від сплати єдиного внеску[46].

Для підприємств та їх філій, а також фізичних і суб'єктів господарювання, які використовують працю працівників, об'єктом їх єдиної оплати є фактична вартість праці працівника, у тому числі вартість різноманітних винагород і заохочень, таких як основна і додаткова заробітна плата. Виплати за тарифними ставками, премії та заохочення, у тому числі в натуральній формі, визначаються відповідно до норм, прийнятих Законом про оплату праці.

Для фізичної особи-підприємця, яка обирає спрощену систему оподаткування, об'єктом нарахування єдиного внеску є сума доходу (прибутку), отриманого від діяльності, податку на доходи фізичних осіб, та сума доходу, розподіленого між членами сім'ї для участі в їх безперервній підприємницькій діяльності[46].

Для тих, хто отримує допомогу по тимчасовій непрацездатності, об'єктом нарахування одноразової виплати є сума допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Для осіб, зайнятих на сільськогосподарських роботах, сезонних роботах, роботах за цивільно-правовими договорами, та інших осіб, які отримують заробітну плату (дохід) від своєї роботи, строк перевищує один календарний місяць, а сукупним розміром єдиного внеску є заробітна плата, яка буде виплачуватися. виплачується через (дохід), поділений на результати роботи, а потім поділений на загальну кількість місяців для визначення[46].

Законом визначено розмір єдиного внеску кожного виду платника та пропорцію його розподілу за видами загальнодержавного загальнообов'язкового соціального страхування з урахуванням того, що вони повинні надавати страхувальникам страхові кошти та соціальні послуги, передбачені законом. Обов'язкове національне соціальне страхування. Фінансування заходів, спрямованих на запобігання страховим випадкам, створення резервів фонду для забезпечення страхових виплат[12].

Розмір єдиного внеску роботодавця:

- зарплата – 22%;
- сума перших п'яти днів тимчасової непрацездатності – 22%;
- винагорода за цивільно-правовими договорами – 22%;
- зарплата, лікарняні та декретні інвалідів, роботодавці яких – підприємства, установи та організації – 8.41 %;
- заробітна плата, лікарняні, декретні та винагороди, які виплачують ЦПД підприємствами та організаціями громадських організацій УТОГ та УТОС для інвалідів України – 5,3%;
- заробітна плата, лікарняні та допомога по вагітності та пологах виплачуються підприємствами та громадськими організаціями інвалідам: працівникам-інвалідам – 5,5%, іншим працівникам – 22% [14].

Розмір єдиного внеску розподіляється пропорційно до суми єдиного внеску за видом загальнообов'язкового загальнодержавного соціального страхування.

Порядок стягнення таких зборів регулюється чинним законодавством. субрахунок 6313 закріплений за платіжними рахунками за всіма видами страхування.

Кредити відображають нарахування спеціальних прав запозичення та дебетові перекази.

На субрахунку 2114 (2124) «Дебіторська заборгованість за розрахунками із соціального страхування» ведеться облік розрахунків з державним цільовим фондом, у тому числі нарахованих виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю тощо. Нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності державного цільового фонду відображається як збільшення дебіторської заборгованості, а грошові кошти, отримані відповідно до законодавства для допомоги по тимчасовій непрацездатності, – як зменшення такої дебіторської заборгованості.

При використанні форми облікової прокуратури розрахунок загальнообов'язкового національного соціального страхування відображається у формі обвинувачення №5.

Організація бухгалтерського обліку ДСНС в Івано-Франківській області має на меті забезпечення контролю за інституційною власністю, виконання зобов'язань, управління обліковими процесами, використанням матеріалів, трудових та інших ресурсів. На організацію бухгалтерського процесу ДСНС в Івано-Франківській області впливають внутрішні та зовнішні фактори.

Субрахунок 6511 «Розрахунки із заробітної плати» використовується для розрахунків із заробітної плати працівників, допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, стипендій студентам, аспірантам та студентам та інших подібних виплат від ДСНС в Івано-Франківській області. Бухгалтерські записи, які використовуються для розрахунку заробітної плати ДСНС в Івано-Франківській області, не суперечать вимогам чинного законодавства.

Таблиця 2.3.

Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з Фондом соціального страхування[14]

1	2	3
Нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	8012(8022X 8112 (8122) «Відрахування на соціальні заходи»	6313 (6323) «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування»
Перерахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	6313 (6323) «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування»	2311 (2321) «Поточні рахунки в банку», 2313 (2323) «Реєстраційні рахунки»
Нарахування суми допомоги по тимчасовій непрацездатності, що здійснюється за рахунок Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	2114(2124) «Дебіторська заборгованість за розрахунками із соціального страхування»	6511 (6521) «Розрахунки із заробітної плати»

1	2	3
---	---	---

Надходження на рахунки суб'єктів державного сектору коштів від Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	2314(2324) «Інші рахунки в Казначействі»	2114(2124) «Дебіторська заборгованість за розрахунками із соціального страхування»
Перерахування з інших рахунків сум допомоги по тимчасовій непрацездатності, що здійснюється за рахунок Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	6511 (6521) «Розрахунки із заробітної плати»	2312 «Інші поточні рахунки в банку», 2314 (2324) «Інші рахунки в Казначействі»,
Виплата сум допомоги по тимчасовій непрацездатності, що здійснюється за рахунок Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	6511 (6521) «Розрахунки із заробітної плати»	2211 (2221) «Готівка у національній валюті»

Порядок обліку нарахованої заробітної плати та утримань ДСНС в Івано-Франківській області відображений у наказі № 5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій». № 405 (бюджет)[48].

Записи систематично реєструються відповідно до відповідних специфікацій класифікації функцій видатків спеціального фонду та видів фондів.

Сьогодні бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, що дають змогу збирати дані на комп'ютерних носіях та безпосередньо в облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це сприяє підвищенню ефективності прийняття інституційних рішень.

2.3. Застосування інформаційних технологій обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування

Сьогодні розвиток інформаційних технологій значно вплинув на ефективність організаційного обліку та аналізу оплати праці. Оскільки використання автоматизованих систем обліку при здійсненні обліку та аналізу заробітної плати в бюджетних установах дозволяє:

- спростити розрахункові операції;
- покращення якості та наочності даних в бухгалтерських записах;

- зменшити кількість помилок[35].

Сьогодні бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, що дають змогу збирати дані на комп'ютерних носіях та безпосередньо в облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це сприяє підвищенню ефективності прийняття інституційних рішень.

Автоматизовані системи відіграють важливу роль у бухгалтерській діяльності бюджетних установ, значно спрощуючи роботу. Проте не всі бюджетні установи та організації використовують у своїй діяльності інформаційні технології. В Україні майже кожна десята бюджетна установа не використовує їх для обліково-аналітичних робіт.

Автоматизовані системи обліку заробітної плати та соціального страхування не є досконалими. Причини такої ситуації наступні:

- часткова автоматизація операцій з файловим потоком;
- низькорівнева розробка алгоритмів звітності;
- немає ефективного механізму архівування та зберігання даних.

Однією з передумов автоматизації та обліку є наявність процедур реєстрації та обробки облікових даних. Процедури обробки бухгалтерської інформації повинні адаптуватися до правил бухгалтерського обліку. При цьому вони повинні адаптуватися до правил бухгалтерського обліку[27]. Це передбачає:

- подавати бухгалтерські записи в доступній для читання формі;
- неможливо вносити несанкціоновані виправлення в записи тощо.

Форма і метод обліку вибираються організацією самостійно, залежно від обсягу облікових робіт і наявності комп'ютерів.

До основних завдань бухгалтерської та аналітичної служби в бюджетних установах відноситься аналіз оплати праці. Однак більшість цих систем обліку для цього не придатні. Тому необхідно розвивати нові системи обліку та вдосконалювати існуючі. Це необхідно для підвищення ефективності та управління бюджетними установами[39].

На даному етапі становлення ринкової економіки це перехід до нової економічної моделі. Однією з важливих позицій є інформаційні технології, в основі яких лежить засіб обробки та зберігання інформації, а також засоби комунікації.

Інформаційна технологія – це низка процесів циркуляції та обробки інформації та опис цих процесів. Це набір процедур, які використовують комп'ютерні технології для реалізації функцій накопичення, збору, прийому, обробки, аналізу та передачі інформації в системі організації. Для забезпечення ефективності управління працею інформаційні технології повинні мати[44]:

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

Використання інформаційних технологій передбачає вміння використовувати інформаційно-комп'ютерні технології [48].

У системі бухгалтерського обліку, який би суб'єкт не розглядався – організація чи установа, що фінансуються за рахунок коштів будь-якого рівня бюджету, одне з його центральних місць займає облік праці та заробітної плати. Це пояснюється тим, що праця пов'язана з витратами виробництва та розподілу, а заробітна плата є основним джерелом доходу працівників. Заробітна плата використовується як один з основних важелів управління економікою.

Процес комп'ютеризованого обліку не є простим процесом, він здійснюється поетапно, як показано на рис. 2.4.

У формі комп'ютерного обліку бюджетних установ технічний процес обробки інформації протікає в такі етапи:

- збір та реєстрація необроблених даних для обробки на комп'ютері;
- формування облікових даних на електронних носіях у вигляді облікового масиву;
- отримання результату звітного періоду.

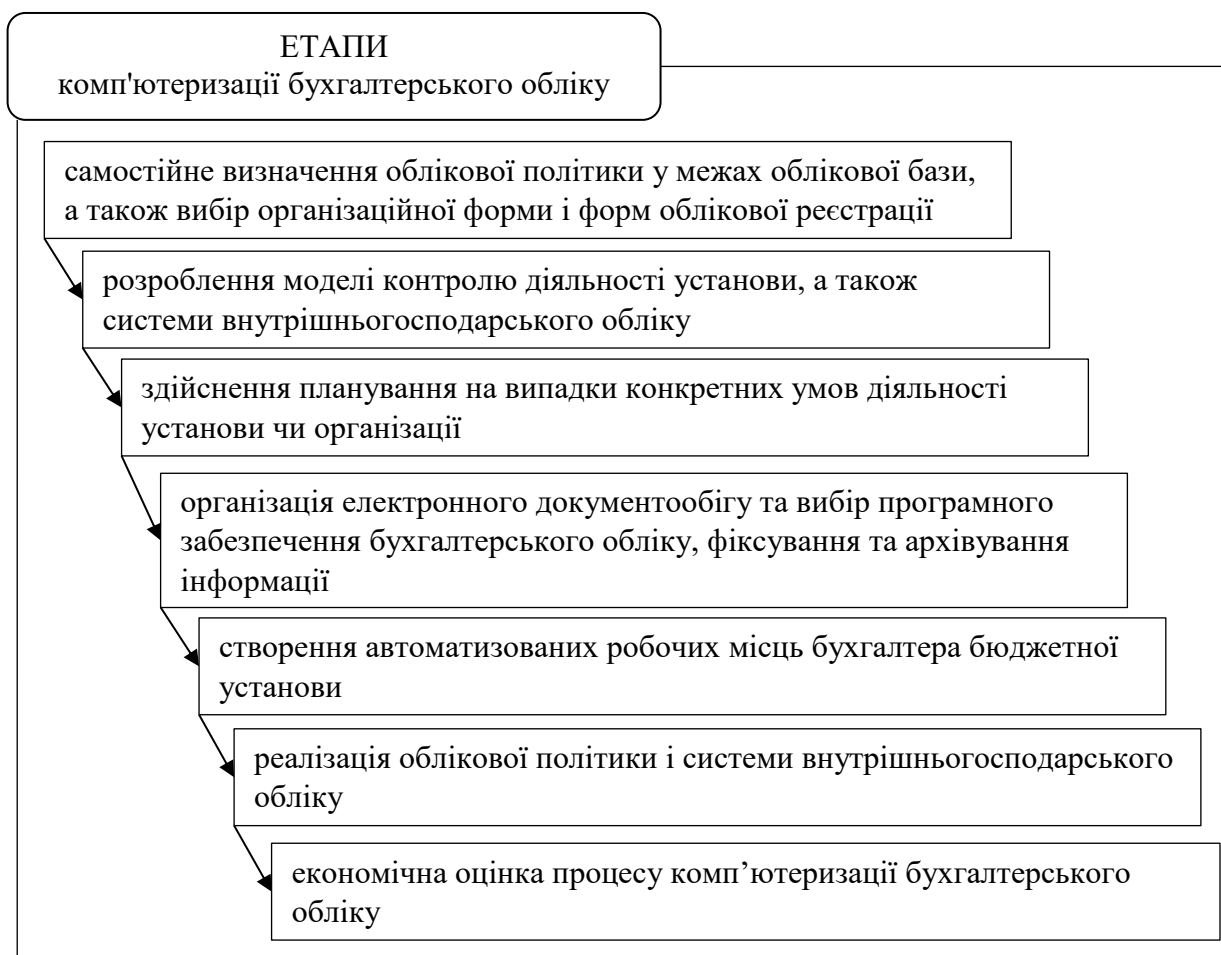


Рис. 2.4. Етапи комп'ютеризації бухгалтерського обліку[26]

Завдяки впровадженню інформаційних технологій у бюджетних установах можна розрахувати нараховану суму індивідуальних соціальних внесків. При проведенні таких розрахунків слід враховувати наступні фактори:

- а) зміни процентної ставки, пов'язані з базою оподаткування;
- б) заробітну плату, нараховану за попередній розрахунковий період;
- в) обмежити базу оподаткування кожного працівника організації.

Автоматизована система може розрахувати нарахування єдиного соціального внеску за джерелом доходу, який формує заробітну плату. Це, безумовно, одна з головних переваг системи.

Необхідність використання комп'ютерних технологій не тільки все більше торкається малого та середнього бізнесу, але й є обов'язковою вимогою в епоху бюджетних органів. Це пов'язано з появою різноманітного програмного забезпечення, яке дозволяє обробляти внутрішню бухгалтерську інформацію, у

тому числі об'єкти загального та окремого обліку, та формувати податкову та статистичну звітність для подання до відповідних органів. Спеціально розроблено формування електронного документообігу, яке спрощує процес формування та подання звітності до контролюючих органів в електронній формі, а також дозволяє ефективніше використовувати робочий час бухгалтерів[22].

Проте слід зазначити, що використання комп'ютерної техніки має як переваги, так і недоліки.

Перевага полягає в тому, що сучасні комп'ютерні засоби дозволяють значно полегшити роботу бухгалтерів, зменшити трудомісткість окремих операцій, зменшити кількість помилок при оформленні вихідних документів і зведених бухгалтерських реєстрів, а також швидко отримувати й обробляти великі обсяги інформації. Недоліком (особливо для малого бізнесу) є висока вартість комп'ютерної техніки та сертифікованих програмних продуктів.

Використання комп'ютерної техніки та професійних програм спричинило серйозні зміни в бухгалтерських організаціях, перетворивши комп'ютерну техніку із зручного інструменту на важливий фактор організації та ведення бухгалтерського обліку[19].

Сьогодні в Україні існує велика кількість програмних продуктів, які використовуються для розрахунку заробітної плати підприємств. Однак, хоча автоматизація обліку праці та оплати праці має велике значення для корпоративних систем обліку, облік праці та автоматизація розрахунків є найскладнішою частиною автоматизації корпоративного обліку, і існують такі проблеми:

- складність розрахунків і різноманітність структур заробітної плати для працівників різних компаній;
- постійні зміни в нормативних документах щодо визначення заробітної плати, нарахованих витрат та порядку відрахувань з них;
- тлумачиться чинне законодавство нечітко;
- різні допоміжні алгоритми розрахунку для різних видів та умов оплати;

- порядок утримання різних видів податку на доходи фізичних осіб та внесків до фонду соціального страхування;
- за характеристиками підприємства є відмінності у часі нарахування та виплати заробітної плати [3].

Ведення обліку праці та нарахованої та виплаченої заробітної плати є одним із найважливіших напрямів бухгалтерського обліку. Це пов'язано не лише з швидкими та постійними змінами нормативно-правових актів, які регулюють порядок нарахування та виплати заробітної плати, а й із суворими санкціями за неправильне, неповне чи несвоєчасне нарахування заробітної плати. Особливістю автоматизованого обліку заробітної плати є те, що важко визначити загальну суму заробітної плати, яка підлягає нарахуванню, об'єкти нараховувань на внески та відрахування при сплаті фондів соціального страхування, нечіткість тлумачення змін чинного законодавства.

Інформаційна система бухгалтерського обліку – це програмний комплекс, призначений для автоматичного вирішення окремих облікових завдань і комплексних завдань для виконання функцій планування, контролю та аналізу, а також наглядових управлінських функцій [5].

Організація автоматизованого обліку заробітної плати може здійснюватися різними способами: модульними принципами, комплексними рішеннями.

За модульним принципом автоматизації розрахунку оплати праці можна виділити один або кілька окремих модулів:

- облік і нарахування погодинних та інших видів оплат,
- розрахунок робочого часу та прогулів,
- облік і контроль виробництва і заробітної плати працівників диспетчерів,
- розрахунок різних видів відрахувань із заробітної плати,
- аналітичний облік працівників,
- сформування повного реєстру.

Розгляд супутнього програмного забезпечення показує, що в більшості бухгалтерських програм розрахунки заробітної плати програмуються на

початковому рівні - погодинній оплаті праці, без будь-яких додаткових розрахунків. Всі інші розрахунки бухгалтерам необхідно проводити вручну, навіть для малого бізнесу це не дуже вигідний спосіб [4].

Реалізація завдань реформування системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни існуючої системи оплати праці потребують кардинальних змін у методах корпоративного обліку винагород.

На сьогодні, відповідно до чинних міжнародних стандартів праці в ринковій економіці, на високому рівні розроблено нормативно-правову базу моніторингу заробітної плати, систему документації з оплати праці. Однак, враховуючи особливості нарахувань і виплат в окремих галузях економіки, необхідно розробляти нові та вдосконалювати існуючі галузеві форми оригінальних ваучерів для розрахунку заробітної плати та соціального страхування [5].

Використання сучасних інформаційних технологій в системі бухгалтерського обліку впливає на ефективність роботи структурних підрозділів підприємства: програмне забезпечення бухгалтерського обліку сприяє роботі в трудомістких сферах і збільшує швидкість роботи, дозволяє працівникам з невеликим досвідом виконувати складні завдання. Головний бухгалтер зможе легко делегувати практично всі аспекти роботи своїм підлеглим, адже чітко визначений алгоритм не дозволить їм помилитися. Менеджери зможуть отримувати оперативну інформацію про діяльність організації [6].

Слід зазначити, що можливості обліку персоналу в більшості облікових процедур дуже обмежені, оскільки не всі процедури забезпечують можливість повного обліку персоналу [10].

Взагалі кажучи, впровадження систем автоматизації на підприємствах дозволяє:

- 1) забезпечити зручність адміністративного персоналу для виконання службових обов'язків;
- 2) знизити людські витрати та ресурси на збір інформації, аналізувати її та швидко формувати різноманітні форми звітів;

3) отримувати більш достовірну, точну та детальну інформацію, яка повністю відповідає потребам керівництва;

4) вирішити нові завдання управління якістю.

Дослідження часто піднімають питання інформаційного забезпечення, оскільки повнота, достовірність і актуальність інформації та вміння використовувати інформацію відіграють вирішальну роль у розвитку всіх економічних процесів. Недоступна або суперечлива інформація для автоматизованого обліку заробітної плати може призвести до неправильних результатів і неправильних рішень. При впровадженні та роботі комп'ютерної системи обліку можуть виникати певні помилки, які в основному поділяють на дві категорії:

1) неправильна організація роботи через психофізіологічні здібності людей, об'єктивні причини (неповна модель подання інформації, недостатня кваліфікація персоналу, недосконалість технічних засобів тощо) та суб'єктивні причини (недбалість, безвідповідальність окремих користувачів, навмисне перекручування інформації тощо);

2) помилки, спричинені несправністю технічних засобів системи (пов'язані з несправністю обладнання, невідповідністю технічним нормам, порушенням технічних засобів та необхідних умов зберігання носіїв, фізичним зносом вузлів і деталей технічних засобів) [12].

Безсумнівно, що одним із найпопулярніших і перспективних напрямків сьогодні є бухгалтерський облік на основі «хмарних» технологій. Використання «хмарної» технології для бухгалтерського обліку має багато переваг: зменшує витрати на придбання серверного обладнання, апаратних і програмних рішень; конфігурацію ІТ-інфраструктури підприємства можна швидко змінювати відповідно до поточних потреб; система високодоступна через Інтернет з будь-якого місця. Однак використання онлайн-серверів має і недоліки, тобто залежить від доступності Інтернету, ненадійності зберігання даних, відсутності можливості самостійно налаштовувати ємність пристрою [11].

Тому перспективи застосування «хмарних» технологій у сфері бухгалтерського обліку широкі. Виникла нагальна потреба у розробці детальних методів використання «хмари» та віртуальних робочих станцій для вирішення конкретних бухгалтерських завдань, створення віртуальних офісів із відповідними централізованими сховищами основних та звітних документів тощо.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що облік заробітної плати при застосуванні обчислювальної техніки має велике значення в бурхливому розвитку науки і техніки.

Відомі компанії-розробники програмних продуктів мають велику кількість інструментів для розробки програмних продуктів, які можуть адаптуватися до потреб компаній різного рівня. Але використання будь-якого програмного забезпечення вимагає від бухгалтерів підвищення кваліфікації та інформаційних можливостей. Більшість оригінальних методів вирішення питань оплати праці та розрахунків з органами соціального страхування призвели до необхідності створення єдиної інформаційної системи обліку заробітної плати. Тому організація повинна вирішити вибрати програмне забезпечення, яке відповідатиме всім вимогам бухгалтерського обліку, але при цьому буде дуже економним, вартість покупки не буде високою, а специфічні навички програмування бухгалтера не потрібні. Тільки так можна максимально підвищити ефективність та ведення бухгалтерської діяльності, що, безумовно, є необхідним кроком до розвитку.

Для підвищення ефективності бухгалтерського обліку організацій оплати праці необхідно забезпечити відповідні програмні продукти бухгалтерського обліку або використовувати «хмарні» технології. Вже є багато пропозицій щодо використання бухгалтерських «хмарних» сервісів на ринку бухгалтерських програмних продуктів. Їх впровадження дозволить компаніям отримувати відчутні та нематеріальні вигоди за рахунок мобільності, безпеки, надійності обслуговування та економії початкових інвестицій та операційних витрат. Це дозволить швидко та якісно провести аналіз та оцінку витрат, усунути можливі

помилки в ручних розрахунках, забезпечити правильний розрахунок заробітної плати працівникам та нарахування обов'язкових платежів.

Висновки до розділу 2

Основними нормами та правовими документами, що регулюють оплату праці українських працівників, є КЗпП та Закон України «Про оплату праці». Крім того, існує багато інструкцій, положень і наказів, які регулюють конкретні види нарахувань і відрахувань.

У бюджетних асигнуваннях чітко розмежовані витрати на заробітну плату та соціальне страхування з економічних причин, а розподіл коштів здійснюється на основі заробітної плати та нарахувань.

Порядок обліку нарахованої заробітної плати та утримань ДСНС в Івано-Франківській області відображений у наказі № 5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій». № 405 (бюджет).

Записи систематично реєструються відповідно до відповідних специфікацій класифікації функцій видатків спеціального фонду та видів фондів.

Сьогодні бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, що дають змогу збирати дані на комп'ютерних носіях та безпосередньо в облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це сприяє підвищенню ефективності прийняття інституційних рішень.

Для підвищення ефективності бухгалтерського обліку організацій оплати праці необхідно забезпечити відповідні програмні продукти бухгалтерського обліку або використовувати «хмарні» технології. Вже є багато пропозицій щодо використання бухгалтерських «хмарних» сервісів на ринку бухгалтерських програмних продуктів. Їх впровадження дозволить компаніям отримувати відчутні та нематеріальні вигоди за рахунок мобільності, безпеки, надійності обслуговування та економії початкових інвестицій та операційних витрат. Це дозволить швидко та якісно провести аналіз та оцінку витрат, усунути можливі

помилки в ручних розрахунках, забезпечити правильний розрахунок заробітної плати працівникам та нарахування обов'язкових платежів

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Економічний аналіз витрат на оплату праці та соціального страхування в ДСНС в Івано-Франківській області.

На всіх етапах суспільного розвитку ефективне функціонування суб'єктів господарювання мало забезпечуватися необхідним рівнем ресурсів, використання котрих сприяло створенню суспільних благ. Тому дослідження важливих питань аналізу та оцінки використання ресурсів завжди перебувало в центрі уваги дослідників. Без повної оцінки витрат на оплату праці неможливо провести комплексний аналіз використання трудових ресурсів і зростання продуктивності праці.

Питання аналізу виплат працівникам розглядалося в працях великої кількості вчених, але на даний момент часу мала увага приділена послідовності здійснення економічного аналізу за виплатами працівникам. Тому при розгляді цього питання ми розглянемо організацію економічного аналізу виплат працівникам для оцінки ефективності його виконання[36].

Зміст аналізу видатків на виплату заробітної плати а отже оплати праці визначає його головні завдання, котрими є:

- оцінка дотримання кошторисних призначень загалом та за окремими програмними і статтями класифікаціями видатків;
- характеристика структури та складу видатків та їх зміна;
- визначення факторів, які зумовили відхилення фактичних видатків від зазначених в кошторисі [47].

Основним джерелом для здійснення аналізу виплат працівникам є бухгалтерська інформація, оскільки є досить детальною. Її роль зумовлюється деякими особливостями, серед котрих: безперервне та суцільне відображення усіх операцій, їхнє документальне узагальнення та оформлення в грошових вимірниках, великі аналітичні можливості реєстрів. Головними складовими

облікової інформації є соціальна і статистична а також фінансової звітності, дані бухгалтерських регістрів та первинні документи.

Головні завдання аналізу виплат працівникам зображено на рис. 3.1.

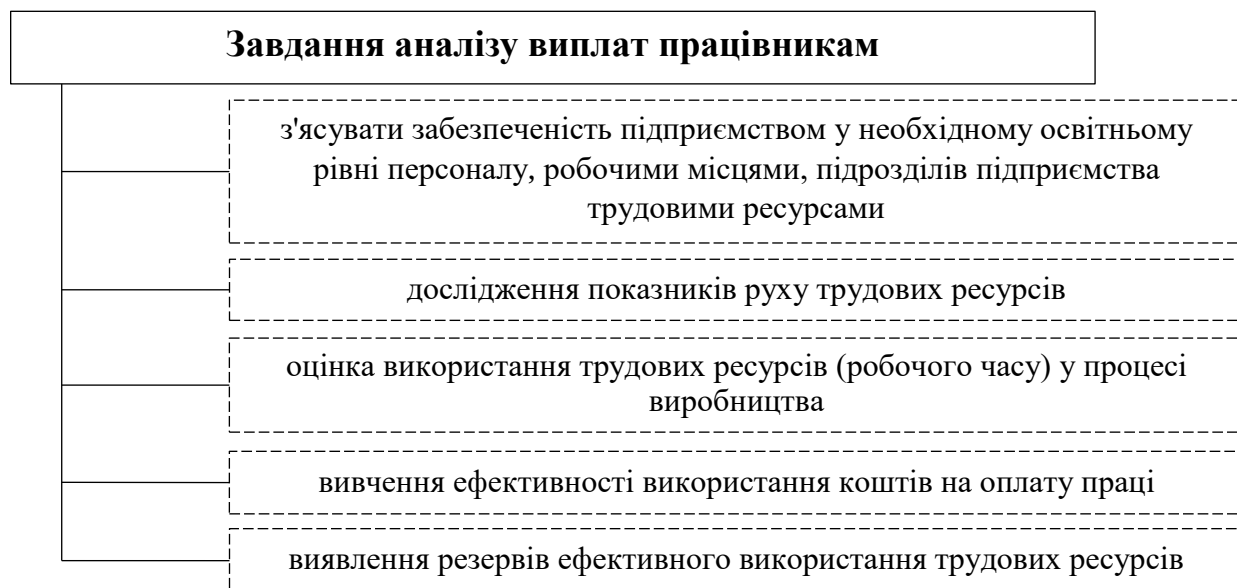


Рис. 3.1. Головні завдання аналізу виплат працівникам[25]

Як і в будь-якому дослідницькому процесі, економічний аналіз виплат працівникам, здійснюється за допомогою певних прийомів які зображені на рисунку (рис. 3.2).

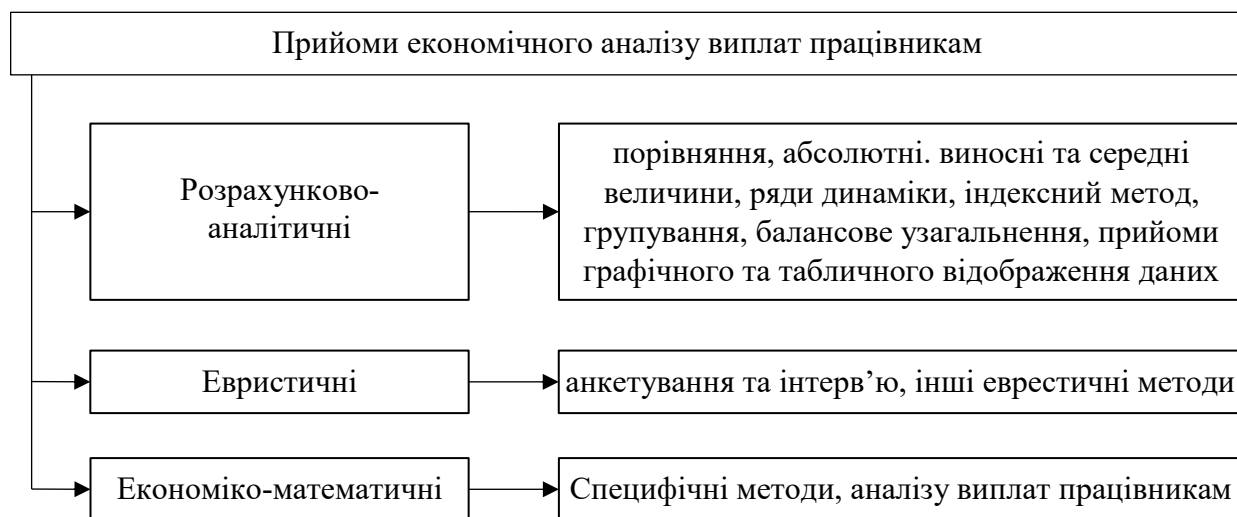


Рис. 3.2. Прийоми економічного аналізу виплат працівникам[39]

Аналіз змін оплати праці потрібно доповнити визначенням і кількісною оцінкою головних факторів, які спричинили зміни його розміру. Найголовнішими показниками є:

1. Зміна середньооблікової чисельності працівників ДСНС в Івано-Франківській області.

2. Зміна рівня середньої заробітної плати працівників ДСНС в Івано-Франківській області.

Вплив цих факторів може бути оцінено кількісно за допомогою методу ланцюгових підстановок.

Оцінка впливу змін в складі працівників ДСНС в Івано-Франківській області здійснюється методом відсоткових чисел, виходячи із визначення питомої ваги деяких категорій працівників і рівня їхньої оплати праці.

Для оцінки ефективності оплати праці працівникам необхідно з'ясувати кількість використаних коштів на це.

Грошові кошти на оплату праці представлені в грошовій формі як частка національного доходу, котрий надходить у особисте використання робітників, розподілений відповідно з якістю та кількістю витраченої ними праці.

Щоб не було перевитрат фонду оплати праці потрібно систематично здійснювати аналіз його використання. Для цього потрібно здійснювати, як оперативний, так і періодичний (по даним звітності) аналіз. Головними його завданнями є дослідження даних про використання фонду оплати праці загалом по ДСНС в Івано-Франківській області., та по окремим категоріям робітників, вивчення динаміки та розмірів заробітної плати деяких категорій працівників, об'єктивна оцінка використання фонду оплати праці по показниках заробітної плати.

Фонд оплати праці в ДСНС в Івано-Франківській області формується із фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

Аналіз фонду оплати праці відобразимо в таблиці 3.1.

За даних таблиці бачимо, що фонд оплати праці з 2018 по 2020 рік збільшився на 27033,1 тис. грн. на 22,5% це пов'язано передусім з зміною мінімального заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Основна заробітна плата мала також тенденцію до зростання, якщо в 2018 році фонд основної заробітної плати становив 102598,7 тис. грн. то вже в 2020 році цей показник виріс на 18970,2 тис. грн. і становив 121568,9 тис. грн., що на 18,5% більше.

Таблиця 3.1

**Аналіз складу фонду оплати праці в ДСНС
в Івано-Франківській області, тис грн.**

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення (+,-)	Темп зміни %
Фонд оплати праці, тис. грн.	120203,2	132564,1	147236,3	27033,1	22,5
в тому числі:					
Фонд основної зарплати	102598,7	110265,8	121568,9	18970,2	18,5
Фонд додаткової заробітної плати	17604,5	22298,3	25667,4	8062,9	45,8
в тому числі:					
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	10416,3	13707,2	15687,1	5270,8	50,6
премії та винагороди	2569,8	2876,8	3355,1	785,3	30,6
заохочувальні та компенсаційні виплати	3562,1	3957,9	4056,4	494,3	13,9
Оплата за невідпрацьований час	1056,3	1756,4	2568,8	1512,5	143,2
Відрахування на соціальне страхування	25110,5	27929,9	31296,6	6186,1	24,6
Середньооблікова чисельність, чол.	477	492	490	13	2,7
Заробітна плата одного працівника, грн.:					
Середньорічна	252,0	269,4	300,5	48,5	19,5
Середньомісячна	21,0	22,5	25,1	4,1	19,5
Середньоденна (грн.)	1009,6	1081,7	1206,7	197,1	19,5
Середнього динна (грн.)	126,2	135,2	150,8	24,6	19,5

Що стосується складу додаткового фонду оплати праці то він зріс на 8062,9 тис. грн. і становив 25667,4 тис. грн., якщо брати в розрізі його складових то необхідно зазначити, що надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів за період, що порівнюється зросли на 5270,8 тис. грн. (50,6%), премії та винагороди зросли на 785,3 тис. грн. (30,6%), а заохочувальні та компенсаційні виплати також мали тенденцію до зростання і в 2020 році вже становили 4056,4 тис. грн., що в порівнянні з 2018 роком більше на 494,3 тис. грн. (13,9%). Розмір оплати за невідпрацьований час також збільшився за період який досліджується на 1512,5 тис. грн. або на 143,2 %.

Отже, фонд оплати праці за 2020 рік мав тенденцію до зростання за рахунок зростання фонду основної та додаткової заробітної плати.

Від так і позитивну тенденцію мали відрахування на соціальне страхування, якщо в 2018 році на цю статтю потрібно було 25110,5 тис. грн. то вже в 2020 році 31296,6 тис. грн., що більше на 6186,1 тис. грн. (24,6%)

У зв'язку з збільшення фонду основної заробітної плати зросли відповідно такі показники як:

- середньорічна ЗП одного працівника, грн. – на 48,5 тис. грн.
- середньомісячна ЗП одного працівника, грн. – на 4,1 тис. грн.
- середньоденна ЗП одного працівника, грн. – на 197,1 грн.
- середньогодинна ЗП одного працівника, грн. – на 24,6 грн.

Отже, потрібно зробити наступні висновки, що фонд оплати праці ДСНС в Івано-Франківській області за досліджуваний період збільшився, зросли також його складові: фонд основної та додаткової заробітної плати. На ДСНС в Івано-Франківській області спостерігається стабільна тенденція до зростання середньої заробітної плати.

Потрібно зазначити, що зростання середньої заробітної плати є вагомим стимулом для працівників, котрі будуть намагатися покращити результативність і якість своєї праці.

3.2. Напрями вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування

У процесі дослідження було визначено особливості нарахування, виплати та обліку заробітної плати в бюджетній сфері, яка принципово відрізняється від бухгалтерського обліку підприємств. Наступні істотні відмінності обумовлені наступними характеристиками:

- бюджетна організація неприбуткова, тому бухгалтерський облік сильно відрізняється від корпоративного;
- джерелом виплати заробітної плати є бюджетні асигнування, які перераховуються Державним казначейством на підставі затвердженого на початку року бюджету[23].

Вартість праці формується на основі фонду оплати праці, який поділяється на основну та доплату, і затверджується в кошторисі організації на рік.

Враховуючи кошти, обіцяні в бюджеті на рік, може бути економія і працівники можуть отримати премії.

При цьому слід враховувати специфіку закладу: працівники, які працюють за вислугою років, звання та ступеня, тому, якщо є заощадження коштів на виплату премій у відсотках до основної заробітної плати, може бути велика різниця в заробітній платі.

Тому при складанні розрахунків та бюджетів цю особливість необхідно враховувати та включати до розрахунку надбавок молодих працівників.

Розрахунок заробітної плати слід розділити на адміністративний персонал, персонал бухгалтерії та спеціалістів з персоналу за функціями.

Застосування вдосконаленого графіка дозволить спростити процес документообігу ДСНС Івано-Франківської області, що вплине на нарахування та виплату заробітної плати та посилить контроль виплат, особливо в тих, що постійно змінюються. та підвищення ефективності організації.

Слід також пам'ятати, що в бюджетній сфері більшість розумової праці не залежить від виробітку, тому також немає стимулу до вдосконалення виробництва[27].

Відповідно до особливостей бухгалтерського обліку в бюджетній сфері вдосконалення організації обліку заробітної плати має вирішити такі завдання:

- контролювати трудову дисципліну працівників та раціональне використання робочого часу;
- правильність нарахування заробітної плати, розрахунку утримання;
- контроль використання фондів оплати праці та бюджетних асигнувань[36].

Дослідження організації бухгалтерії ГУ ДСНС Івано-Франківської області виявило, що нарахування заробітної плати організації є дуже громіздкими, у поєднанні з професійними доплатами тощо. Це необхідно враховувати при нарахуванні заробітної плати.

Одним із можливих шляхів підвищення заробітної плати працівникам є збільшення матеріальних благ працівників.

Особливу увагу слід звернути на заходи стимулювання в організації підприємства та заохочувальній роботі, серед яких поширеним явищем стали премії, доплати та надбавки. Необхідно підкреслити, що, з одного боку, як форма стимулювання виробничих працівників, рівень преміювання повністю залежить від результатів діяльності підприємства, а навпаки, результати управління залежать від фактичної організації певних робіт. види бонусів [47].

Якщо співробітники бачать, як досягнення цілей підрозділу та організації може допомогти їм досягти цілей, і якщо їм заздалегідь скажуть, що їм потрібно зробити, щоб отримати винагороду, вони будуть мотивовані. Без регулярного зворотного зв'язку для оцінки ефективності цих ефектів неможливо успішно вплинути на мотивацію співробітників.

Заохочувати працівників, які виконують управлінські функції, враховувати ініціативність, організаторські здібності, оперативність та об'єктивність, вміти думати наперед, бачити невикористані резерви, узагальнювати, аналізувати та творчо застосовувати науково-технічні досягнення на практиці. Тому рекомендується конвертувати оплату праці керівників, працівників та експертів у контракти, щоб можна було залучити та утримати найбільш кваліфікованих і креативних фахівців, а також гнучко регулювати кількість і склад керівників [56].

Важливим напрямом удосконалення обліку заробітної плати є автоматизація облікових, аналізових і контрольних процесів, що зменшує кількість помилок при обробці інформації, скорочує час на процедури обліку, аналізу та контролю, зменшує кількість ручних операцій.

Сьогодні розвиток інформаційних технологій значно вплинув на ефективність організаційного обліку та аналізу заробітної плати. Оскільки використання автоматизованих систем обліку при здійсненні обліку та аналізу заробітної плати в бюджетних установах дозволяє:

- спростити розрахункові операції;

- покращення якості та наочності даних в бухгалтерських записах;
- зменшити кількість помилок[12].

Сьогодні бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, що дають змогу збирати дані на комп'ютерних носіях та безпосередньо в облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це сприяє підвищенню ефективності прийняття інституційних рішень.

Автоматизовані системи відіграють важливу роль у бухгалтерській діяльності бюджетних установ, значно спрощуючи роботу. Проте не всі бюджетні установи та організації використовують у своїй діяльності інформаційні технології. В Україні майже кожне десяте бюджетне відомство не використовує їх при виконанні обліково-аналітичних робіт [32].

Автоматизовані системи обліку заробітної плати не є досконалими. Причини цієї ситуації наступні:

- часткова автоматизація операцій управління файлами;
- низькорівнева розробка алгоритмів звітності;
- немає ефективного механізму архівування та зберігання даних.

Однією з обов'язкових умов автоматизації та обліку є наявність процедур реєстрації та обробки облікових даних. Процедури обробки бухгалтерської інформації повинні адаптуватися до правил бухгалтерського обліку

При цьому вони повинні адаптуватися до правил бухгалтерського обліку. Це передбачає:

- подавати бухгалтерські записи в доступній для читання формі;
- неможливо вносити несанкціоновані виправлення в записи тощо.

Форма і метод обліку вибираються організацією самостійно залежно від обсягу облікових робіт і наявності комп'ютерів.

До основних завдань бухгалтерської та аналітичної служби в бюджетних установах відноситься аналіз заробітної плати. Однак більшість цих систем обліку для цього не придатні. Тому необхідно розвивати нові системи обліку та

вдосконалювати існуючі. Це необхідно для підвищення ефективності та управління бюджетними установами [32].

На даному етапі формування ринкової економіки це перехід до нової економічної моделі. Однією з важливих позицій є інформаційні технології, в основі яких лежить засіб обробки та зберігання інформації, а також засоби комунікації.

Інформаційна технологія – це низка процесів циркуляції та обробки інформації та опис цих процесів. Це набір процедур, які використовують комп'ютерні технології для реалізації функцій накопичення, збору, прийому, обробки, аналізу та передачі інформації в системі організації. Для забезпечення ефективності управління працею інформаційні технології повинні мати:

- гнучкість;
- плинність;
- пристосованість до зовнішніх впливів.

Використання інформаційних технологій передбачає вміння користуватися інформацією та комп'ютерами [13].

У системі бухгалтерського обліку, незалежно від того, який суб'єкт господарювання розглядається-організація чи установа, що фінансуються за рахунок коштів будь-якого рівня бюджету, одне з його центральних місць займає облік праці та заробітної плати. Це пояснюється тим, що праця пов'язана з витратами виробництва та розподілу, а заробітна плата є основним джерелом доходу працівників. Заробітна плата використовується як один з основних важелів управління економікою.

Технічний процес обробки інформації бюджетним органом у формі комп'ютерного обліку здійснюється в такі етапи [32]:

- збирати та реєструвати вихідні дані для обробки на комп'ютері;
- сформувати облікові дані на електронних носіях у вигляді облікового масиву;
- отримати результати звітного періоду.

Завдяки впровадженню інформаційних технологій у військових госпіталях можна розрахувати нараховану суму індивідуальних соціальних внесків. При проведенні таких розрахунків слід враховувати наступні фактори:

- а) Зміни процентних ставок, пов'язаних з базою оподаткування;
- б) заробітну плату, нараховану за попередній розрахунковий період;
- в) Обмежити базу оподаткування кожного працівника організації.

Автоматизована система може розрахувати нарахування єдиного соціального внеску за джерелом доходу, який формує заробітну плату. Це, безумовно, одна з головних переваг системи.

Автоматична система обліку заробітної плати може функціонувати у такому вигляді (рисунок 3.3).

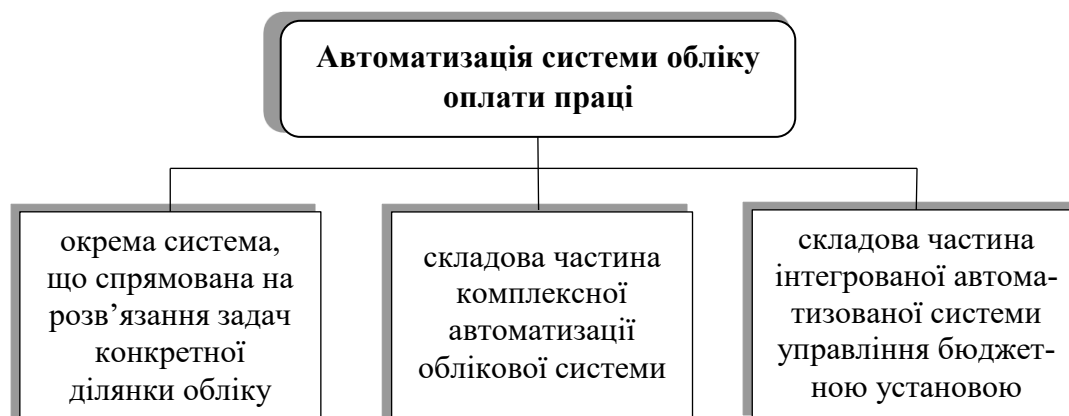


Рис. 3.3. Форми автоматизованої системи обліку оплати праці [23]

Ефективні методи вдосконалення бухгалтерського обліку можна також розглянути при внутрішньому аудиті компанії виплат працівникам.

Методи оптимізації тарифного нагляду включають:

- удосконалити та стандартизувати механізм стимулювання між заробітною платою та рівнем заробітної плати;
- встановити внутрішньовиробничі тарифні умови оплати праці як чинник підвищення стимулюючого та стимулюючого ефекту тарифної системи;
- визначити тарифну ставку за рівнем кваліфікації робітника;
- удосконалення нормування як засобу регулювання праці та її оплати;
- запровадити гнучкі форми та системи оплати праці;
- причини вибору найбільш ефективної форми та системи оплати праці;

– колективне регулювання оплати праці.

Не менш важливим питанням є необхідність відображення економічно обґрунтованої та достовірної інформації, роз'яснення нормативів і динаміки виконання трудових показників, контролю за відповідністю зростання продуктивності праці та коефіцієнтів заробітної плати, зниження невиробничих витрат, прихованих і очевидних втрат робочого часу, і заохочувальні заходи компанії. На основі цієї інформації підприємство контролює використання робочого часу, впроваджує прогресивні методи роботи, дотримується правильне співвідношення між зростанням продуктивності праці та заробітною платою.

Висновок до розділу 3

Одним із можливих напрямків підвищення оплати праці працівникам є збільшення матеріальних виплат працівників, премій, надбавок, відпусток тощо. Організаційним керівникам, на мою думку, необхідно налагодити добрі стосунки в колективі, щоб ця психологічна атмосфера допомагала та сприяла підвищенню ефективності виробництва.

Мотивація успішного впливу на співробітників в основному відображається в співробітниках, які вважають, що вони цінні для організації, співробітники, які виконують функції правління, повинні проявляти ініціативу, рішучість і організаторські здібності.

Сьогодні бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, що дають змогу накопичувати дані на комп'ютерних носіях та безпосередньо в облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це сприяє підвищенню ефективності прийняття інституційних рішень.

Фонд оплати праці ДСНС в Івано-Франківській області за досліджуваний період збільшився, зросли також його складові: фонд основної та додаткової заробітної плати. На ДСНС в Івано-Франківській області спостерігається стабільна тенденція до зростання середньої заробітної плати.

Потрібно зазначити, що зростання середньої заробітної плати є вагомим стимулом для працівників, котрі будуть намагатися покращити результативність і якість своєї праці.

У процесі дослідження було визначено особливості нарахування, виплати та обліку заробітної плати в бюджетній сфері, яка принципово відрізняється від бухгалтерського обліку підприємств.

Слід також пам'ятати, що в бюджетній сфері більшість розумової праці не залежить від виробітку, тому також немає стимулу до вдосконалення виробництва.

Відповідно до особливостей бухгалтерського обліку в бюджетній сфері вдосконалення організації обліку заробітної плати має вирішити такі завдання: контролювати трудову дисципліну працівників та раціональне використання робочого часу; правильність нарахування заробітної плати, розрахунку утримання; контроль використання фондів оплати праці та бюджетних асигнувань.

Дослідження організації бухгалтерії ГУ ДСНС Івано-Франківської області виявило, що нарахування заробітної плати організації є дуже громіздкими, у поєднанні з професійними доплатами тощо. Це необхідно враховувати при нарахуванні заробітної плати.

ВИСНОВКИ

У процесі проведення дослідження можна зробити наступні висновки: оплата праці в бюджетній установі займає чільне місце у системі бюджетного обліку. Завдання обліку та аналізу оплати праці та розрахунків з соціальними фондами полягає у контролі за якістю затраченої праці та її кількості, контролі за чисельністю працівників та виконання ними робочого часу.

У процесі написання дипломній роботі основні дослідження були спрямовані на розробку певних пропозицій, по вдосконаленні організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в Державній службі з надзвичайних ситуацій в Івано-Франківській області.

Бухгалтерський облік оплати праці та соціального страхування в таких установах регулюється законодавством про бюджетний процес та нормативно-правовими документами по організації і веденню бухгалтерського обліку в установах Міністерством фінансів України (МФУ) та Державною казначейською службою. Організацію облікового процесу в бюджетних органах заробітної плати та соціального страхування можна розглядати як систему методів, прийомів і заходів, що забезпечують найкраще функціонування бухгалтерського обліку.

Заробітна плата є спірною категорією в системі економічних показників, оскільки вона відображає різні інтереси всіх сторін трудових відносин. Механізми компенсації за ринкових умов сильно відрізняються.

В Україні фактично створено законодавчу базу нагляду за заробітною платою відповідно до чинних міжнародних стандартів праці в умовах ринкової економіки, але цей механізм не функціонував повною мірою, особливо в контрактному нагляді. Сьогодні у сфері оплати праці залишається багато невирішених питань і суперечок. Організація обліку заробітної плати повинна сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, правильному розрахунку чисельності працівників для цілей оподаткування.

Основними нормами та правовими документами, що регулюють оплату праці українських працівників, є КЗпП та Закон України «Про оплату праці». Крім того, існує багато інструкцій, положень і наказів, які регулюють конкретні види нарахувань і відрахувань.

У бюджетних асигнуваннях чітко розмежовані витрати на заробітну плату та соціальне страхування з економічних причин, а розподіл коштів здійснюється на основі заробітної плати та нарахувань. Порядок обліку нарахованої заробітної плати та утримань ДСНС в Івано-Франківській області відображений у наказі № 5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій». № 405 (бюджет). Записи систематично реєструються відповідно до відповідних специфікацій класифікації функцій видатків спеціального фонду та видів фондів.

Сьогодні бюджетні установи швидко оснащуються інформаційними технологіями, що дають змогу збирати дані на комп'ютерних носіях та безпосередньо в облікових реєстрах. Використання інформаційних технологій дає можливість отримати необхідну інформацію в найкоротші терміни. Це сприяє підвищенню ефективності прийняття інституційних рішень.

Для підвищення ефективності бухгалтерського обліку організацій оплати праці необхідно забезпечити відповідні програмні продукти бухгалтерського обліку або використовувати «хмарні» технології. Їх впровадження дозволить компаніям отримувати відчутні та нематеріальні вигоди за рахунок мобільності, безпеки, надійності обслуговування та економії початкових інвестицій та операційних витрат. Це дозволить швидко та якісно провести аналіз та оцінку витрат, усунути можливі помилки в ручних розрахунках, забезпечити правильний розрахунок заробітної плати працівникам та нарахування обов'язкових платежів.

Одним із можливих напрямків підвищення оплати праці працівникам є збільшення матеріальних виплат працівникам, премій, надбавок, тощо. Мотивація успішного впливу на співробітників в основному відображається в співробітниках, які вважають, що вони цінні для організації, співробітники, які

виконують функції правління, повинні проявляти ініціативу, рішучість і організаторські здібності.

Фонд оплати праці ДСНС в Івано-Франківській області за досліджуваний період збільшився, зросли також його складові: фонд основної та додаткової заробітної плати. На ДСНС в Івано-Франківській області спостерігається стабільна тенденція до зростання середньої заробітної плати.

Потрібно зазначити, що зростання середньої заробітної плати є вагомим стимулом для працівників, котрі будуть намагатися покращити результативність і якість своєї праці.

У процесі дослідження було визначено особливості нарахування, виплати та обліку заробітної плати в бюджетній сфері, яка принципово відрізняється від бухгалтерського обліку підприємств.

Слід також пам'ятати, що в бюджетній сфері більшість розумової праці не залежить від виробітку, тому також немає стимулу до вдосконалення виробництва. Відповідно до особливостей бухгалтерського обліку в бюджетній сфері вдосконалення організації обліку заробітної плати має вирішити такі завдання: контролювати трудову дисципліну працівників та раціональне використання робочого часу; правильність нарахування заробітної плати, розрахунку утримання; контроль використання фондів оплати праці та бюджетних асигнувань.

Дослідження організації бухгалтерії ГУ ДСНС Івано-Франківської області виявило, що нарахування заробітної плати організації є дуже громіздкими, у поєднанні з професійними доплатами тощо. Це необхідно враховувати при нарахуванні заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко Н.В. Облікова політика установ державного сектора: сучасні підходи, порядок та умови зміни. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Миколаїв. 2016. № 17 (червень). С. 792-798.
2. База нарахування та ставки єдиного соціального внеску (станом на 21.12.2019 р.). *Дебет-Кредит*. 2019, 21 грудня. С. 12.
3. Бережна Т., Яцишин А. Об'єднання звітності з ЄСВ і ПДФО: обіцяне благо чи додаткове ускладнення для бізнесу, ФОП і самозайнятих. *ЮрЛіга* : електронна газета. 2019, 18 вересня. URL : https://jurliga.ligazakon.net/ua/analytics/189411_obdnannya-zvtnost-z-sv--pdfo-obtsyane-bлаго-chi-dodatkovе-uskladnennya-dlya-bznesu-fop--samozaynyatikh. (дата звернення: 15.11.2021)
4. Большешальська А. В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці: проблеми та шляхи удосконалення. *Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ*. 2017. № 1. С. 240-250.
5. Большешальська А.В. Облік розрахунків з оплати праці у контексті гармонізації національних та міжнародних стандартів. *Всеукраїнська наукова інтернет-конференція студентів та молодих вчених, присвячена видатним вченим*. 2018. №6. С. 142.
6. Бондаренко О. М. Єдиний соціальний внесок в контексті нарахування та утримань із заробітної плати. URL : www.nbuv.gov.ua/. (дата звернення: 15.11.2021)
7. Бондаренко О. М., Зубченко А. П. Єдиний соціальний внесок в контексті нарахувань та утримань із заробітної плати URL : <file:///C:/Users/1/Downloads/336-1301-1-PB.pdf>. (дата звернення: 15.11.2021)
8. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в бюджетних установах. *Збірник наукових праць*. Д. : Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2017. Вип. 3. С. 18 – 22.
9. Вольська, А. Організація обліку розрахунків із заробітної плати в Україні. *Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах*

глобалізації: міжнародний збірник наукових праць. Вип. 1. / відпов. ред. Н. В. Семенишена. Тернопіль : Крок, 2014. С. 129-131.

10. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. К.: КОНДОР, 2018. 400 с.

11. Гаркавін Р. Розрахунки з оплати праці. *Школа бухгалтера*. 2014. № 13. С. 7–9.

12. Домбровський, В.А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій : Спец. 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / : автореф. дис. канд. економ. наук. Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2017. 20 с.

13. Дудченко Н. І. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Фінансові ринки і цінні папери*. 2019. № 15. С. 24-28.

14. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995. № 108/95-ВР, із змінами і доповненнями. URL : <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. (дата звернення: 15.11.2021)

15. Зубілевич С.Я. Нові стандарти бухгалтерського обліку у державному секторі України: проблеми запровадження. *Вісник НУБГП*. 2016. № 2 (74). С.61-71.

16. Інформація щодо кількості установ та організацій, включених до Єдиного реєстру розпорядників бюджетних коштів та одержувачів бюджетних коштів на 11.09.2017. URL : <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/publish/category/222338> (дата звернення: 15.11.2021)

17. Карпа М.С. Особливості розрахунків з оплати праці та шляхи їх оптимізації. *Бухгалтерський облік, аналіз і контроль в системі управління підприємства: матеріали V науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених*. Львів. Видавництво Львівської комерційної академії. 2012. С. 111-113.

18. Карпенко Н.Г. Завдання та порядок відображення в обліку видатків бюджетних установ. *Молодий вчений: наук. журн.*, 2017. № 5(45).
19. Катеринець Н. Облік праці за новими формами. *Дебет-Кредит*. 2018. № 5. С. 3–4.
20. Кашперська А.І. Облік у бюджетних установах. Конспект лекцій для студентів напряму підготовки 071 «Облік і оподаткування» кваліфікаційний рівень бакалавр. Х. : ХДУХТ, 2017. 143 с.
21. Кемарська Л.Г. Особливості аналізу фінансової звітності суб'єктів державного сектору. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 768-774.
22. Кондратюк І. Аналіз запасів бюджетної установи за даними форм фінансової звітності. *Економічний аналіз*. 2013. № 12, частина 2. С. 242–245.
23. Кононова О.Є. Організація бухгалтерського обліку: навч. посіб. Дніпро: ДВНЗ ПДАБА Вена: Premier Publishing s.r.o. Vienna, 2018. 102 с.
24. Конош О. В. Удосконалення обліку, аналізу, аудиту оплати праці. *Фінансові ринки і цінні папери*. 2014. № 23. С. 36–40.
25. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування системи державного фінансового контролю до 2020 року URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/310-2018-%D1%80>. (дата звернення: 15.09.2021)
26. Коритник Л. П. Новації бухгалтерського обліку бюджетних установ щодо розрахунків з приводу обов'язкових платежів. К.: Вища школа, 2015. 214 с.
27. Корінь А.М. Шляхи удосконалення методики складання фінансової звітності. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. №4. С. 994-998.
28. Кощинець М.І. Зарубіжний досвід щодо реформування бухгалтерського обліку в державному секторі. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/147039808.pdf>. (дата звернення: 15.11.2021)
29. Кудіна І. О. Формування облікової політики бюджетних установ: організаційно-методичний аспект. *Збірник наукових праць Державного*

економіко-технологічного університету транспорту. Сер. :Економіка і управління. 2013. № 26. С. 269-275.

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

31. Лемішовський В. І. Бюджетні установи: бухгалтерський облік та оподаткування : навч. посібник. Львів : «ІнтелектЗахід», 2017. 1104 с.

32. Ленъ В. С., Облік у бюджетних установах : навч. посіб. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 560 с.

33. Ленъ В.С. Політика бухгалтерського обліку в бюджетних установах: зміна і структура. *Вісник ЧНТУ. Серія економічної науки*. Чернігів: ЧНТУ, 2014. №4(76). С.289-301.

34. Лепьохіна І. О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2018. № 2 (56).

35. Ловинська Л.Г. Бухгалтерський облік і контроль державного сектору в умовах модернізації управління державними фінансами : у 2 т. / за ред. Л.Г. Ловинської. Київ : ДННУ «Акад. фін. управління», 2013. Т. 1.

36. Ловінська Л.Г. Реформування бухгалтерського обліку в державному секторі відповідно до міжнародних стандартів: навч.посіб. - Київ:ЦУЛ, 2013. 568 с.

37. Матросова В.О. Проблеми фінансування бюджетних організацій на основі кошторису. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2013. №2. С.92-95.

38. Машевська А. А. Особливості нарахування єдиного соціального внеску Features of Uniform Social Contribution. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 39-2. С. 103-107.

39. Михайлов М.Г. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2019. 384 с.

40. Міклуха О.Л. Особливості формування фінансової звітності суб'єктів державного сектору у сучасних умовах. *Національний університет водного*

господарства та природокористування. Серія «Економічні науки». Рівне. Випуск 3(79), 2017. С.88-94.

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

42. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 132 «Виплати працівникам» від 29.11.2011 № 1798. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12> (дата звернення: 21.09.2021)

43. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 101 «Подання фінансової звітності»: наказ Міністерства фінансів України від 24.12.2010 № 1629. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0095-11>(дата звернення: 21.10.2021)

44. Олійник О.В. Економічний аналіз: Практикум для студентів. / О.В.Олійник.– Житомир: «Рута», 2015. – 496 с.

45. Павловська О.В. Фінансовий аналіз: Навч. посібник / О.В. Павловська, Н.М. Притуляк, Н.Ю. Невмержицька, К.:КНЕУ. 2016. 208 с.

46. Панасюк В. М., Ковальчук Є. К., Мельничук І. В., Мужевич Н. В. Бухгалтерський облік: від знань до компетентностей: навчальний посібник для дистанційного навчання. Тернопіль, 2020. 363с.

47. Пантелєєв В.Г. Облік у бюджетних установах : навч. посіб. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2016. 280 с.

48. Писаренко Т.М. Особливості організації обліку у бюджетних установах. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2013. № 10(2). С. 193-202.

49. Питання оплати праці працівників державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 №15 . База даних «Законодавство України» ВР України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-п> (дата звернення: 21.09.2021)

50. План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затверджений наказом Мінфіну України від 31.12.2013 №1203. URL : <http://www.zakon.rada.gov.ua>. (дата звернення: 15.10.2021)

51. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2756- VI (зі змінами та доповненнями). URL : <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 17.10.2021)

52. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання: підручник. Тернопіль: Економічна думка, 2001. 454 с.

53. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV . База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 29.09.2021)

54. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, редакція від 11.10.2018, База даних «Законодавство України» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 15.11.2021)

55. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку: наказ Міністерства фінансів України від 24.05.1995 №88 . База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95> (дата звернення: 01.09.2021).

56. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі: Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.2013 р. № 1203. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>. (дата звернення: 05.11.2021)

57. Про затвердження Порядку казначейського обслуговування державного бюджету за витратами : наказ Міністерства фінансів України від 24.12.2012 : № 1407 URL : <https://buhgalter.com.ua/zakonodavstvo/buhgalterskiy-oblik>. (дата звернення: 15.11.2021)

58. Про затвердження Порядку казначейського обслуговування місцевих бюджетів : наказ Міністерства фінансів України від 23.08.2012 : № 938. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/>. (дата звернення: 15.11.2021)

59. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 №100. База даних «Законодавство України» ВР України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п> (дата звернення: 12.10.2021)

60. Про затвердження типових форм меморіальних ордерів, інших облікових реєстрів суб'єктів державного сектору та порядку їх складання наказ Міністерства фінансів України від 08.09.2017, № 755. URL : [https://buhgalter.com.ua /zakonodavstvo/buhgalterskiy-oblik](https://buhgalter.com.ua/zakonodavstvo/buhgalterskiy-oblik). (дата звернення: 15.11.2021)

61. Про затвердження типових форм обліку та списання запасів бюджетних установ та інструкції про їх складання: наказ Державного казначейства України від 18.12.2000 р. № 130. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0962-00>. (дата звернення: 15.11.2021)

62. Про затвердження форм карток і книг аналітичного обліку суб'єктів державного сектору та порядку їх складання: наказ Міністерства фінансів України від 29.06.2017 №604 . База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0895-17> (дата звернення: 05.11.2021)

63. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України від 27.01.2018 р. № 2939-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/>.(дата звернення: 15.10.2021)

64. Про схвалення Стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в державному секторі на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.06.2018 р. № 437-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/>. (дата звернення: 14.11.2021)

65. Сарапіна О.А. Організація бухгалтерського обліку в установах державного сектору економіки: теоретико-методологічні та практичні підходи. *Вісник Черкаського університету: Серія «Економічні науки»*, 2019. №1.

66. Свірко С.В. Бюджетний облік в Україні: новації ХХІ ст. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*, 2017. №1 (36). С. 221-246.

67. Свірко С.В. Предметна сфера та об'єктний склад бухгалтерського обліку в секторі загального державного управління. *ВІСНИК ЖДТУ*, 2017. № 3 (81). С. 15-21.

68. Семененко О.Л. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці. *Фінансові ринки і цінні папери*. 2018. № 22. С. 18-25.

69. Смірнова І.В. Національні та міжнародні стандарти обліку для державного сектору: особливості застосування. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2018. №33. С.152-164.

70. Соломченко Д. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2017. № 1. С.46-50.

71. Стратегія модернізації системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в державному секторі на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 червня 2018 р. № 437-р. URL : <https://buhgalter.com.ua/zakonodavstvo/buhgalterskiyoblik>. (дата звернення: 15.11.2021)

72. Сушко Н.І. Класифікація надходжень і витрат в процесі казначейського обслуговування державного бюджету в умовах євроінтеграції. *Scientific Journal «ScienceRise»*. № 2016. №2/1(19). С.47-54.

73. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства. Посібник. Львів: ЛБІ, 2010. 485 с.

74. Типова кореспонденція субрахунків бухгалтерського обліку для відображення операцій з активами, капіталом та зобов'язаннями розпорядниками бюджетних коштів та державними цільовими фондами: наказ Міністерства фінансів України від 29.12.2015 р. № 1219. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/>.(дата звернення: 15.10.2021)

75. Типове положення про бухгалтерську службу бюджетної установи: постанова Кабінету міністрів України від 26.01.11 р. № 59. URL : <https://buhgalter.com.ua/zakonodavstvo/buhgalterskiyoblik>. (дата звернення: 15.11.2021)

76. Титикало В.С. Трансформація фінансової звітності бюджетних установ відповідно до МСБОДС: авт. дис. кандидата екон.наук: 08.06.04/В.С. Титикало. Житомир, 2017.

77. Тополенко Актуальні проблеми заробітної плати та особливості її обліку в бюджетних установах. *Науково-практичний журнал «Економічні студії»*, Львів. 2016. Вип. 5 (13). С. 74-80.

78. Фінансове планування діяльності бюджетних установ : навч. посібник. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. 405 с.