

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра «Аудит, облік та оподаткування»

«Допущено до захисту»
зав. кафедрою аудиту, обліку та
оподаткування
к.е.н., доцент
Олена МАГОПЕЦЬ
«14 » листопада 2022 р.

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
за другим (магістерським) рівнем вищої освіти
на тему:
«Особливості обліку і контролю розрахунків з оплати праці в
органах місцевого самоврядування»

Виконав здобувач вищої освіти
II курсу, групи ООУД-21 М (1,4)
ОПП «Облік і оподаткування в
управлінні підприємницькою
діяльністю та державним
сектором економіки»
спеціальності 071 «Облік і
оподаткування»
Володимир ДИШЛОВИЙ
« 14 » листопада 2022 р.

Керівник проекту
к.е.н., доцент
Тетяна ФОМІНА
« 14 » листопада 2022 р.
Рецензент
к.е.н., доцент, доцент кафедри
економіки, менеджменту та
комерційної діяльності
Тетяна РЯБОВОЛИК

м. Кропивницький

Центральноукраїнський національний технічний університет

Факультет економічний

Кафедра аудиту, обліку та оподаткування

Рівень вищої освіти другий (магістерський)

Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

Освітньо-професійна (освітньо-наукова) програма

Облік і оподаткування в управлінні підприємницькою діяльністю

та державним сектором економіки

ЗАТВЕРДЖУЮ

завідувач кафедри

к.е.н., доцент

Олена МАГОПЕЦЬ

« 14 » листопада 2022 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

_____ Дишловий Володимир Володимирович _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи (проекту)

Особливості обліку і контролю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування

2. Керівник роботи (проекту)

Фоміна Тетяна Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент

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

3. Строк подання роботи до захисту 14 листопада 2022 р.

4. Мета та завдання випускної кваліфікаційної роботи (проекту). Метою роботи є дослідження теоретичних засад та практичних аспектів діяльності органів місцевого самоврядування в частині особливостей обліку і контролю розрахунків з оплати праці та розробка пропозицій з їх удосконалення.

5. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

Анотація

Дишловий Володимир Володимирович. Особливості обліку і контролю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування. – Випускна кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти. – Центральноукраїнський національний технічний університет Міністерства освіти і науки України. – Кропивницький, 2022.

У вступі роботи наведено актуальність, мету, завдання, предмет, об'єкт, методи дослідження та структуру випускної кваліфікаційної роботи, а також представлено наукове і практичне значення проведеного дослідження. У першому розділі висвітлено теоретичні засади обліку і контролю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування, зокрема: економічний зміст, форми та види оплати праці, а також особливості нарахування заробітної плати працівникам територіальних громад. Другий розділ містить практичні засади нарахування заробітної плати в Компаніївській селищній раді, а також особливості обліку та контролю розрахунків з оплати праці. У третьому розділі представлено пропозиції з удосконалення обліку і контролю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування та рекомендації з покращення організації праці та її оплати. Висновки до роботи представляють узагальнення отриманих результатів дослідження.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, розрахунки з оплати праці, облік, контроль, нарахування заробітної плати та її виплата, особливості обліку і контролю, органи місцевого самоврядування, ОТГ, проблеми та перспективи, удосконалення

Summary

Dyshlovy Volodymyr Volodymyrovych. Peculiarities of accounting and control of payroll calculations in local self-government bodies. – Graduation qualification work on the second (master's) level of higher education in the specialty 071 "Accounting and Taxation". – Central Ukrainian National Technical University of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kropyvnytskyi, 2022.

In the introduction of the work, the relevance, purpose, tasks, subject, object, research methods and structure of the final qualification work are given, as well as the scientific and practical significance of the conducted research is presented. The first chapter highlights the theoretical principles of accounting and control of payroll calculations in local self-government bodies, in particular: economic content, forms and types of remuneration, as well as peculiarities of calculating wages for employees of territorial communities. The second section contains the practical principles of payroll calculation, as well as features of accounting and control of payroll calculations Kompaniyevskaya selishchna rada. The third section presents proposals for improving the accounting and control of labor payment calculations in local self-government bodies and recommendations for improving the organization of labor and its payment. The conclusions to the work represent a generalization of the obtained research results.

Key words: wages, calculations of wages, accounting, control, calculation of wages and their payment, peculiarities of accounting and control, local self-government bodies, OTG, problems and prospects, improvement

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	12
1.1. Економічний зміст, форми та види оплати праці.....	12
1.2. Особливості обліку розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування.....	22
1.3. Контроль розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування.....	42
Висновки до розділу 1.....	48
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОМПАНІЇВСЬКІЙ СЕЛИЩНІЙ РАДІ.....	50
2.1. Організаційно-економічна характеристика Компаніївської селищної ради.....	50
2.2. Облік праці та її оплати в досліджуваній установі.....	63
2.3. Контроль розрахунків з працівниками з оплати праці в Компаніївській селищній раді.....	84
Висновки до розділу 2.....	93
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ З УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	96
3.1. Рекомендації з покращення обліку та контролю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування.....	96
3.2. Пропозиції з удосконалення організації праці та її оплати.....	103
Висновки до розділу 3.....	113
Висновки.....	114
Список використаних джерел.....	121
Додатки.....	133

Вступ

Актуальність теми. Повоєнна відбудова та реформування економіки України має відбуватись в інтересах громадян для покращення якості їх життя. Наразі в діяльності органів місцевого самоврядування та у сфері соціально-економічних відносин зокрема, доволі складним питанням є організація та ефективність використання фонду оплати праці. Заробітна плата має задовольняти різноманітні потреби працюючих, а тому, саме вона є головним фактором стимулювання продуктивності та ефективності праці.

Згідно статті 140 Конституції України «Місцеве самоврядування є правом територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища та міста – самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України» [46]. Місцеве самоврядування здійснюється територіальною громадою у відповідності із законодавчо встановленим порядком, як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування: сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи. Відповідно статті 5 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» [77], система місцевого самоврядування включає: територіальну громаду; сільську, селищну, міську раду; сільського, селищного, міського голову; виконавчі органи сільської, селищної, міської ради; районні та обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органи самоорганізації населення.

В умовах змін бюджетного законодавства, проведення реформи децентралізації, євроінтеграційних процесів в Україні, приведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності до норм міжнародних стандартів виникає багато невирішених питань у діяльності органів місцевого самоврядування, у т.ч. і в частині розрахунків з оплати праці, які ставлять нові завдання для наукових досліджень у цій сфері.

Вагому, а іноді й переважну, частку у витратах органів місцевого

самоврядування становлять витрати на оплату праці. Достойний рівень оплати праці підвищує цінність висококваліфікованих спеціалістів на ринку праці та стимулює фахівців до роботи в органах місцевого самоврядування. Тому питання оплати плати, утримань з неї та нарахувань на фонд оплати праці є актуальними і вимагають більш ґрунтовних досліджень.

Дослідженню питань сутності оплати праці і структури фонду оплати праці приділялась увага таких зарубіжних науковців, як С.Л. Брю, Дж. Кейнс, К.Р. Макконел, К. Маркс, В. Петті, Д. Рікардо, Ж.Б. Сей, А. Сміт та інших. Серед українських, слід виділити: І. Гнибіденка, А. Колота, Б. Котляра, С. Лебедеву, С. Мочерного, М. Панкова, В. Петюха, Г. Соловійова, С. Шелешкову та інших. Так, Б. Котляр розкрив шляхи підвищення реальної заробітної плати. С. Лебедева обґрунтувала методичні та методологічні підходи для планування та регулювання заробітної плати. У працях М. Панкова розглянуто сутність оплати праці за умов економічної кризи. У С. Шелешкової заробітну плату визначено як мотиватор для працюючих тощо. Питанням удосконалення обліку і контролю заробітної плати в державному секторі приділяли увагу: П. Атамас, О. Артюх В., Н. Божок, Ф. Бутинець, І. Ватуля. Ю. Верига, П. Ворончук, А. Герасимович, З. Гуцайлюк, Л. Гуцайлюк, Є. Дедков, Р. Джога, О. Заїнчківський, Т. Канєва, О. Кондратюк, В. Лень, О. Линник, В. Матвєєва, Т. Мельник, Н. Правдюк, А. Сайганова, С. Свірко, Л. Сінельник, Н. Старченко, В. Фабіяська, Л. Ходаківська, Н. Яремчук тощо.

Мета і завдання. Метою роботи є дослідження теоретичних засад та практичних аспектів діяльності органів місцевого самоврядування в частині особливостей обліку і контролю розрахунків з оплати праці та розробка пропозицій з їх удосконалення.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- дослідити економічний зміст, форми та види оплати праці;
- узагальнити особливості нарахування заробітної плати та обліку і

контролю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування;

- описати організаційно-економічну характеристику діяльності Компаніївської селищної ради;
- вивчити особливості обліку і контролю розрахунків з оплати праці у досліджуваному органі місцевого самоврядування;
- розробити і представити рекомендації з покращення обліку та контролю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування;
- навести пропозиції з удосконалення організації праці та її оплати.

Об'єктом дослідження є процес обліку і контролю розрахунків з оплати праці в органі місцевого самоврядування – Компаніївська селищна рада. **Предметом** дослідження визначено сукупність теоретико-практичних і методичних аспектів організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці.

Методи дослідження. Теоретичною і методичною основою роботи є фундаментальні положення сучасної економічної теорії, управління, обліку і контролю, система економічних понять і категорій, нормативно-законодавча база України, наукові праці стосовно проблем теорії та практики розрахунків з оплати праці. Загальною основою дослідження є діалектичний метод і метод системного підходу. Крім того, було використано низку загальнонаукових і спеціальних методів: історичний – для дослідження закордонного досвіду організації оплати праці; комплексний підхід – для аналізу діючих форм, видів і способів оплати праці; абстрактно-логічний – у ході дослідження сутності поняття «заробітна плата»; аналізу та синтезу – для дослідження складових оплати праці; узагальнення і групування – для представлення особливостей нарахування заробітної плати, її обліку та контролю в органах місцевого самоврядування; графічний – для наочності отриманих результатів.

Наукове значення дослідження полягає в теоретичному

обґрунтуванні та представленні пропозицій для вирішення проблемних питань, пов'язаних з обліком та контролем розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування, зокрема:

- досліджено сутність терміну «заробітна плата» в літературних джерелах, фахових виданнях, українських законодавчих актах і міжнародних документах та з'ясовано, що наразі відсутнє єдино визнане та прийнятне трактування, у т.ч. і в національному законодавстві;
- узагальнено особливості нарахування заробітної плати в органах місцевого самоврядування та з'ясовано, що рівень оплати праці залежить від посадових окладів за Єдиною тарифною сіткою, кваліфікації працівників, чисельності населення в органі місцевого самоврядування, розмірів доплат, надбавок, премії та матеріальної допомоги тощо. Встановлено, що існуюча система оплати праці в органах місцевого самоврядування є недосконалою та потребує реформування;
- представлено пропозиції з покращення обліку (запропоновано аналітичні рахунки до субрахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати» у розрізі видів виплат) та контролю (організаційна побудова контрольного процесу, основні етапи та джерела інформації при перевірці, використання прийомів контролю) розрахунків з оплати праці, які дозволять удосконалити їх організацію в органах місцевого самоврядування;
- проаналізовано проект Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який вже пройшов перше читання у Верховній Раді України 16.11.2022 р. та пропонує суттєві зміни у порядку нарахування заробітної плати працівникам цих органів на основі більш прозорого механізму обчислення, у т.ч. додаткових виплат (доплат, надбавок, премій), запровадження мінімального і максимального розміру та більшої незалежності працівників органів

місцевого самоврядування від політичної ситуації на рівні громад.

Практичне значення одержаних результатів полягає в представленні рекомендацій із удосконалення розрахунків з оплати праці та їх обліку і контролю в органах місцевого самоврядування. Наведені пропозиції можуть бути використані не лише в діяльності досліджуваної установи – Компаніївській селищній раді, а й у практичній діяльності органів місцевого самоврядування нашого та інших регіонів.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження було оприлюднено на LVI науково-технічній конференції здобувачів вищої освіти «День науки-2022», 12 травня 2022 року (м. Кропивницький, ЦНТУ) із доповіддю на тему «Сучасний стан, проблеми та перспективи оцінки за справедливою вартістю у сільському господарстві»; на Міжнародній науково-практичній конференції «Здоров'я та суспільство в умовах війни», 22-23 листопада 2022 р. (м. Кропивницький, ЦІРОЛ Університету «Україна») із доповіддю на тему «Облік заробітної плати в органах місцевого самоврядування» та на II Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і учнівської молоді «Облік, оподаткування і контроль в управлінні», 24 листопада 2022 року (м. Кропивницький, ЦНТУ) із доповіддю на тему «Оподаткування доходів у вигляді заробітної плати в Україні».

Крім того, результати було опубліковано в двох авторських статтях:

- Дишловий В.В. «Оподаткування доходів у вигляді заробітної плати в Україні». Матеріали II Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і учнівської молоді «Облік, оподаткування і контроль в управлінні», 24 листопада 2022 року (м. Кропивницький, ЦНТУ). С. XX-XX [22];
- Фоміна Т.В., Дишловий В.В. Облік заробітної плати в органах місцевого самоврядування. Матеріали Міжнародної науково-практичній конференції «Здоров'я та суспільство в умовах війни», 22-23 листопада 2022 р. (м. Кропивницький, ЦІРОЛ Університету

«Україна») С. 315-319 [93].

Структура та обсяг роботи. Дана робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 105 найменувань на 12 сторінках і 22 додатків. Основний зміст роботи викладено на 133 сторінках друкованого тексту. Робота містить 42 таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1. Економічний зміст, форми та види оплати праці

«Трудова діяльність людини визначається внутрішніми (потреби, бажання, мотиви) та зовнішніми (різноманітними методами економічного та морального впливу на підвищення трудової активності працівників) спонукальними силами. Ефективність роботи підприємств в умовах конкуренції суттєво залежить від досконалої організації стимулювання працівників, яка дозволяє забезпечити високий рівень заробітної плати кожному працівнику, а роботодавцю – відшкодувати витрати і отримати прибуток» [56, с. 46]. Саме тому, дослідження питань пов'язаних з організацією праці, її умовами та оплатою є надзвичайно актуальними і потрібними.

Ми погоджуємось із думкою, що «основними складовими ринку праці є пропозиція, що охоплює все економічно активне населення, та попит, який визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі. Попит і пропозиція між собою пов'язані ціною праці. Механізм їхньої дії проявляється через зростання ставки оплати праці, що призводить до збільшення витрат виробництва, та ціни продукції, що викликає скорочення масштабів виробництва і, в результаті, скорочення попиту на працю. І навпаки, при зменшенні ставок заробітної плати – зростання попиту на працю. Пропозиція праці залежить від розміру її оплати. Розмір оплати праці визначає рішення людей про участь у найманій праці» [86, с. 124].

Оплата праці – неоднозначна категорія у системі умов праці, адже саме в ній віддзеркалюються різноманітні інтереси сторін суспільно-трудових відносин – держави, роботодавця і найманого працівника. Заробітна плата є одним із найважливіших показників, яких характеризує рівень соціального та економічного стану будь-якого суспільства.

«Заробітна плата як соціально-економічна категорія і елемент системи господарювання належить до числа найскладніших. Вона служить основним засобом задоволення особистих потреб працівників, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів» [56, с. 46].

Фундатори економічної науки, такі як А. Сміт та Д. Рікардо заробітну плату визначали як «вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати»» та як «грошовий вираз «мінімуму засобів існування»» відповідно.

Уперше заробітну плату як ціну праці у XVII ст. визначив англійський економіст В. Петті. Його концепція заробітної плати як ціни праці є одним із класичних варіантів її тлумачення в економічній теорії. Величину заробітної плати він трактував «через «природну ціну праці», рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї» [41, с. 322; 50, с. 265].

Найбільш широке визначення пропонує О. Грішнова, яка розглядає поняття заробітної плати з кількох позицій:

- з позиції економічної теорії («економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості» [19, с. 274])
- з позиції ринкової економіки («елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції й виражає ринкову вартість використання найманої праці» [19, с. 274])
- з позиції економіки праці («винагорода або зарібок, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано» [19, с. 274])
- з позиції найманого працівника («основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і

який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили» [19, с. 274])

- з позиції підприємця («елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці» [19, с. 274]).

О. Іляш та М. Дошак, вважають, що «соціально-економічна категорія заробітна плата є певною частиною прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, у структурі національного прибутку країни» [35, с. 166].

А. Калина вважає, що заробітна плата – це «частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці» [38, с. 160].

У підручнику за редакцією А. Колота заробітну плату визначено як економічну категорію, що відображає відносини між найманим працівником і власником підприємства щодо розподілу новоствореної вартості, тобто, «заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили» [26].

П. Круш і С. Тульчинська заробітну плату трактують і як елемент ринку праці, оскільки її рівень впливає на пропозицію і попит робочої сили; і як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» [49, с. 324]; і як економічну категорію, яка відображає стосунки найманого працівника і роботодавця [49, с. 185].

А. Маркевич наполягає, що сутність заробітної плати розкривається у тих функціях, які вона повинна виконувати під час процесу суспільного відтворення. Ми з цим повністю погоджуємось, але вражаємо, що у різний період, заробітна плата може виконувати різні функції.

О. Мартин, вважає, що заробітна плата – це «оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє» [54, с. 236]. Також даний автор стверджує що сучасний ринковий

підхід до розуміння заробітної плати, полягає в тому, що «по-перше, робоча сила є невіддільною від робітника; по-друге, найманий працівник надає послуги своєї праці на певний проміжок часу, який визначається трудовою угодою; по-третє, продаж робочої сили означає, що поведінку найманого працівника у процесі виробництва повністю визначає роботодавець. Найманий працівник використовує ту частину своїх здібностей, які необхідні для виконання певних послуг. Висловлені аргументи свідчать на користь того, що об'єктом ринку праці є праця, її послуги, тобто споживання робочої сили, а не сама робоча сила, відповідно заробітна плата виступає ціною послуг праці» [54, с. 235].

А. Машевська встановлює, що «заробітна плата – це ціна, якою оцінюється праця робітника, яка повинна бути виражена тільки в грошовому еквіваленті, і стимулювати до високих результатів, а також виступає одним з елементів витрат виробництва» [55, с. 310].

В. Сьомченко і К. Засипко розглядаючи заробітну плату з позиції роботодавця стверджують, що вона є «головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників і досягненні високих результатів своєї праці» [86, с. 123]. За їх твердженням, заробітна плата з позиції найманого працівника – це основна частина його трудового доходу, що він отримує у результаті реалізації здатності до праці. Крім того, вони стверджують, що «як елемент ринку праці заробітна плата є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві» [86, с. 123].

Г. Тибінка **зазначає, що «заробітна плата є головним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення»** [91, с. 28].

В. Толуб'як стверджує, що заробітна плата – «це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення» [92, с. 244].

А. Череп вважає, що «заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу)» [101, с. 136].

Авторський колектив очолюваний Г. Швиданенко наголошує, що «оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги» [27, с. 201].

Конвенція Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати», поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення, визначає як будь-яку винагороду «або будь-який заробіток, який обчислюється у грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, котрий в силу письмового або усного договору про наймання підприємець виплачує трудівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано» [45].

Згідно Кодексу законів про працю, «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [42]. «Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується» [42].

В Україні з 1995 р. діє Закон України «Про оплату праці», який «визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі – підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної

плати» [79].

Так, у статті 1 «Заробітна плата» Закону України «Про оплату праці», вона визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [79]. Розмір заробітної плати залежить від результатів праці, умов і складності виконуваної роботи працівником, його професійно-ділових якостей та господарської діяльності підприємства у цілому.

Пункт 14.1.48 Податкового кодексу України декларує, що заробітна плата – «це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом» [68].

Найкраще свою економічну сутність заробітна плата проявляє через функції (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Функції заробітної плати

Функція	Суть
Відтворювальна	Полягає в забезпеченні працівників необхідними життєвими благами, які необхідні для відновлення робочої сили. У її реалізації найбільш зацікавлені наймані працівники
Стимулююча	Полягає у встановленні розміру заробітної плати залежно від кількості та якості витраченої праці окремого працівника. «Реалізація даної функції допомагає роботодавцям отримати бажаний результат (збільшення прибутку). Але на практиці дана функція рідко знаходить реалізацію, оскільки зростання рівня заробітної плати спонукає до підвищення її ефективності, але рідко зростання ефективності викликає підвищення зарплат» [97, с. 150]
Регулююча	Полягає в оптимізації розміщення робочої сили на різних підприємствах, регіонах, галузях і сферах діяльності. Особливого значення при реалізації цієї функції набуває кон'юнктура ринку праці
Соціальна	Відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між працедавцями та найманими працівниками. Зацікавленими сторонами виступають – держава, профспілки, альтернативні вже існуючим профспілки та наймані працівники

Слід звернути увагу, що як відсутнє єдине, загально визнане і прийнятне визначення терміну «заробітна плата», то так і нема єдиної думки щодо кількості і складу її функцій. Так, О. Гадзевич основною визначає

стимулюючу, тобто мотиваційну функцію трудових доходів працівників, проте, разом з тим, розглядає також і відтворювальну та соціальну функції заробітної плати; О. Грішнова виділяє шість функцій (стимулююча, відтворювальна, соціальна, регулююча, оптимізаційна та формування платоспроможного попиту населення); С. Мочерний виділяє три функції (відтворювальну, стимулюючу, розподільчу); В. Сліньков розглядає шість функцій (стимулюючу, відтворювальну, регулюючу, соціальну, вимірювальну-розподільчу та формування платоспроможного попиту населення).

У Статті 2 «Структура заробітної плати» Закон України «Про оплату праці» [79] виділяють основну і додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2

Структура заробітної плати

Вид	Суть
Основна заробітна плата	«Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців» [79]
Додаткова заробітна плата	«Це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій» [79]
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	«До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми» [79]

В Україні на законодавчому рівні забезпечено дотримання мінімальних державних гарантій у частині оплати праці. Так, у Законі України «Про оплату праці» передбачена стаття 3 «Мінімальна заробітна плата», яка визначає її як «встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці» [79]. Мінімальна

заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах та є «державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці» [79]. Крім того, стаття 3-1 «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати» вказує, що «розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати» [79]. Також передбачено, що «якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати» [79].

Стаття 4 «Джерела коштів на оплату праці» Закону України «Про оплату праці» визначає, що «джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності» [79]. «Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, грантів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел» [79]. Об'єднання громадян, до яких відноситься і досліджувана об'єднана територіальна громада, оплачують працю найманих працівників із коштів, що формуються згідно з їх статутами.

Організація оплати праці в Україні здійснюється на підставі: законодавчих й інших нормативних актів; затвердженої генеральної угоди на національному рівні; окремих галузевих (міжгалузевих) чи територіальних угод; укладених колективних договорів; трудових договорів з конкретними фізичними особами; грантів. Суб'єктами організації оплати праці можуть бути: органи державної влади й місцевого самоврядування; роботодавці, об'єднання організацій роботодавців, організації роботодавців чи їх

представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок чи їх представницькі органи; працівники.

До основних вимірників витрат на оплату праці відносяться кількість виготовленої продукції відповідної якості (наданих послуг, виконаних робіт).

У цьому випадку використовуються такі форми оплати праці, як:

- погодинна – за фактично відпрацьований час);
- відрядна – за фактично вироблену кількість продукції (наданих послуг, виконаних робіт) – таблиця 1.3.

Таблиця 1.3

Форми оплати праці

Форма		Вид
Проста	Погодинна	Проста погодинна – відпрацьований час і оклад (або погодинна, денна ставка) і
		Погодинно-преміальна – відпрацьований час і оклад (або погодинна, денна ставка) + премія
	Відрядна	Пряма відрядна – за розцінками на кожен одиницю продукту
		Преміально-відрядна – за кількість + премія за виконання (перевиконання) плану
Складна	Відрядно-прогресивна – розцінки збільшуються в міру виконання плану	
	Непряма відрядна – оплата працівникові, як правило з допоміжного персоналу, залежить від результатів роботи основних працівників	
	Акордна – оплата за певний етап, комплекс робіт, а не за одиницю продукції (робіт, послуг)	

У статті 6 Закону України «Про оплату праці» передбачено системи оплати праці (таблиця 1.4).

Таблиця 1.4

Системи оплати праці

Система	Суть	
Тарифна система оплати праці – «використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної	Тарифні сітки	«Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів)» [79]. Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників організацій, установ і закладів, які фінансуються з бюджету, формується на основі:
	Тарифні ставки	
	Схеми посадових окладів	
	Професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (за відсутності	

Система	Суть	
сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати» [79]	професійних стандартів)	• мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого КМУ; • «міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів» [79]
Інші системи, які формуються на оцінках кваліфікації працівників і складності виконуваних робіт		

На законодавчому рівні визначено, що мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) установлюється у розмірі, що не менший за прожитковий мінімум, який встановлено для працездатних осіб станом на 01 січня календарного року.

«Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За відсутності професійних стандартів таке віднесення може здійснюватися згідно з кваліфікаційними характеристиками» [79].

В Україні передбачено, що за порушення законодавства про оплату праці, винних осіб може бути притягнуто до матеріальної, дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності.

Отже, заробітна плата є дієвим інструментом для активізації людського фактора, адже це впливає на використання існуючого потенціалу працівника (кваліфікаційного, наукового, творчого). Реалізація потенціалу працівника прямо залежить від обґрунтованості, доречності і правильності вибору методів і форм співвідношення заробітної плати зі змістом виконуваної роботи, кваліфікацією та результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

1.2. Особливості обліку розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування

Одним із найважливіших об'єктів обліку бюджетних установ вважається праця. «Під економічною категорією «праця» розуміється сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей» [60, с. 146].

НП(С)БОДС 132 «Виплати працівникам» встановлює «методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності» [59].

Метою організації обліку праці та заробітної плати є створення належних умов для повного та своєчасного відображення в обліку операцій, які пов'язані з нарахуванням заробітної плати, відрахуваннями з неї, виплатою та обліком цих розрахунків.

Основними завданнями організації обліку праці та заробітної плати є:

- відображення достовірної та точної інформації стосовно кожного із працівників;
- організація своєчасного нарахування, утримань та виплати заробітної плати;
- організація своєчасної обробки та повної реєстрації первинних документів з обліку праці і її оплати;
- організація безперервності інформаційних потоків між структурними підрозділами та бухгалтерією установи щодо оплати праці;
- своєчасне обчислення та перерахування до бюджетів відповідних рівнів і фондів належних сум податків, внесків і зборів, які пов'язані з нарахуваннями та виплатою заробітної плати працівникам тощо.

«Оплата праці працівників бюджетних установ здійснюється за кодом економічної класифікації видатків 2110 «Оплата праці». Ця категорія включає оплату праці всіх працівників бюджетних установ (організацій)

(крім військовослужбовців – код 2111) згідно з встановленими посадовими окладами, ставками або розцінками, матеріальну допомогу, в тому числі видатки на премії та інші види заохочень чи винагород (у грошовій та/або матеріальній формі)» [60, с. 148].

Особовий склад працівників визначається структурою працюючих у бюджетній установі. Персонал бюджетної установи за функціональним призначенням поділяється на три групи:

- персонал основної діяльності (виконавці функцій раціонального функціонування установи та забезпечення керівництва);
- адміністративно-управлінський персонал (виконавці головних функцій у загальній системі розподілу праці конкретної бюджетної установи (наприклад, лікарі, педагогічний персонал));
- допоміжний обслуговуючий персонал (виконавці функцій обслуговування персоналу основної діяльності та адміністративно-управлінського персоналу, сприяє кращому виконанню тих функцій, які закріплені за організацією чи установою (наприклад, середній медичний персонал, навчально-допоміжний персонал)).

«Загальна чисельність працівників бюджетної установи називається списковою чисельністю, або штатним складом згідно штатного розпису, який являє собою затверджений вищою установою перелік найменувань посад постійних співробітників із зазначенням кількості однойменних посад (вакансій) та посадових окладів за структурними підрозділами установи. Штатний розпис є підґрунтям для складання та подальшого затвердження кошторисів бюджетних установ. Штатний розпис складає керівник планово-фінансового відділу на основі штатних нормативів, які являють собою встановлену кількість посад різних категорій працівників стосовно окремих категорій масових закладів, видів закладів охорони здоров'я, освіти, культури тощо. Кількість вакансій за типовими штатами тієї чи іншої категорії установи залежить від показників обсягів діяльності останніх (для лікарень – кількість ліжок, ліжко-днів; для амбулаторно-поліклінічних

закладів – кількість відвідувань хворих, кількість хворих, кількість приміщень, площ приміщень; для шкіл – типи шкіл, кількість класів, для вищих навчальних закладів – видів останніх тощо). Штатні нормативи та типові штати для бюджетних установ розробляються і затверджуються відповідними галузевими міністерствами та відомствами. Фактична штатна чисельність не повинна перевищувати кількості штатних посад за штатним розписом установи. Прийом на роботу до бюджетних установ здійснюється за наявності вільних робочих місць. Штати – це перелік і кількість посад, затверджених вищестоящою організацією» [60, с. 149-150].

Для виконання в бюджетних установах окремих видів робіт (отримання послуг) тимчасово можна залучати працівників, які не перебувають у штаті установи та працюють за трудовою угодою (договорами цивільно-правового характеру), при цьому, їх зараховують до нештатного (неспискового) складу.

Основними формами оплати праці у бюджетних установах є погодинна та відрядна, але, як правило, переважає погодинна оплата, яка має два різновиди: штатно-окладна і погодинна.

«При штатно-окладній формі оплати праці кожному працівникові встановлюється місячний посадовий оклад згідно зі штатним розписом. Ця форма оплати має два варіанти. Для деяких бюджетних установ (охорони здоров'я, вищих закладів освіти та ін.) у централізованому порядку встановлюється суворо фіксований посадовий оклад, при якому перевиконання працівником обов'язкової норми трудового навантаження не веде до підвищення заробітку. В інших установах (загальноосвітні школи) оплата праці здійснюється за місячними ставка-встановленням державою обов'язкової норми трудового навантаження (урочних годин), при перевищенні якої розмір зарплати збільшується пропорційно виконаному обсягу роботи» [60, с. 152]. Розраховується місячний розмір заробітної плати працівникам зі штатно-окладною формою оплати праці згідно формули: сума місячного посадового окладу ділена на кількість робочих днів у місяці (годин) і помножена на кількість фактично відпрацьованих днів у місяці.

«Погодинна оплата праці може застосовуватися у вигляді простої погодинної або погодинно-преміальної. При простій погодинній оплаті праці сума заробітку визначається лише кількістю відпрацьованого часу та погодинною ставкою або окладом. При погодинно-преміальній оплаті, крім заробітку за ставкою або окладом, виплачується премія за досягнення відповідних якісних та кількісних показників діяльності. Преміювання здійснюється в межах витрат на оплату праці, передбачених кошторисом установи. Погодинна оплата праці передбачає наявність погодинних ставок, які затверджені в установленому законом порядку» [60, с. 153]. При погодинній оплаті праці заробітна плата визначається згідно формули: кількість відпрацьованих за місяць годин помножена на тарифну ставку (з урахуванням доплат і надбавок).

Оперативний облік персоналу (первинний облік особового складу, розрахунки із робітниками і службовцями) ведеться відділом кадрів з використанням бланків типових форм, які передбачено Наказом Держкомстату України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» [74] – таблиця 1.5.

Таблиця 1.5

Типові форми первинної облікової документації
підприємств, установ, організацій

Форма	Назва
№ П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
№ П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
№ П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)
№ П-5	Табель обліку використання робочого часу
№ П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника
№ П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

У статті 30 «Повідомлення працівника про розміри оплати праці» Закону України «Про оплату праці» вказано, що «при кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці» [79]:

- загальна сума зарплати із розшифровкою за всіма видами виплат;

- підстави і розміри відрахувань із зарплати;
- сума зарплати, що належить до виплати.

При цьому, роботодавці зобов'язані забезпечити достовірний облік виконуваної роботи працівником і бухгалтерський облік витрат на оплату праці згідно встановленого порядку. При цьому, «відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника» [79].

Однією з особливостей обліку розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування є те, що в Україні прийнято Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який «регулює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в органах місцевого самоврядування, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування» [81].

Так, стаття 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [81] визначає, що посадові особи одержують заробітну плату, розмір якої має забезпечувати достатній життєвий рівень. Умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються КМУ. Джерелом формування фонду оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування є місцевий бюджет.

Статті 14 «Класифікація посад в органах місцевого самоврядування» [81] та 15 «Ранги посадових осіб місцевого самоврядування» [81] визначають, що в органах місцевого самоврядування встановлюються певні категорії та ранги посад (Таблиця 1.6).

Таблиця 1.6

Класифікація посад і рангів в органах місцевого самоврядування

Категорія	Посада	Ранг
Перша	«Посади Київського міського голови, голів обласних рад та Севастопольського міського голови» [81]	3, 2, 1

Категорія	Посада	Ранг
Друга	«Посади Сімферопольського міського голови, міських (міст – обласних центрів) голів; заступників голів обласних рад та Севастопольського міського голови, заступника міського голови – секретаря Київської міської ради» [81]	5, 4, 3
Третя	«Посади перших заступників та заступників міських голів (міст – обласних центрів) з питань діяльності виконавчих органів ради; секретарів міських (міст – обласних центрів та міста Сімферополя) рад, міських голів (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення, крім міст – обласних центрів), голів районних, районних у містах рад» [81]	7, 6, 5
	«Керуючих справами виконавчих апаратів обласних та Севастопольської міської рад» [81]	
Четверта	«Посади голів постійних комісій з питань бюджету обласних, Київської та Севастопольської міських рад (у разі коли вони працюють у раді на постійній основі), керівників управлінь і відділів виконавчого апарату обласних, Севастопольської міської та секретаріату Київської міської рад, секретарів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад, заступників міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) голів з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів, директорів, перших заступників, заступників директорів департаментів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад, міських (міст районного значення) голів, селищних і сільських голів, посади заступників голів районних рад» [81]	9, 8, 7
П'ята	«Посади керуючих справами виконавчих апаратів районних рад, керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів районних у містах рад, помічників голів, радників (консультантів), спеціалістів, головних бухгалтерів управлінь і відділів виконавчого апарату обласних, секретаріатів Київської та Севастопольської міських рад, керівників управлінь, відділів та інших виконавчих органів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад та їх заступників, керівників відділів (підвідділів) у складі самостійних управлінь, відділів виконавчих органів міських (міст обласного значення) рад, посади заступників міських (міст районного значення), сільських, селищних голів з питань діяльності виконавчих органів ради, секретарів міських (міст районного значення), сільських, селищних рад, старост» [81]	11, 10, 9
Шоста	«Посади керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів міських (міст районного значення), сільських, селищних рад, керівників структурних підрозділів виконавчого апарату районних та секретаріатів районних у містах Києві та Севастополі рад та їх заступників, керівників управлінь, відділів та інших структурних підрозділів виконавчих органів міських (міст районного значення), районних у містах рад та їх заступників, помічників голів, радників, консультантів, начальників секторів, головних бухгалтерів, спеціалістів управлінь, відділів, інших структурних підрозділів виконавчих органів міських (міст обласного значення та міста Сімферополя) рад» [81]	13, 12, 11

Категорія	Посада	Ранг
Сьома	«Посади радників, консультантів секретаріатів районних у містах рад, спеціалістів виконавчих органів районних у містах, міських (міст районного значення) рад, спеціалістів виконавчих органів сільських, селищних рад» [81]	15, 14, 13

Віднесення інших посад органів місцевого самоврядування, що не зазначених у статті 14 «Класифікація посад в органах місцевого самоврядування» [81] до відповідної категорії посад здійснюється КМУ за поданням керівників з відповідних органів місцевого самоврядування.

«Ранги, які відповідають посадам першої та другої категорій, а також ранги сільським, селищним, міським головам, головам районних, районних у містах рад, старостам присвоюються рішенням відповідної ради в межах відповідної категорії посад» [81]. «Ранги, які відповідають посадам третьої – сьомої категорії, присвоюються відповідно сільським, селищним, міським головою, головою обласної, районної, районної у місті ради» [81].

Ранги присвоюються у відповідності до займаної посади, результатів роботи та рівня професійної кваліфікації. Ранги присвоюються одночасно з прийняттям (обранням) на службу або призначенням (обранням) на вищу посаду. Особам, що були призначені на посади із випробувальним строком, ранги присвоюються за результатами роботи після його закінчення. Особам, що були призначені на посади та мають ранги державного службовця або ранги посадових осіб місцевого самоврядування, присвоєні їм за попереднім місцем роботи, надбавка за ранг виплачується відповідно до цих рангів у період випробувального строку.

Черговий ранг може бути присвоєно за умови, що посадова особа успішно відпрацювала на посаді не менш як два роки. Посадовій особі місцевого самоврядування, за виконання особливо відповідальних завдань, може бути присвоєно достроково черговий ранг у межах відповідної категорії посад. Крім того, при виході на пенсію за сумлінну працю посадовій особі місцевого самоврядування може бути присвоєно поза межами відповідної категорії посад черговий ранг. Посадову особу місцевого

самоврядування може бути позбавлено присвоєного рангу лише за вироком суду. Якщо вона призначена чи обрана на посаду нижчої категорії або залишила службу, за нею зберігається присвоєний ранг.

Відомості про присвоєння, зміну чи позбавлення відповідного рангу посадової особи місцевого самоврядування вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування згідно порядку, затвердженому ПФУ. На вимогу особи робиться запис про присвоєння, зміну чи позбавлення її відповідного рангу в його трудовій книжці.

Умови оплати праці в органах місцевого самоврядування в Україні визначені відповідними законодавчими актами та рішеннями Уряду, зокрема, діють Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [80]; Постанова КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» [83]; Наказ «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів» [82].

Так, Постановою КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [80] на 2022 р. 1-й тарифний розряд ЄТС становить:

- з 01 січня 2022 р. – 2893,00 грн., який продовжує діяти з 01.12.2021 р.;
- з 01 жовтня 2022 року – 2982,00 грн.

Отже, посадовий оклад визначається множенням окладу 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт (за ЄТС передбачено всього 25 тарифних розрядів (коефіцієнтів)).

Зазначимо, що «якщо раніше 1-й тарифний розряд мав прив'язку до прожиткового мінімуму, то зараз це уже “просто цифра”. Зараз 1-й тарифний

розряд не має ніякої прив'язки ні до прожиткового мінімуму, ні до мінімальної зарплати. За початковим же задумом створення ЄТС 1-й тарифний розряд мав би бути рівним прожитковому мінімуму, а той – мінімальній зарплаті» [61]. Проте, наразі залишається повна невідповідність між 1-м тарифним розрядом, прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою.

Наступною особливістю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування є пряма залежність її розміру (посадових окладів) та чисельності населення на території відповідної територіальної громади. Зокрема це стосується «керівних працівників і спеціалістів апарату міських (крім м. Києва та Севастополя), селищних, сільських рад та їх виконавчих комітетів» [71] та «керівних працівників і спеціалістів департаментів, управлінь, відділів, інших виконавчих органів міських (крім м. Києва та Севастополя), селищних, сільських рад» [71], які представлено у Додатку А0.

Чисельність населення на території відповідної територіальної громади на поточний рік встановлюється на рівні чисельності наявного там населення станом на 1 січня календарного року у таких розмірах: до 15 тис. осіб; 15-70 тис. осіб; 70-180 тис. осіб; 180-450 тис. осіб; 450-900 тис. осіб; понад 900 тис. осіб (Додаток А0).

Ще однією особливістю при нарахуванні заробітної плати працівникам органів місцевого самоврядування, є те, що посадові оклади для працівників апарату міських рад міст, котрим згідно законодавства надано статус міст-курортів місцевого або державного значення, встановлюються виходячи з чисельності населення (яка представлена вище та у Додатку А0) із застосуванням коефіцієнта 2.

КМУ своєю Постановою [71] вніс зміни до власної Постанови «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» [83] у частині змін, що стосуються посадових окладів для працівників органів місцевого самоврядування.

Таким чином, схема посадових окладів керівних працівників та спеціалістів апарату (секретаріату) обласних, Київської і Севастопольської міських рад, наприклад, затверджує місячний посадовий оклад: Голови обласної ради чи Київського міського голови у розмірі 19360,00 грн.; начальника управління становитиме 10550,00 грн.; начальника відділу – 8800,00 грн.; начальника відділу у складі управління – 7050,00 грн.; головного спеціаліста – 5500,00 грн.; провідного спеціаліста – 5100,00 грн.; спеціаліста I категорії – 5050,00 грн., спеціаліста II категорії – 4700,00 грн.; спеціаліста – 4670,00 грн.

На рівні районної ради Голова матиме дещо менший оклад – 15520,00 грн.; його заступник – 12125,00 грн.; головний бухгалтер апарату – 7050,00 грн.; спеціаліст апарату – 4540,00 грн.

В апараті міських (крім міст Києва і Севастополя), селищних, сільських рад і їх виконавчих комітетів посадові оклади за місяць напряду залежать від загальної чисельності населення, тобто чим більше мешканців – тим вищий буде оклад (наприклад, оклад Голови у населеному пункті до 15 тисяч осіб становитиме 12000,00 грн., головного бухгалтера – 6900,00 грн., спеціаліста – 4540,00 грн. А в їх колег у місті з населенням більше 900 тисяч мешканців оклад Голови дорівнюватиме розміру 16940,00 грн., головного бухгалтера – 7400,00 грн., спеціаліста – 4800,00 грн.

Отже, має місце ситуація, коли посадові оклади окремих категорій працівників є меншими за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати. У цьому випадку (за відсутності доплат, надбавок, премій або їх недостатності) таким працівникам органів місцевого самоврядування нараховується доплата до мінімальної зарплати. Мінімальна заробітна плата у січні-вересні 2022 р. становила 6500,00 грн., а з жовтня 2022 р. – 6700,00 грн.

Також прийнята «нова редакція Схеми посадових окладів службовців апарату (секретаріату) органів місцевого самоврядування, де розмір місячного посадового окладу перебуває в діапазоні від 4200 до

4540 грн.» [47]. При цьому, «Схему посадових окладів керівних працівників і спеціалістів апарату сільських і селищних рад та їх виконавчих органів (крім сільських, селищних рад і їх виконавчих органів, що представляють інтереси об'єднаних територіальних громад)» [71, 47] з Постанови КМУ [83] виключили.

Крім того, «Уряд установив, що у разі зменшення у зв'язку з прийняттям цієї постанови розміру заробітної плати (без премії) в окремих працівників на час роботи на займаній посаді таким працівникам виплачується різниця між заробітною платою (без премії), визначеною за попередніми умовами оплати праці, та розміром заробітної плати, встановленим за новими умовами оплати праці» [47]. При цьому, КМУ рекомендує керівникам органів місцевого самоврядування виконувати Постанову [71] виключно в межах фондів заробітної плати, які передбачені у кошторисах відповідних органів.

Керівникам органів місцевого самоврядування надано право у межах затвердженого фонду оплати праці установлювати:

а) керівникам підрозділів, службовцям і спеціалістам посадові оклади відповідно до затверджених Постановою КМУ [83, 71] схем посадових окладів;

б) заступникам керівників, заступникам керівників структурних підрозділів, посади котрих не передбачені Постановою КМУ [83, 71] посадові оклади на 3-7% нижче, ніж передбачено схемою посадового окладу відповідного керівника;

в) надбавку за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи:

- «керівникам структурних підрозділів, їх заступникам, спеціалістам – у розмірі до 50 відсотків посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування (дипломатичний ранг, кваліфікаційний клас, спеціальне звання) та надбавки (винагороди) за вислугу років» [83];

- службовцям – у розмірі до 50% посадового окладу із врахуванням надбавки за вислугу років.

При встановленні цих надбавок враховується кваліфікація, відповідальність, компетентність, старанність, ініціативність працівника тощо. Розмір кожної з вказаних надбавок не може перевищувати 50% посадового окладу, але й сума всіх надбавок також не може бути більшою 50% посадового окладу (наприклад, це можуть бути три надбавки у розмірі 15%, або дві по 25%, або одна у розмірі 50%). Тобто, заробітна плата в органах місцевого самоврядування із врахуванням максимального розміру надбавок становитиме не більше 1,5 розміру посадового окладу.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначена надбавка скасовується або розмір її зменшується;

г) спеціалістам і службовцям (крім заступників керівників органів виконавчої влади, прокуратури, судів та інших органів, керівників структурних підрозділів та їх заступників) доплату:

- «за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників таких самих категорій персоналу (у разі відсутності внаслідок тимчасової непрацездатності, перебування у відпустці без збереження заробітної плати, у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами, у частково оплачуваній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку чи у відпустці без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку) – до 50 відсотків посадового окладу за основною роботою з використанням для цього до 50 відсотків посадового окладу відсутнього працівника» [83];
- «за виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу – у розмірі різниці між фактичним посадовим окладом тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу (без урахування

надбавок та доплати) і посадовим окладом працівника, який виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника або заступника керівника структурного підрозділу, у разі, коли працівник, що виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника структурного підрозділу, не є його заступником» [83];

Розмір кожної з вказаних доплат не може перевищувати 50% від посадового окладу. Такі доплати встановлюють лише рядовим працівникам, оскільки їх заборонено встановлювати керівному складу органів місцевого самоврядування.

г) посадові оклади окремим працівникам, посади яких не передбачені Постановою КМУ [83, 71] – на рівні посадових окладів для відповідних категорій спеціалістів і службовців;

Працівникам органів місцевого самоврядування дозволено ще виплачувати:

- «надбавку за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – у розмірі 10, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15, двох і більше мов – 25 відсотків посадового окладу» [83];
- «доплату за науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності – у розмірі відповідно 5 і 10 відсотків посадового окладу» [83];
- «надбавку за почесне звання "заслужений" – у розмірі 5 відсотків посадового окладу» [83]. При цьому, надбавка за почесне звання та доплата за науковий ступінь виплачуються працівникам, за умови що їх діяльність збігається за профілем з почесним званням або науковим ступенем;
- надбавку за вислугу років – «державним службовцям, посадовим особам органів місцевого самоврядування у відсотках до посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг (спеціальне звання) і залежно від стажу державної служби, служби в органах місцевого

самоврядування в таких розмірах: понад 3 роки - 10, понад 5 років - 15, понад 10 років - 20, понад 15 років - 25, понад 20 років - 30, понад 25 років - 40 відсотків» [83]; «службовцям органів місцевого самоврядування у відсотках до посадового окладу в таких розмірах: понад 3 роки - 10, понад 5 років - 15, понад 10 років - 20, понад 15 років - 25, понад 20 років - 30, понад 25 років - 40 відсотків» [83] згідно Постанови КМУ «Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів» [78].

Керівникам органів місцевого самоврядування дозволено преміювати працівників відповідно їх особистого вкладу у загальні результати роботи (установи, структурного підрозділу). Премії можуть бути місячними, квартальними, річними, за виконання певних завдань чи робіт, а також до професійних і державних свят та ювілейних дат у межах фонду преміювання, утвореного у розмірі не менш як 10% посадових окладів та економії фонду оплати праці. Порядок, конкретні умови та розміри призначених премій визначаються у Положенні про преміювання. Розмір премії конкретного працівника може визначатись або у фіксованій сумі, або у відсотках від посадового окладу в залежності від особистого внеску працівника в загальні результати роботи. чи до ювілейних дат, свят тощо. Конкретний розмір премії окремому працівнику зазначається у Наказі керівника про преміювання. У Положенні про преміювання, що діє в органі місцевого самоврядування, також передбачають умови за яких можливе зменшення або скасування премій. При цьому слід пам'ятати, що заробітна плата в органах місцевого самоврядування за рахунок премій, може підвищуватись лише умови наявності коштів у межах фонду оплати праці.

У 2022 році надзвичайно актуальними є премії, які встановлені на виконання п. 2 Постанови КМУ «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [21] для забезпечення диференціації зарплати кваліфікованих і висококваліфікованих працівників, які отримують її на рівні мінімальної зарплати.

Керівники можуть «надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань та допомогу для оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника (місячного грошового забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького складу)» [83].

Матеріальну допомогу надають, як правило, за Положенням про виплату матеріальної допомоги та/або колективним договором. Існує два типи матеріальної допомоги: допомога, що надається на систематичній основі всім і є частиною фонду оплати плати (наприклад, допомога на оздоровлення); допомога разового характеру, яка йде поза межами фонду оплати праці (наприклад, матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань).

Наказом «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів» [82] керівнику в межах встановленого фонду оплати праці, а також граничної чисельності працівників надано право встановлювати надбавки, доплати та інші види допомоги (таблиця 1.7).

Таблиця 1.7

**Доплати робітникам, які зайняті обслуговуванням
органів місцевого самоврядування**

Вид		Розмір
Надбавки	За високу професійну майстерність для робітників у відсотках до відповідної тарифної ставки «Надбавки встановлюються робітникам, які стабільно забезпечують високу якість виконуваних робіт. Зазначені надбавки не виплачуються за той місяць, в якому виявлено зниження якості виконуваних робіт. У разі неякісного виконання робіт, невиконання установлених норм трудових витрат надбавки за професійну майстерність відміняються повністю» [82]	III розряд – 12%
		IV розряд – до 16%
		V розряд – до 20%
		VI розряд – до 24%
	За складність, напруженість у роботі в розмірі відсотків до тарифної ставки (місячного окладу)	до 50%
Доплати	Робітникам, які зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці у відсотках тарифної	до 12%

Вид		Розмір
	ставки (посадового окладу)	
	За роботу в особливо шкідливих умовах у відсотках тарифної ставки (посадового окладу)	до 24%
	«Бригадирам із числа робітників, що не звільнені від основної роботи залежно від кількості робітників у бригаді, обсягів та специфіки виконуваних робіт у розмірі» [82] у відсотках ставки розряду, присвоєного бригадиру, та	до 25%
		ланковому до 50% розміру доплати бригадиру
	«За суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягів виконуваних робіт без обмежень розмірів цих доплат, за рахунок і в межах економії фонду оплати праці, утвореного за тарифними ставками (посадових окладах) вивільнюваних працівників» [82]	
	За роботу в нічний час (за кожну годину роботи з 22:00 до 06:00) – у відповідних відсотках до годинної тарифної ставки (посадового окладу)	до 35%
Матеріальна допомога, у т.ч. на оздоровлення. Обмеження в розмірі середньомісячного заробітку не стосуються матеріальної допомоги на поховання		середньомісячний заробіток

Крім того, Наказом [82] керівнику органу місцевого самоврядування дозволено в межах встановленого фонду оплати праці «визначати робітникам розмір премії залежно від їхнього вкладу в кінцеві результати роботи. Конкретний розмір премії робітників граничними розмірами не обмежується» [82].

Враховуючи встановлений місячний посадовий оклад (погодинну ставку оплати праці) та фактичну кількість відпрацьованих днів (годин), здійснюється нарахування заробітної плати за відпрацьований час безпосередньо або в розрахунково-платіжній відомості (переважно), або в таблиці.

Нарахування заробітної плати в бухгалтерському обліку органів місцевого самоврядування відображається за кредитом субрахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати», рахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів», 65 «Розрахунки з оплати праці». Нарахування відбувається у кореспонденції з дебетом субрахунків витрат 8011 «Витрати на оплату праці» рахунку 801 «Витрати розпорядників бюджетних коштів на виконання бюджетних програм», або 8111 «Витрати на

оплату праці» рахунку 811 «Витрати розпорядників бюджетних коштів на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)» залежно від того, за рахунок яких надходжень вона нараховується (бюджетних чи власних), або 8041 «Витрати на оплату праці» рахунку 801 «Витрати місцевого бюджету». Отже, основні бухгалтерські проведення у частині розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування такі:

- Нарахована заробітна плата, відпускні, премія – Дебет 8011 «Витрати на оплату праці» - Кредит 6511 «Розрахунки із заробітної плати»;
- Нарахована допомога у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності за перші п'ять днів (шифр затрат 2120 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом», 212 «Поточна дебіторська заборгованість державних цільових фондів») – 8011 «Витрати на оплату праці» - Кредит 6511 «Розрахунки із заробітної плати»;
- Нарахована допомога у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності за рахунок фонду – Дебет 2114 «Дебіторська заборгованість за розрахунками із соціального страхування» - Кредит 6511 «Розрахунки із заробітної плати»;

Із заробітної плати працівників органів місцевого самоврядування утримуються такі ж самі податки і збори, як і із доходів фізичних осіб в інших сферах національної економіки, тобто:

- Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) – 18%;
- Військовий збір (ВЗ) – 1,5%.

Згідно статті 26 «Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати» Закону України «Про оплату праці», відрахування із заробітної плати можуть провадитися виключно у випадках, які передбачені законодавством. «При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам» [79]. Вказані обмеження «не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді

виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків» [79]. Основні види утримань із доходів фізичних осіб-працівників органів місцевого самоврядування, такі:

- Утримано податок з доходів фізичних осіб із доходів фізичних осіб у вигляді нарахованих заробітної плати, відпускних, премії, допомоги у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності – Дебет 6511 «Розрахунки із заробітної плати» - Кредит 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами / ПДФО»;
- Утримано Військовий збір із доходів фізичних осіб у вигляді нарахованих заробітної плати, відпускних, премії, допомоги у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності – Дебет 6511 «Розрахунки із заробітної плати» - Кредит 6311 «Розрахунки з бюджетом за податками і зборами / Військовий збір»;
- Утримано із заробітної плати працівника за його заявою та перераховано за договорами добровільного страхування – Дебет 6511 «Розрахунки із заробітної плати» - Кредит 6515 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування» і паралельно Дебет 6515 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями внесків за договорами добровільного страхування» - Кредит 2313 «Реєстраційні рахунки»;
- Утримано та перераховано членські внески до профспілки – Дебет 6511 «Розрахунки із заробітної плати» - Кредит 6516 «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків» і паралельно Дебет 6516 «Розрахунки з членами профспілки за безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків» - Кредит 2313 «Реєстраційні рахунки»;
- Утримано та перераховано із заробітної плати за виконавчими

документами (аліменти, штрафи тощо) – Дебет 6511 «Розрахунки із заробітної плати» - Кредит 6518 «Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання» і паралельно Дебет 6518 «Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання» - Кредит 2313 «Реєстраційні рахунки»;

- Утримання із заробітної плати неповернутих сум, що були видані під звіт – Дебет 6511 «Розрахунки із заробітної плати» - Кредит 2116 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з підзвітними особами».

Крім того, органи місцевого самоврядування на фонд оплати праці своїх працевлаштованих, як і всі інші суб'єкти господарювання в Україні, здійснюють нарахування Єдиного соціального внеску (ЄСВ) у розмірі стандартної ставки 22%, що буде відображено проведенням: Дебет 8012 «Відрахування на соціальні заходи» або 8112 «Відрахування на соціальні заходи» (залежно від того, за рахунок яких надходжень нараховувалась заробітна плата працівникам органів місцевого самоврядування (бюджетних чи власних)) - Кредит 6313 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування».

У статті 24 «Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати» Закону України «Про оплату праці», передбачено, що «заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата» [79]. Якщо день виплати заробітної плати збігається із святковим, вихідним або неробочим днем, то заробітна плата виплачується напередодні. Виплата заробітної плати має здійснюватись за місцем роботи, при цьому, заборонено провадити

виплату зарплати у магазинах роздрібної торгівлі, розважальних і питних закладах (за винятком коли зарплата виплачується працівникам цих закладів). Проте, наразі, майже всі виплати заробітної плати здійснюються на карткові рахунки працівників, тобто, «за особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця» [79].

Виплата заробітної плати працівникам органів місцевого самоврядування здійснюється за допомогою таких проведення:

- Видано з каси нараховану і оподатковану заробітну плату, відпускні, премію, допомогу по тимчасовій втраті працездатності – Дебет 6511 «Розрахунки із заробітної плати» - Кредит 2211 «Готівка у національній валюті» (рахунок 221 «Готівкові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів», 22 «Готівкові кошти та їх еквіваленти»);
- Перераховано заробітну плату на картковий рахунок працівника – Дебет 6511 «Розрахунки із заробітної плати» - Кредит 6514 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках» і паралельно Дебет 6514 «Розрахунки з працівниками за безготівковими перерахуваннями на рахунки з вкладів у банках» - кредит 2313 «Реєстраційні рахунки» (рахунок 231 «Грошові кошти на рахунках розпорядників бюджетних коштів», 23 «Грошові кошти на рахунках»).

При цьому, для працівників органів місцевого самоврядування, як і всіх інших суб'єктів господарювання в Україні, обсяги та своєчасність виплати зарплати не можуть бути поставлені у залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

1.3. Контроль розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування

Контроль розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування дозволяє переконатися у тому, що трудовий потенціал і фонд оплати праці використовується ефективно та доцільно, а організація та умови праці відповідають вимогам чинного законодавства.

Контроль нарахування заробітної плати проводиться з метою:

- контролю за кількістю та якістю затраченої праці, за виконанням завдань зі зростання продуктивності праці, за використанням фонду оплати праці та іншими грошовими коштами, що виділяються для заробітної плати працівників органів місцевого самоврядування;
- контролю здійснення всіх розрахунків із персоналом по заробітній платі та інших виплатах у встановлені законодавством строки;
- контролю за правильним і своєчасним віднесення сум нарахованої заробітної плати і нарахувань на неї на відповідні види витрат;
- збір інформації та групування показників із оплати праці, які необхідні для складання фінансової, податкової і статистичної звітності, а також для поточного і наступного оперативного управління, контролю, планування та аналізу.

Завданнями контролю оплати праці в органах місцевого самоврядування є: перевірка трудової та штатної дисципліни; обґрунтування асигнувань на заробітну плату; перевірка правильності нарахування заробітної плати та утримань з неї; перевірка обґрунтованості встановлення надбавок і доплат; перевірка дотримання порядку нарахування і сплати обов'язкових платежів, пов'язаних із зарплатою; перевірка порядку обліку розрахунків по заробітній платі тощо.

«У зміцненні трудової дисципліни і підвищенні продуктивності праці важливу роль відіграє контроль за своєчасністю приходу на роботу, обліком відпрацьованого часу і часу закінчення роботи, тому основним джерелом інформації про використання робочого часу в бюджетних установах є дані

табельного обліку» [23, с. 123]. «Обов'язки по веденню табельного обліку покладаються на працівника структурного підрозділу, призначеного наказом по установі. Зазначена особа на початку місяця заповнює необхідні реквізити відповідно до даних обліку особового складу. Впродовж місяця у таблиці у вигляді умовних позначень фіксується інформація про виходи та неявки на роботу на основі відповідних документів – довідок про виклик у військкомат, до суду, листів про тимчасову непрацездатність тощо» [60, с. 151].

Суб'єкту контролю необхідно пересвідчитись, щоб в кінці місяця в таблиці обліку використання робочого часу були підраховані загальна кількість невідпрацьованих і відпрацьованих днів і щоб вони співпадали з фактичними даними. При перевірці правильності нарахування заробітної плати, у таблиці обліку робочого часу звіряється інформація щодо: складу осіб, які внесені до табеля; дат зарахування і звільнення конкретних осіб; уточнення і підтвердження відповідними документами дат непрацездатності чи хвороби, відпусток, відрядження; кількість невиходів з різних причин на роботу; фактичність роботи у нічні зміни, святкові та неробочі дні; кількість відпрацьованих годин (днів) кожним конкретним працівником.

Слід пам'ятати, що згідно п. 2.15 Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, «первинні документи підлягають обов'язковій перевірці (в межах компетенції) працівниками, які ведуть бухгалтерський облік, за формою і змістом, тобто перевіряється наявність у документі обов'язкових реквізитів та відповідність господарської операції чинному законодавству у сфері бухгалтерського обліку, логічна ув'язка окремих показників» [73]. «У разі виявлення невідповідності первинного документа вимогам законодавства у сфері бухгалтерського обліку такі документи з письмовим обґрунтуванням передаються керівнику підприємства, установи. До окремого письмового рішення керівника такі документи не приймаються до виконання» [73].

Джерелами інформації для перевірки розрахунків з оплати праці є: Статут (Положення) органу місцевого самоврядування; кошторис доходів та

видатків установи; колективний договір і трудові угоди; штатний розпис; накази про рух особового складу; особові картки працівників; таблиці обліку відпрацьованого часу; первинні документи пов'язані з обліком праці та її оплатою; листки непрацездатності; розрахунково-платіжні відомості; облікові реєстри, які використовуються для відображення операцій по обліку розрахунків з оплати праці; відповідні меморіальні ордери (зокрема, меморіальний ордер № 5); акти (довідки) за результатами попередніх перевірок та інша документація з узагальнення результатів контролю (наприклад, аудиторські звіти); звітність органу місцевого самоврядування тощо. Також суб'єкти контролю повинні пересвідчитись, щоб усі документи, що стали підставою для нарахування заробітної плати, а також інших подібних виплат, підлягали обов'язковому погашенню ручним надписом або штампом «Сплачено» або «Одержано» із зазначенням числа, місяця, року відповідної дати.

Предметом перевірки є господарські операції, що пов'язані з обліком праці та її оплати в органах місцевого самоврядування.

Здійснюючи перевірку за операціями із оплати праці необхідно детально вивчити внутрішні розпорядницькі документи, які регулюють дане питання. Для цього потрібно перевірити наявність та дотримання умов Положення про оплату праці, Колективного договору, Положення про преміювання тощо.

Важливим етапом при контролі розрахунків з оплати праці є перевірка «обґрунтованості затверджених асигнувань на заробітну плату працівників установи, для чого перевіряють правильність планування виробничих показників (за мережею, штатами та контингентом), а також застосування норм і нормативів у розрахунках. Планування фонду оплати праці щодо кожної категорії персоналу здійснюють відповідно до специфіки діяльності установи» [23, с. 118].

На законодавчому рівні передбачено, що видатки на заробітну плату та нарахування на неї є «захищеними» статтями бюджету, саме тому під час

перевірки виконання кошторисних призначень за кодами економічної класифікації видатків аналізують: «чи не відверталися кошти, надані на оплату праці, за іншими напрямками і, навпаки, чи не здійснювалась оплата праці за рахунок інших кодів економічної класифікації видатків. Також встановлюють, чи не здійснюється планування та виплата заробітної плати за рахунок коштів загального фонду кошторису працівникам підрозділу бюджетної установи, які утримуються винятково за рахунок спеціальних коштів. Оскільки базовою нормою для перевірки правильності визначення фонду оплати праці є система оплати праці, запроваджена в бюджетній установі, то під час перевірки правильності встановлення посадових окладів перевіряють наявність підтвердного документа про надання відповідної категорії (якщо це передбачено системою оплати праці), а також відповідність посадового окладу встановленій кваліфікаційній категорії» [23, с. 119-120].

При перевірці дотримання штатної дисципліни в органах місцевого самоврядування зіставляють штатний розпис із фактичним штатом працівників, тобто перевіряють щоб не було утримання посад, які не передбачені штатним розписом. При виявленні нештатних працівників суб'єкт контролю зобов'язаний встановити: чим зумовлена наявність таких працівників; чи укладено із працівниками нештатного складу трудові угоди; чи не виконували вони роботу (обов'язки) штатних працівників, яким за це проводилась оплата праці; за рахунок яких джерел фінансування (за рахунок коштів загального чи спеціального фонду) було проведено оплату праці нештатних працівників; чи було фактично виконано роботу оплачену нештатним працівникам; чи дотримано порядок оплати праці тощо.

Фактично виконану роботу можна перевірити шляхом перегляду журналів обліку виконаних робіт, оперативної документації, опитуванням окремих посадових осіб, отриманням пояснень про виконувані функції конкретним працівником і перевіркою цієї ділянки роботи тощо.

Необхідно перевірити, чи немає в штаті установі осіб, які не можуть

бути прийняті на роботу в органи місцевого самоврядування, а саме: визнані судом недієздатними; які мають судимість за вчинення умисного злочину і якщо ця судимість не знята і не погашена у законодавчо встановленому порядку; які відповідно до законодавства позбавлені права обіймати посади в органах місцевого самоврядування або органах державної влади та їх апараті протягом встановленого терміну; які при прийнятті на роботу в органи місцевого самоврядування будуть безпосередньо підлеглі чи підпорядковані особам, які є близькими родичами.

«Для перевірки дотримання трудової дисципліни вивчають розподіл обов'язків працівників і їх фактичне завантаження роботою. Звертають увагу на ефективність використання робочого часу, для чого зіставляють фактично відпрацьований час з плановим. Перевіряючи правильність нарахування погодинної заробітної плати, до уваги беруть дані про фактично відпрацьований час і систему встановлених ставок. Зазвичай виявляють такі типові порушення, як неправильне відображення дати прийому на роботу або звільнення з роботи, завищення окладу, а також внесення в робочі дні періоду, за який треба було б нараховувати допомогу з тимчасової непрацездатності. Необхідно також перевірити відомості на виплату заробітної плати шляхом співставлення їх з тарифікаційним списком працівників, а також з даними змін у тарифікаційних списках, проведених в установленому порядку» [79, с. 121].

Також перевірці підлягає: дотримання встановленого порядку оформлення відомостей на виплату заробітної плати; наявність у відомостях на виплату заробітної плати необумовлених виправлень і підчисток; відповідність прізвищ працівників, які включену у відомості з тарифікаційним списком; відповідність сум нарахованої до виплати заробітної плати із сумами, які було фактично видано; відповідність сум утриманих і перерахованих податків, зборів, внесків законодавчо визначеним розмірам тощо.

Перевіряючи правильність встановлених доплат і надбавок необхідно

розглянути: обґрунтованість підстав і відповідність вимогам при наданні доплат і надбавок; правильність зазначених розмірів надбавок і доплат; законність джерел їх виплати. Важливе значення має дотримання всіх вимог законодавства стосовно підвищення посадових окладів працівників, які мають здобутки (відповідні звання) у науці та спорті. Слід враховувати, що за наявності двох або більше однотипних звань, посадові оклади працівників можуть підвищуватись лише за одним що вищий. Також контролер перевіряє щоб в установі не було завищень доплат за роботу в нічний час. Така доплата не може бути вища 40% годинної тарифної ставки чи посадового окладу.

Не менш важливою є перевірка порядку встановлення надбавок: за виконання особливо важливої роботи, за високі досягнення у праці, за складність і напруженість у роботі. Їх розмір не може бути вищим 50% посадового окладу працівника.

«Контроль достовірності нарахування заробітної плати здійснюється на основі даних розрахунково-платіжних відомостей, карток, довідок (особових рахунків). Спочатку встановлюється відповідність посадових окладів і ставок проставлених в розрахунково-платіжних відомостях і карткових довідках, тарифікаційним спискам і окладам за штатним розкладом. Потім перевіряється фактично відпрацьований час, за який нараховано заробітну плату» [23, с. 123].

«При контролі обґрунтованості надання відпусток та нарахування відпускних необхідно враховувати, що згідно з законодавством керівники повинні надавати відпустки щорічно, а виплата компенсації за невикористану відпустку дозволяється лише при звільненні працівника. При перевірці необхідно перевірити правильність оформлення працівників за сумісництвом, в необхідних випадках для перевірки їх достовірності надсилаються письмові запити. Контролер перевіряє достовірність даних обліку робочого часу працівників за сумісництвом. Коли час роботи за сумісництвом співпадає з робочим часом за основним місцем роботи, то проведена оплата праці за сумісництвом є безпідставною. Обов'язково

перевіряють законність заохочувальних і компенсаційних виплат: винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами та положеннями, інших грошових і матеріальних виплат» [23, с. 124].

На кінцевому етапі перевірки здійснюється узагальнення результатів контролю розрахунків з оплати праці. Також слід пам'ятати, що «порушення термінів виплати заробітної плати працівникам та законодавства про працю має правові наслідки та тягне за собою адміністративну та кримінальну відповідальність» [98, с. 672].

Отже, в процесі перевірки за використанням коштів на виплату заробітної плати працівникам органів місцевого самоврядування, велике значення має контроль використання фонду оплати праці та виявлення реальних можливостей його економії. Саме тому, контроль розрахунків з оплати праці є надважким процесом під час якого суб'єкту контролю необхідно бути максимально уважним та ретельно його організовувати. Це пов'язано з тим, що витрати на оплату праці займають доволі значну, а іноді й переважну частку у структурі загальних витрат органів місцевого самоврядування.

Висновки до розділу 1

У системі трудових відносин заробітна плата посідає одне з основних місць. Усі суб'єкти господарювання мають можливість обирати напрямки використання наявних трудових ресурсів, визначати форми і розміри заробітної плати. У свою чергу, працівникам надано можливість вибору місця роботи на якому буде запропоновано гідні умови праці та її оплати.

Заробітна плата в органах місцевого самоврядування включає: посадовий оклад або / та ставку погодинної оплати праці; доплати; надбавки; премії; матеріальні допомоги. Розмір посадового окладу конкретного працівника залежить від посади, розміру тарифного розряду, який встановлено для кожної посади, а також суми прожиткового мінімуму станом на 1 січня відповідного року. Конкретну суму посадового окладу визначають,

використовуючи Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Тут враховують категорію до якої віднесено працівників органів місцевого самоврядування (керівні працівники, професіонали, фахівці та інші працівники бюджетних установ; професіонали, фахівці, керівники інших структурних підрозділів і технічні службовці, посади котрих є загальними для всіх бюджетних установ; робітники, посади котрих є загальними для всіх бюджетних установ).

Контроль розрахунків з оплати праці доцільно проводити за такими напрямками: перевірка дотримання вимог чинного трудового законодавства; перевірка правильності заповнення первинних документів та їх законності; перевірка правильності нарахування сум заробітної плати і утримань з неї; перевірка правомірності нарахування доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги; перевірка правильності застосування пільг з податку на доходи фізичних осіб; перевірка правильності обчислення належної суми військового збору; перевірка правильності визначення належної до сплати суми єдиного соціального внеску; перевірка достовірності відображення інформації в аналітичному та синтетичному обліку; перевірка правильності заповнення та своєчасності подання звітності тощо.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОМПАНІЇВСЬКІЙ СЕЛИЩНІЙ РАДІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика Компаніївської селищної ради

Компаніївська об'єднана територіальна громада утворена 29 жовтня 2017 року та увійшла до складу Кропивницького району Кіровоградської області. Вона об'єднує 51 населений пункт, у яких станом на 01 січня 2021 року проживало 14890 осіб, а її площа становить 968 кв.км. Згідно рішення Компаніївської селищної ради 21 жовтня 2021 року було створено 10 старостинських округів.

Робота Компаніївської селищної ради побудована на взаємодії виконавчого апарату та депутатського корпусу. Виконавчий апарат Компаніївської селищної ради виконує організаційне, правове, інформаційне, аналітичне, матеріально-технічне забезпечення діяльності селищної ради, постійних комісій, взаємодіє з органами виконавчої влади, органами та особами місцевого самоврядування.

Сама Компаніївська селищна рада створена 16 жовтня 1996 року, підтвердженням чому є Свідоцтво про державну реєстрацію №14301200000000249 (додаток А). Розташована за адресою: 28400, Кіровоградська обл., Компаніївський район, смт Компаніївка, вул. Садова, будинок 95. Організаційно-правова форма – 240 «Орган місцевого самоврядування». Керівником на даний момент є Маслюков Олександр Андрійович. Належить до інституціонального сектору економіки S.1312 «Регіональні та місцеві органи державного управління» (додаток Б). Видом економічної діяльності Компаніївської селищної ради є 84.11 «Державне управління загального характеру» (додаток В). Код ЄДРПОУ – 04364911.

Компаніївська селищна рада зареєстрована у Державній службі статистики (додаток В). Взята на облік у якості платника податків, про що

наявна довідка про взяття на облік платників податків від 22 листопада 2010 року №104 у Долинській міжрайонній ДПІ (Компаніївське відділення, код ДПІ - 1109) (додаток Д). Крім того, Компаніївська селищна рада є неприбутковою організацією з ознакою неприбутковості 0003 – органи місцевого самоврядування (додаток Д1). Також раніше, Компаніївська селищна рада була взята на облік як платник усіх видів страхових внесків (додаток Д2), а з дати введення єдиного внеску стала на облік у якості платника єдиного внеску, підтвердженням чому є Повідомлення про взяття на облік платника єдиного внеску від 23 липня 2013 року №1501/02-29 (додаток Д3).

Для отримання загального уявлення про структуру Компаніївської територіальної громади узагальнимо інформацію про неї за відповідними напрямками у таблиці 2.1, що будувалась на основі Паспорту територіального громади станом 01 січня 2021 року (додаток Ж)

Таблиця 2.1

**Паспорт Компаніївської територіальної громади
станом на 01 січня 2021 року**

Основні дані про район, місто, ТГ	
Країна	Україна
Область	Кіровоградська
Код КОАТУУ	3522855100
Населення	14274 осіб
Площа	967 кв.км
Щільність населення	14,8 осіб / кв. км
Тел.код.	0521020131
Поштовий індекс	28400
Природно-географічні та кліматичні умови:	
розташування	південна степова частина Кіровоградської області
грунти	чорноземи
корисні копалини	граніт, глина, пісок, будівельний камінь
клімат	помірно-континентальний
водні ресурси	р. Інгул, р. Сугоклея-Комишувата, р. Саваклей
Адміністративно-територіальний устрій	
Районний центр/місто обласного значення/адміністративний центр ТГ	м. Кропивницький / м. Кропивницький / смт Компаніївка
Кількість селищ міського типу	1

Основні дані про район, місто, ТГ	
Кількість селищних рад	1
Кількість сіл	50
Кількість селищних об'єднаних територіальних громад	1
Відстань	
До найближчої залізничної станції	31 км
Автошляхами:	
до м. Кропивницький	28 км
до м. Києва	336 км
Залізницею:	
до м. Кропивницький	-
до м. Києва	-
Інфраструктура району / міст ТГ	
Дороги:	Загальна протяжність автомобільних доріг 275,74 км, у т.ч.: державного значення – 39,24 км; місцевого значення – 236,3 км
Газопроводи	Довжина газопроводу 46,37 км.
Основні підприємства району / міста ТГ	
СВК «Колос» (найбільше промислове підприємство)	Вирощування зернових та технічних культур, розведення великої рогатої худоби та свиней, переробка сільськогосподарської продукції, роздрібна торгівля товарами
СВК «Нива»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ТОВ АФ «ім. Яновського»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
СВК «Відродження»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ПП «Добробут А»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ТОВ «Полтавське»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ТОВ «Марлен-КД»	Вирощування свиней
СТВО «Надія»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ПАФ «Зоря»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
СФГ «Берегиня»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ФГ «Компаніївський агроплан»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ФГ «Козаков»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ФГ «Савченко О.В.»	Вирощування та реалізації сільськогосподарської продукції
ТОВ «Степова мрія»	Вирощування сільськогосподарських культур
Об'єкти соціальної сфери	
Заклади освіти:	
дошкільні заклади	6

Основні дані про район, місто, ТГ	
денні загальноосвітні навчальні заклади	18
навчально-виховні комплекси	3
дитячі позашкільні установи	1
ВНЗ I-II рівня акредитації	1
Заклади охорони здоров'я:	
лікарняні заклади	1
лікарські амбулаторно-поліклінічні заклади	5
аптечні заклади	5
Заклади культури:	
клубні заклади	21
бібліотеки	21
музеї	2
Спортивні об'єкти:	
стадіони	1
спортивні майданчики	53
спортивні зали	1
футбольні поля	2
тренажерні зали	1
Заклади соціального захисту населення	2
Об'єкти торгівлі:	
підприємств-юридичних осіб	21
фізичних осіб-підприємців	129
Заклади ресторанного господарства (кафе)	11
Заклади побутового обслуговування з надання послуг:	
перукарні	7
з ремонту складної побутової техніки	1
з ремонту та технічного обслуговування транспортних засобів	1

У 2021 році планові показники надходження до бюджету Компаніївської ОТГ виконані на 99,69% і склали відповідно 175 393 000,93 грн., а загальна сума видатків відносно планових показників становила 93,01%, або 173 029 000,94 грн. У таблиці 2.2 наведено склад та структуру доходів і видатків Компаніївської ОТГ. Дана інформація згрупована на основні дані Звіту Компаніївського селищного голови Олександра Маслюкова за 2021 рік [1].

Таблиця 2.2

Структура доходів і видатків Компаніївської ОТГ за 2021 рік

Стаття	Сума, грн.	Питома вага у загальній величині, %
Доходи		
Податок на доходи фізичних осіб	49255900,0	28,41
Кошти державного бюджету	83945300	48,41
Акцизний податок	2848300	1,64
Єдиний податок	18022900	10,39
Плата за землю	16907000	9,75
Адміністративні збори та платежі	829400	0,48
Інші надходження	1584900	0,91
Разом доходів	173393700	100
Видатки		
Державне управління	25380700,0	14,88
Освіта	110822500,0	64,98
Охорона здоров'я	3628000,0	2,13
Соціальний захист та забезпечення	5339800,0	3,13
Культура і мистецтво	10173800,0	5,97
Фізкультура і спорт	685700,0	0,40
Житлово-комунальне господарство	12993000,0	7,62
Субвенція до державного бюджету	299700,0	0,18
Субвенція до районного бюджету	153700,0	0,09
Природоохоронні заходи	700700,0	0,41
Інші	362700,0	0,21
Разом видатків	170540300,0	100,00

На 2021 рік було заплановано надходжень до бюджету Компаніївської ОТГ 129 465 041,0 грн., а виконання відбулось на 99,69%, тобто фактичні надходження склали 129 063 700,0 грн. Найбільшу частину доходів до бюджету Компаніївської ОТГ склали надходження у вигляді дотацій та субвенцій з державного бюджету – 83945300,0 грн., або 48,41%, друге місце займають надходження від сплати податку на доходи фізичних осіб – 49 255 900,0 грн., або 28,41%, третє місце припадає на надходження від сплати єдиного податку юридичних та фізичних осіб – 18022900,0 грн., або 10,39%.

Витратна частина бюджету Компаніївської ОТГ склала 93,01% від планового показника – 170 540 300,0 грн. Найбільша частина коштів бюджету Компаніївської ОТГ була витрачена на фінансування освіти – 110822500,0 грн., або 64,98%. Друге місце посідають видатки на утримання державного апарату управління – 25 380 700,0 грн., або 14,88% від загальної величини. На третьому місці перебувають видатки на культуру та мистецтво – 10 173 800,0 грн., або 5,97%.

У 2021 році Компаніївська ОТГ провела 883 неконкурентні процедури а 37 конкурентні через майданчик державних закупівель «Прозорро». Це призвело до економії коштів на суму 1 911 200,0 грн. на відкритих торгах, та до економії коштів у сумі 153 700,0 грн. – у результаті 28 спрощених закупівель товару.

Компаніївська селищна рада є органом місцевого самоврядування. На підставі фінансової звітності досліджуваної установи прослідкуємо зміну активів і пасивів протягом 2020-2021 років (додаток К, К1) за допомогою таблиць 2.3 та 2.4.

Таблиця 2.3

Склад та структура активів Компаніївської селищної ради за 2020-2021 роки

Актив	Станом на 01.01.2021 року		Станом на 01.01.2022 року		Абсолютне відхилення, грн.
	Сума, грн.	Питома вага, %	Сума, грн.	Питома вага, %	
Основні засоби:	12637566	89,09	8891054	84,81	-3746512
первісна вартість	19002350		28980113		
знос	6364784		20089059		
Нематеріальні активи	406891	2,87	436122	4,16	+29231
первісна вартість	406891		436122		
накопичена амортизація					
Незавершені капітальні інвестиції	272179	1,92	272179	2,60	0
Запаси	767833	5,41	725568	6,92	-42265
Поточна дебіторська заборгованість					
За розрахунками за товари, роботи, послуги			132432	1,26	+132432
за розрахунками із соціального страхування	17422	0,12	8211	0,08	-9211

Актив	Станом на 01.01.2021 року		Станом на 01.01.2022 року		Абсолютне відхилення, грн.
	Сума, грн.	Питома вага, %	Сума, грн.	Питома вага, %	
інша поточна дебіторська заборгованість					
Грошові кошти в:					
казначействі	83285	0,59	17398	0,17	-65887
Разом	14185176	100,00	10482964	100,00	-3702212

Як видно з даних таблиці 2.3, найбільшу частину у структурі активів Компаніївської селищної ради складають основні засоби – 89,09% станом на початок 2021 року та 84,81% - на початок 2022 року. Згідно даних Приміток до річної фінансової звітності з'ясовано, що основні засоби досліджуваної установи у 2020 році включали в себе:

- земельні ділянки – 385364,0 грн.;
- будівлі споруди та передавальні пристрої – 9262005,0 грн. (нарахований знос – 3352660,0 грн.);
- машини та обладнання – 4045919,0 грн. (нарахований знос – 773844,0 грн.);
- транспортні засоби – 2470586,0 грн. ((нарахований знос – 852196,0 грн.);
- інструменти, прилади, інвентар – 712981,0 грн. (нарахований знос – 288848,0 грн.);
- інші основні засоби – 302099,0 грн. (нарахований знос – 185960,0 грн.);
- бібліотечні фонди – 412996,0 грн. (нарахований знос – 206498,0 грн.);
- малоцінні необоротні матеріальні активи – 1374935,0 грн. (нарахований знос – 687468,0 грн.);
- білизна, постільні речі, одяг і взуття – 35465,0 грн. (нарахований знос – 17310,0 грн.).

Станом на 01 січня 2022 року основні засоби включали в себе:

- земельні ділянки – 721330,0 грн.;

- будівлі споруди та передавальні пристрої – 21219660,0 грн. (нарахований знос – 16341792,0 грн.);
- машини та обладнання – 2028230,0 грн. (нарахований знос – 955168,0 грн.);
- транспортні засоби – 541265,0 грн. ((нарахований знос – 541265,0 грн.);
- інструменти, прилади, інвентар – 633145,0 грн. (нарахований знос – 454056,0 грн.);
- тварини та багаторічні насадження – 14306,0 грн. (нарахований знос – 10846,0 грн.);
- інші основні засоби – 1645829,0 грн. (нарахований знос – 697757,0 грн.);
- бібліотечні фонди – 54,0 грн. (нарахований знос – 27 грн.);
- малоцінні необоротні матеріальні активи – 2107264,0 грн. (нарахований знос – 1053264,0 грн.);
- білизна, постільні речі, одяг і взуття – 69030,0 грн. (нарахований знос – 34515,0 грн.).

Таким чином, в Компаніївській селищній раді у 2021 році відбулось вибуття основних засобів на суму 3 746 512,0 грн.

Нематеріальні активи складали на початок 2021 року 2,87% від загальної вартості активів досліджуваної установи або 406891,0 грн., у на кінець 2021 року – 4,61%, або 436122,0 грн.

Змін не відбулось у складі незавершених капітальних інвестицій і вони склали на початок 2021 року 1,92%, а на кінець – 2,6%.

Запаси Компаніївської селищної ради склались із виробничих запасів станом на початок 2021 року і були сформовані за рахунок:

- продукти харчування – 38560,0 грн.;
- будівельні матеріали – 114684,0 грн.;
- пально-мастильні матеріали – 226984,0 грн.;
- запасні частини – 14380,0 грн.;

- інші виробничі запаси – 288561,0 грн.;
- малоцінні швидкозношувані предмети – 84664,0 грн.

Станом на кінець 2021 року запаси досліджуваної установи становили:

- продукти харчування – 40804,0 грн.;
- будівельні матеріали – 94687,0 грн.;
- пально-мастильні матеріали – 354384,0 грн.;
- запасні частини – 2885,0 грн.;
- інші виробничі запаси – 197863,0 грн.;
- малоцінні швидкозношувані предмети – 34765,0 грн.

Протягом 2021 року відбулось зменшення величини запасів, що перебувають на балансі Компаніївської селищної ради на 42 265,0 грн.

Станом на 01 січня 2022 року в досліджуваній установі збільшилась дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги на 132 432,0 грн., яка складає 1,26% активу Балансу. Також відбулось зменшення дебіторської заборгованості за розрахунками зі страхування на 9 211,0 грн., що становить 0,08% у складі активу балансу.

Залишок на поточному рахунку казначейства зменшився протягом 2021 року на 65 887,0 грн. він склав 0,59% активу балансу станом на початок 2021 року та 0,17% - на кінець 2021 року.

Загальне зниження активів Компаніївської селищної ради протягом 2021 року відбулось на 3 702 212,0 грн.

Таблиця 2.4

Склад та структура пасивів Компаніївської селищної ради за 2020-2021 роки

Актив	Станом на 01.01.2021 року	Станом на 01.01.2022 року	Абсолютне відхилення, грн.
Внесений капітал	19409241	29416235	10006994
Фінансовий результат	-5513666	-19213121	-13699455
Цільове фінансування	272179	272179	0
Поточні зобов'язання:			0
за платежами до бюджету	3397	1601	-1796
за розрахунками з оплати праці	14025	6610	-7415
Разом	14185176	10483504	-3701672

Згідно даних таблиці 2.4, внесений капітал на кінець 2021 року зменшився на 10 006 994,0 грн. Фінансовий результат у вигляді збитку зріс на кінець 2021 року до 19 213 121,0 грн., що на 13 699 455,0 грн. більше проти минулого 2020 року. Крім того, спостерігається зменшення заборгованості за розрахунками з бюджетом на 1 796,0 грн. та за розрахунками з оплати праці на 66 610,0 грн. Загальна величина пасивів Компаніївської селищної ради зменшилась на 3 701 672,0 грн. у 2021 році у порівнянні з 2020 роком.

На підставі Звіту про фінансові результати за 2020-2021 роки (додаток К, К1) проаналізуємо склад доходів досліджуваної установи за допомогою таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Склад та структура доходів Компаніївської селищної ради
за 2020-2021 роки

Стаття доходів	2020 рік		2021 рік		Абсолютне відхилення, грн.
	Сума, грн.	Питома вага, %	Сума, грн.	Питома вага, %	
Бюджетні асигнування	40035542	92,51	43256200	98,21	+3220658
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	242835	0,56	332486	0,75	+89651
Доходи від продажу активів	197	0,00	881	0,00	+684
Інші доходи від обмінних операцій	8031	0,02	1	0,00	-8030
Трансферти	2967506	6,86	453393	1,03	-2514113
Інші доходи від необмінних операцій	20832	0,05		0,00	-20832
Разом	43274943	100,00	44042961	100,00	+768018

Отже, найбільшу питому вагу у доходах Компаніївської селищної ради як у 2020 році, так і 2021 році складали бюджетні асигнування – 92,51 % та 98,21% відповідно. Станом на кінець 2021 року вони збільшились на

з 220 658,0 грн. Також досліджувана установа надавала платні послуги, що сформувало додатковий дохід від них у сумі 242 835,0 грн. (або 0,56%) у 2020 році та 332 486,0 грн. (або 0,75%) – у 2021 році. У 2021 році зростання даного виду доходів відбулось на суму 89 651,0 грн. Суттєво знизилась у 2021 році сума трансфертів на 2 514 113,0 грн., інших доходів від необмінних операцій – на 20 832,0 грн. Загальна сума пасивів Компаніївської селищної ради протягом 2021 року знизилась на 768 018,0 грн.

У таблиці 2.6 наведено склад та структуру витрат Компаніївської селищної ради за 2020-2021 роки.

Таблиця 2.6

Склад та структура витрат Компаніївської селищної ради
за 2020-2021 роки

Стаття доходів	2020 рік		2021 рік		Абсолютне відхилення, грн.
	Сума, грн.	Питома вага, %	Сума, грн.	Питома вага, %	
Витрати на виконання бюджетних програм	37918637	84,91	35797331	79,32	-2121306
Витрати виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	226040	0,51	432750	0,96	+206710
Інші витрати за обмінними операціями	15357	0,03	65839	0,15	+50482
Трансферти	2967506	6,65	453393	1,00	-2514113
Інші витрати за необмінними операціями	3527847	7,90	8383067	18,57	+4855220
Разом	44655387	100,00	45132380	100	+476993

Найбільшу питому вагу у складі видатків досліджуваної установи займають витрати на виконання бюджетних програм, а саме: у 2020 році вона склали 37 918 637,0 грн., або 84,91%, у 2021 році – 35 797 331,0 грн., або 79,32%. У 2021 році дана стаття витрат зменшилась у порівнянні з 2020 роком на 2 121 306,0 грн. Також знизилась така стаття витрат, як трансферти

– у 2021 році в порівнянні з 2020 роком на 2 514 113,0 грн. Проте, відбулось збільшення витрат на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт) у 2021 році порівняно з 2020 роком – на 206 710,0 грн., інших витрат за обмінними операціями на 50 482,0 грн., інших витрат за необмінними операціями – на 4 855 220,0 грн. У цілому сума витрат Компаніївської селищної ради у 2021 році порівняно з 2020 роком збільшилась на 476 993,0 грн.

Також доцільним буде аналіз видатків бюджету (кошторису) за функціональною класифікацією видатків та кредитування бюджету протягом 2020-2021 років (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7

Аналіз видатків бюджету (кошторису) за функціональною класифікацією видатків та кредитування бюджету за 2020-2021 роки

Найменування показника	2020 рік		2021 рік		Абсолютне відхилення, грн.
	Сума, грн.	Питома вага, %	Сума, грн.	Питома вага, %	
Загальнодержавні функції	16431819	36,80	24419878	54,11	7988059
Громадський порядок, безпека та судова практика	2229	0,00	44596	0,10	+42367
Економічна діяльність	3566077	7,99	98206	0,22	-3467871
Охорона навколишнього природного середовища	178302	0,40	99611	0,22	-78691
Житлово-комунальне господарство	376355	0,84	118674	0,26	-257681
Духовний та фізичний розвиток	857130	1,92		0,00	-857130
Освіта	19744338	44,21	11682102	25,88	-8062236
Соціальний захист та соціальне забезпечення	3499137	7,84	8669313	19,21	+5170176
Разом	44655387	100	45132380	100	+476993

Як видно з даних таблиці 2.7, найбільшу питому вагу у кошторисних видатках бюджету Компаніївської селищної ради у 2020 році займали видатки на виконання загальнодержавних функцій – 16 431 819,0 грн., або 36,80%; у 2021 році сума за даним видом видатків збільшилась до 24 419 878,0 грн., що становило вже 54,11% від загальної їх величини. Друге місце посідають видатки, пов'язані з фінансування освіти. Так, у 2020 році вони склали 19 744 338,0 грн., або 44,21% від усієї величини видатків, а у 2021 році – зменшились до 11 682 102,0 грн., або 25,88%.

Також суттєву питому вагу мають видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення. У 2020 році такі видатки становили 3 499 137,0 грн. (або 7,84%), а у 2021 році їх величина збільшилась і становила відповідно 8 669 313,0 грн. (або 19,21%).

На розвиток економічної діяльності регіону у 2020 році було спрямовано 3 566 077,0 грн. (або 7,99%), а у 2021 році дана сума зменшилась до 98 206,0 грн. (або 0,22%).

Має сенс вивчення структури витрат Компаніївської селищної ради за обмінними операціями. У таблиці 2.8 наведемо склад та структуру витрат досліджуваної установи за обмінними операціями.

Таблиця 2.8

Аналіз складу та структури витрат за обмінними операціями
Компаніївської селищної ради за 2020-2021 роки

Найменування показника	2020 рік		2021 рік		Абсолютне відхилення, грн.
	Сума, грн.	Питома вага, %	Сума, грн.	Питома вага, %	
Витрати на оплату праці	22209130	58,20	25871218	71,28	3662088
Відрахування на соціальні заходи	4901869	12,85	5598189	15,42	696320
Матеріальні витрати	9943859	26,06	4019150	11,07	-5924709
Амортизація	1089819	2,86	741524	2,04	-348295
Інші витрати	15357	0,04	65839	0,18	50482
Разом	38160034	100	36295920	100	-1864114

Отже, найбільша частина витрат за обмінними операціями припадає на витрат з оплати праці працівників Компаніївської селищної ради. У 2020 році вони склали 22 209 130,0 грн., або 58,20%, а у 2021 році їх величина зросла до 25 871 218,0 грн., що склало 71,28%. Суттєва питома вага у загальній величині витрат за обмінними операціями припадає на відрахування на соціальні заходи. Так, у 2020 році відрахування на соціальні заходи становили 4 901 869,0 грн. (або 12,85%), а у 2021 році – 5 598 189,0 грн. (або 15,42%).

Отже, за 2020 рік Компаніївська селищна рада мала дефіцит бюджету розміром 1 089 419,0 грн., а у 2021 році – 1 380 444,0 грн.

2.2. Облік праці та її оплати в досліджуваній установі

Усі працівники Компаніївської селищної ради поділяються на посадових осіб і робітників. Це слід враховувати при нарахування їм заробітної плати, адже вимоги законодавства за даними категоріями працівників різняться. Основним нормативним документом, якими керується бухгалтерія досліджуваної установи при нарахування заробітної плати посадовим особам є Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [2]. Посадові оклади, доплати і надбавки особам, визначеним вищезазначеним законом, обчислюються на підставі вимог Постанови Кабінету міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» [3].

Оплата праці обслуговуючих працівників в Компаніївській селищній раді здійснюється на підставі Наказу Міністерства економіки «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів» [4].

Фінансування оплати праці Компаніївської селищної ради здійснюється за рахунок коштів місцевого бюджету.

Компаніївська селищна рада визначає розміри окладів відповідно до Додатка 50 Постанови Кабінету міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів», що має назву «Схема посадових окладів керівних працівників і спеціалістів апарату міських (крім м. Києва та Севастополя), селищних, сільських рад та їх виконавчих комітетів». Оскільки Компаніївська територіальна громада налічує 14274 мешканців, то оклади посадовців Компаніївської селищної ради встановлені для діапазону до 15 тисяч осіб. У таблиці 2.9 наведено схему посадових окладів керівних працівників і спеціалістів апарату Компаніївської селищної ради.

Таблиця 2.9

Схема посадових окладів керівних працівників і спеціалістів апарату
Компаніївської селищної ради у 2021 році

Найменування посади	Місячний посадовий оклад, грн.
Голова	12 000,0
Перший заступник голови	11 500,0
Заступник голови з питань діяльності виконавчих органів, секретар ради, керуючий справами (секретар) виконавчого комітету	11 000,0
Староста	10 000,0
Директор департаменту	8 000,0
Начальник управління	7 100,0
Начальник відділу, головний бухгалтер	6 900,0
Завідувач сектору	6 000,0
Державний реєстратор, адміністратор	5 300,0
Головний спеціаліст	5 100,0
Провідний спеціаліст	4 900,0
Спеціаліст I категорії	4 800,0
Спеціаліст II категорії	4 600,0
Спеціаліст	4 540,0

Розміри посадових окладів службовців апарату (секретаріату) Компаніївської селищної ради представлено у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Розміри посадових окладів службовців апарату (секретаріату)
Компаніївської селищної ради у 2021 році

Найменування посади	Місячний посадовий оклад, грн.
Завідувач: архіву, друкарського бюро, протокольної частини, підрозділу з обліку і доставки документів, бібліотеки, кспедиції, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, орденської комори, військово-облікового бюро	4 540,0
Старший: інспектор, статистик; секретар керівника, фахівець з інтерв'ювання, бібліотекар, відповідальний черговий	4 400,0
Касир, інспектор, статистик, підбирач довідкового та інформаційного матеріалу, діловод, стенографіст I категорії, оператор комп'ютерного набору, оператор копіювальних та розмножувальних машин, комендант, диспетчер	4 300,0
Стенографіст II категорії, секретар-стенографіст, офісний службовець (друкування), архіваріус, експедитор	4 200,0

У таблиці 2.11 представлено схему посадових окладів обслуговуючих робітників Компаніївської селищної ради.

Таблиця 2.11

Схема місячних тарифних ставок робітників, зайнятих обслуговуванням
Компаніївської селищної ради у 2021 році

Професія	Розряд	Місячна тарифна ставка, грн.	
		з 01.01.2021р.	з 01.12.2021р.
Робітники зайняті на ремонті і наладці устаткування, на верстатних, вантажно-розвантажувальних, реставраційних та будівельно-монтажних роботах	I	3 268,0	3 541,0
	II	3 283,0	3 557,0
	III	3 412,0	3 697,0
	IV	3 567,0	3 865,0
	V	3 718,0	4 029,0
	VI	3 862,0	4 185,0

У таблиці 2.12 наведено розміри посадових окладів робітників наскрізних професій, зайнятих обслуговуванням Компаніївської селищної ради.

Таблиця 2.12

Схема місячних посадових окладів робітників наскрізних професій, зайнятих обслуговуванням Компаніївської селищної ради у 2021 році

Професія	Місячна тарифна ставка, грн.	
	з 01.01.2021р.	з 01.12.2021р.
Прибиральник службових приміщень	3 268,0	3 541,0
Водій самохідних механізмів, заправник поливально-мийних машин, комірник, каштелян, підсобний робітник, сторож	3 268,0 – 3 290,0	3 541,0 – 3 564,0
Водій транспортно-прибиральної машини, оператор апаратів мікрофільмування та копіювання	3 290,0 – 3 567,0	3 564,0 – 3 865,0

У 2021 році в Компаніївській селищній раді працювало 3 водії. Всі автомобілі, на яких вони працювали вантажопідйомністю до 1,5 тонни, а тому Додатком 6 до Наказу Міністерства розвитку економіки України, торгівлі та сільського господарства їм передбачено місячна тарифна ставка з 01 січня 2021 року 3 290,0 грн., а з 01 грудня 2021 року – 3 565,0 грн.

Наведені розміри посадових окладів враховані у Колективному договорі, а схеми слугують додатками до нього.

Посадові оклади становлять основну заробітну плату в досліджуваній установі. Крім неї, формується і додаткова заробітна плата – варіативна частина, що складається від стажу роботи, інтенсивності праці та особливих умов. Додаткова заробітна плата в Компаніївській селищній раді складається з доплат, надбавок, премій, і, як правило, має систематичний характер. Ще однією складовою заробітної плати в досліджуваній установі є компенсаційні та заохочувальні виплати, матеріальна допомога на оздоровлення тощо. Вона не носить систематичний характер та можуть бути виплачені за результатами річної роботи, спеціальні премії та заохочення, компенсаційні виплати тощо.

Витрати на оплату праці в Компаніївській селищній раді включаються до обмінних операцій відповідно до вимог Національного положення

(стандарту) бухгалтерського обліку в державному секторі 135 «Витрати». Трактуються такі витрати, як витрати, пов'язані з виконанням повноважень, визначених законодавством. Визнання витрат на оплату праці відбувається у тому періоді, в якому визнано зобов'язання – у місяці, за яких нараховується заробітна плата.

У кошторисі заробітна плата Компаніївської селищної ради, як і будь-якої іншої бюджетної установи має код КЕКВ 2111 «Заробітна плата».

Приймання та звільнення, надання відпусток, направлення у відрядження, призначення доплат у рамках додаткової заробітної плати чи виплата компенсаційних та інших заохочувальних виплат здійснюється на підставі Розпоряджень голови Компаніївської селищної ради. Так, прикладом слугує Розпорядження Компаніївського селищного голови №70-к від 04 квітня 2021 року про прийняття на роботу Гусак Ганни Степанівни (додаток Л), та Розпорядження про надання додаткової відпустки №34-В від 18 квітня 2021 року Гришиній Олені Василівні (додаток Л1).

Розпорядженням Компаніївського селищного голови від 31 грудня 2021 року №334/-к (додаток М) затверджено Штатний розпис апарату Компаніївської селищної ради та її виконавчих органів на 2022 рік (додаток М1), що наведено у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

**Штатний розпис апарату Компаніївської селищної ради та її
виконавчих органів на 2022 рік**

Назва посади	Кількість штатних одиниць	Посадовий оклад, грн.	Фонд заробітної плати за посадовими окладами, грн.
Апарат селищної ради та виконавчого комітету			
Селищний голова	1	12000	12000
Заступник селищного голови з питань діяльності виконавчих органів	2	11000	22000
Секретар селищної ради	1	11000	11000
Керуючий справами (секретар) виконавчого комітету	1	11000	11000

Назва посади	Кількість штатних одиниць	Посадовий оклад, грн.	Фонд заробітної плати за посадовими окладами, грн.
Староста	10	10000	100000
Відділ бухгалтерського обліку та звітності			
Начальник відділу-головний бухгалтер	1	6900	6900
Головний спеціаліст	1	5100	5100
Провідний спеціаліст	2	4900	9800
Відділ економічного розвитку, торгівлі та інвестицій			
Начальник відділу	1	6900	6900
Головний спеціаліст	2	5100	10200
Сектор з питань надзвичайних ситуацій, мобілізаційної роботи та взаємодії з правоохоронними органами			
Завідувач сектору	1	6000	6000
Провідний спеціаліст	1	4900	4900
Відділ житлово-комунального господарства, містобудування, архітектури			
Начальник відділу	1	6900	6900
Головний спеціаліст	1	5100	5100
Провідний спеціаліст	1	4900	4900
Відділ земельних відносин, охорони навколишнього природного середовища та агропромислового розвитку			
Начальник відділу	1	6900	6900
Головний спеціаліст	1	5100	5100
Провідний спеціаліст	14	4900	68600
Спеціаліст	1	4540	4540
Господарська група			
Завідуючий господарством	1	4540	4540
Інженер по охороні праці, пожежної безпеки, енергетик	1	4540	4540
Водій	6	3565	21390
Прибиральник службових приміщень	22	3541	77902
Опалювач	2	3541	7082
Оператор котельні	1	3541	3541
Робітник	3	3541	10623
Черговий	1	4400	4400
Відділ освіти, культури, молоді, спорту та туризму			
Начальник відділу	1	6900	6900
Головний спеціаліст	1	5100	5100
Провідний спеціаліст	1	4900	4900
Служба у справах дітей			
Начальник відділу	1	6900	6900
Головний спеціаліст	2	5100	10200
Провідний спеціаліст	2	4900	9800
Відділ внутрішньої політики та зв'язків з громадськістю			
Начальник відділу	1	6900	6900
Головний спеціаліст	1	5100	5100

Назва посади	Кількість штатних одиниць	Посадовий оклад, грн.	Фонд заробітної плати за посадовими окладами, грн.
Провідний спеціаліст	1	4900	4900
Юридичний сектор			
Завідувач сектору	1	6000	6000
Головний спеціаліст	1	5100	5100
Відділ кадрового забезпечення та роботи з персоналом			
Завідувач сектору	1	6900	6900
Головний спеціаліст	2	5100	10200
Відділ загальної та організаційної роботи			
Начальник відділу	1	6900	6900
Головний спеціаліст	3	5100	15300
Провідний спеціаліст	1	4900	4900
Діловод	16	4300	68800
Відділ надання адміністративних послуг			
Начальник відділу-Державний реєстратор, адміністратор	6900	6900	
Державний реєстратор-адміністратор	1	5300	5300
Адміністратор	3	5300	15900
Головний спеціаліст	1	5100	5100
Діловод	1	4300	4300
Разом	125	X	664158

Отже, на 2022 рік у штаті Компаніївської селищної ради передбачено 125 штатних одиниць, а фонд основної заробітної плати складає 664158,0 грн.

Як вже було зазначено вище, заробітна плата у Компаніївській селищній раді складається не лише із основної, а й з додаткової. Структура та зміст додаткової заробітної плати встановлена додатком до штатного розпису (додаток М1). Так, передбачені доплати за ранг, вислугу років, за інтенсивність праці та премії.

В Компаніївській селищній раді застосовується погодинна система оплати праці. Тому, облік відпрацьованого часу здійснюється на підставі табелів обліку робочого часу. Він призначений для фіксації кількості відпрацьованого часу, контролю за дотриманням режиму та умов праці, також надає інформацію для складання статистичної звітності. Так,

розглянемо більш детально порядок заповнення Табелю обліку робочого часу, що складений за квітень 2022 року (додаток Н). У Табелі обліку робочого часу вихідні дні позначаються позначкою «ВХ», відпустка по вагітності і пологах «ВП», інший невідпрацьований час «ІН».

Тривалість робочого дня становить 8 годин, 15 хвилин, перед вихідними або святковими днями робочий час становить 7 год. Наприкінці місяця підраховується загальна кількість відпрацьованих днів та годин, інформація про що формується у зведеному таблиці обліку робочого часу (додаток Н1). У таблиці 2.14 представлено фрагмент Зведеного табеля обліку робочого часу за квітень 2022 року.

Таблиця 2.14

Фрагмент зведеного табеля обліку робочого часу за квітень 2022 року
по Компаніївській селищній раді

Таб.№	ПІБ	Посада	Норма		Фактично відпрацьовано	
			днів	годин	днів	годин
35	Каюда Костянтин Миколайович	Завідувач господарством	20	160,00	20	160,00
54	Башлик Тетяна Олексіївна	Провідний спеціаліст	20	160,00	20	160,00
63	Маслюков Олександр Андрійович	Селищний голова	20	160,00	20	160,00
74	Снесарь Роман Іванович	Заступник селищного голови	20	160,00	20	160,00
328	Гусак Ганна Степанівна	Головний спеціаліст	20	160,00	18	144,00
333	Гусак Олексій Якович	Староста	20	160,00	3	24,00
385	Карпушкін Володимир Анатолійович	Прибиральник	20	160,00	20	80,00
394	Захарченко Олена Володимирівна	Провідний спеціаліст	20	160,00	20	160,00
396	Груєнко Оксана Олексіївна	Прибиральник	20	160,00	20	80,00
4096	Ноженко Світлана Вікторівна	Діловод	20	160,00	20	160,00
444	Качаліна Тетяна Миколаївна	Секретар	20	160,00	20	160,00
497	Шевченко Раїса Станіславівна	Прибиральник	20	160,00	20	160,00

Таб.№	ПІБ	Посада	Норма		Фактично відпрацьовано	
			днів	годин	днів	годин
446	Льошенко Тетяна Борисівна	Черговий	20	160,00	20	160,00

Дослідимо детально порядок обчислення нарахованої заробітної плати окремим категоріями посадових осіб та працівників у Компаніївській селищній раді за допомогою таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Порядок формування фонду оплати за окремими посадовими особами та іншими працівниками у 2022 році в Компаніївській селищній раді за місяць

ПІБ	Посада	Оклад, грн.	Ранг, грн.	Доплата за вислугу років	Премія	Доплата за інтенсивність праці	ФОП за місяць	ФОП за рік
Маслюкова О.А.	Селищний голова	12000	600	2520	9600	7560	32280	387360
Снесарь Р.І.	Заступник селищного голови	11000	500	1725	5500	6612,50	25338	304050
Цуран М.Д.	Староста с. Губівка	10000	600	4240	1000		15840	190080
Хоміцька О.Р.	Начальник відділу-головний бухгалтер	6900	400	1460	8280	4380	21420	257040
Пришляк В.Г.	Провідний спеціаліст	4900	300	1300	3920	2600	13020	156240
Солоп Т.М.	Головний спеціаліст	5100	400	1100	4080	1320	12000	144000
Ходіневич П.С.	Завідувач сектору	6000	400	1280	3000		10680	128160
Волошаненко О.В.	Провідний спеціаліст	4900	300	1040	3430		9670	116040
Колтунов А.Г.	Начальник відділу	6900	400	2100	6900		16300	195600
Чорненко В.І.	Провідний спеціаліст (с.Першотравенка)	4900	300	1300	2450		8950	107400
Мельник Ю.Ю.	Спеціаліст-землевпорядник с.Водяно	4900	300	1560	3920		10680	128160
Каюда К.М.	Завідуючий господарством	4540			8000		12540	150480
Семакович В.В.	енергетик	4540			5448		9988	119856

ПІБ	Посада	Оклад, грн.	Ранг, грн.	Доплата за вислугу років	Премія	Доплата за інтенсив- ність праці	ФОП за місяць	ФОП за рік
Мунтян Н.Б.	Начальник відділу	6900	400	1400	6600		15300	183600
Малецька В.В.	Головний спеціаліст	5100	300	1350	5100		11850	142200
Карандєєв Ю.В.	Начальник служби	6900	400	1825	6900		16025	192300
Романенко І.С.	Головний спеціаліст	5100	250	535	5100		10985	131820
Гришина О.В.	Головний спеціаліст	4900	500	1620	4900		11920	143040
Суховенко В.М.	Головний спеціаліст	5100	300	1350	5100		11850	142200
Снесарь Л.В.	Головний спеціаліст	5100	300	810	5100		11310	135720
Пристапа І.І.	Діловод с.Гарманів-ка	4300		1075	3225		8600	103200
Гаморя Н.Л.	Діловод с.Сасівка	4300			3225		7525	90300
Григор'єва А.Й.	діловод	4300		1720	3225		9245	110940
Русін В.Ю.	Начальник відділу	6900	300	1080	6900		15180	182160
Бабенко О.С.	Державний реєстратор	5300	400	1425	2650		9775	117300
Дахно Т.А.	Адміністра- тор	5300	400	1710	5300		12710	152250
Коломієць С.О.	Адміністра- тор	5300	500	2320	5300		13420	161040
Нестеренко М.М.	Головний спеціаліст	5100	300	810	7650		13860	166320
Єркова О.В.	діловод	4300		1720	4300		10320	123840

У таблиці 2.15 наведено не всіх посадових осіб та обслуговуючого персоналу. Згідно даних додатку М місячний фонд заробітної плати у квітні 2022 року складає 1 158 961 грн., а річний відповідно – 14 080 455 грн. При цьому заробітна плата за один місяць 2022 року у Компаніївській селищній раді складається з:

- посадовий оклад – 601 011,0 грн.;
- доплата за ранг державного службовця – 21 300,0 грн.;
- доплата за вислугу років – 91 483,0 грн.;
- премія – 313 429,0 грн.;
- доплата за інтенсивність праці – 40 938,0 грн.;

- доплата до мінімальної заробітної плати – 90 800,0 грн.

Так, заробітна плата селищного голови Маслюкова О.А. складалась з окладу – 12000,0 грн., доплати за ранг державного службовця – 600,0 грн., доплата за вислугу років – 2520,0 грн., премія (у розмірі 80% посадового окладу) – 9600,0 грн., доплата за інтенсивність праці – 7560,0 грн. Отже, місячна заробітна плата селищного голови становить 32280,0 грн., річний фонд даного посадовця становить 387360,0 грн.

Заробітна плата Колтунова А.Г. – начальника відділу земельних відносин, охорони навколишнього природного середовища та агропромислового розвитку за один місяць 2022 року становила 16300,0 грн., та складалась з: посадового окладу – 6900,0 грн., доплати за ранг – 400,0 грн., доплати за вислугу років – 2100,0 грн., премія (у розмірі 100% посадового окладу). За рік його фонд оплати праці склав 195600,0 грн.

Староста с. Лозуватка Гусак О.Я. має посадовий оклад 10000,0 грн., доплату за ранг – 300,0 грн., премію (у розмірі 10% посадового окладу) у сумі 1000,0 грн. Разом по даній посадовій особі заробітна плата за місяць складає 11300,0 грн., а за рік – 135600,0 грн.

Як видно з даних додатку М, в Компаніївській селищній раді є посадові особи, що не мають статусу державного службовця, а отже не мають рангу. Так, наприклад, це діловоди відділу загальної та організаційної роботи, а саме: діловод с. Першотравенка Залойко Н.О. отримує заробітну плату загальною величиною 8600,0 грн., яка складається з посадового окладу – 4300,0 грн., доплати за вислугу років – 1075,0 грн., премія (у розмірі 75% посадового окладу) – 3225,0 грн.

Звертає увагу на себе той факт, що майже за всіма працівниками Господарської групи Компаніївської селищної ради відбувається донарахування заробітної плати до рівня мінімально затвердженого законодавством рівня. Інформація про таких працівників наведена у таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

Порядок нарахування заробітної плати деяким працівникам господарської групи Компаніївської селищної ради у 2022 році

ПІБ	Посада	Посадовий оклад	Премія	Доплата до мінімальної заробітної плати	ФОП за місяць	ФОП за рік
Каюда К.М.	Завідувач господарством	3541		2960	6501	78012
Михальова О.В.	Черговий	3541		2960	6501	78012
Котунова С.В.	Прибиральник службових приміщень	3541		2960	6501	78012
Говорова Т.В.	Прибиральник службових приміщень	3541		2960	6501	78012
Абдулаєва А.М.	Прибиральник службових приміщень	3541		2960	6501	78012
Маслюквоа А.А.	Прибиральник службових приміщень	3541		2960	6501	78012
Гулик І.М.	Прибиральник службових приміщень с.Першотравенка	3541		2960	6501	78012
Шинкаренко Г.М.	Прибиральник службових приміщень, с. Голубієвичи	3541		2960	6501	78012
Сало В.А.	Прибиральник службових приміщень, с. Нечаївка	3541		2960	6501	78012
Килівник Є.Ю.	Робітник	3541		2960	6501	78012
Рева І.М.	Робітник	3541		2960	6501	78012
Супряга Т.С.	Робітник	3541		2960	6501	78012
Голубенко О.С.	Прибиральник службових приміщень, с. Софіївка	3541		2960	6501	78012
Карпушкін В.А.	Водій	3541		2960	6501	78012
Назаренко А.Д.	Опалювач	3541		2960	6501	78012
Мартинюк Т.І.	Прибиральник службових приміщень, с.Петрівка	3541		2960	6501	78012
Михайленко Т.Г.	Прибиральник службових приміщень, с.Сасівка	3541		2960	6501	78012
Мироненко А.Л.	Прибиральник службових приміщень, с.Лозуватка	3541		2960	6501	78012
Груєнко О.О.	Прибиральник службових приміщень, с.Губівка	3541		2960	6501	78012
Дудник Ю.П.	Прибиральник службових приміщень,	3541		2960	6501	78012

ПІБ	Посада	Посадовий оклад	Премія	Доплата до мінімальної заробітної плати	ФОП за місяць	ФОП за рік
	с.Водяно					
Лігостова Л.Й.	Прибиральник службових приміщень, с.Червоновершка	3541		2960	6501	78012
Фурман Л.В.	Прибиральник службових приміщень, с.Полтавка	3541		2960	6501	78012
Жукович Т.П.	Прибиральник службових приміщень, с.Петрівка	3541		2960	6501	78012
Бреус Л.В.	Прибиральник службових приміщень, с.Нечаївка	3541		2960	6501	78012
Катуна В.І.	Прибиральник службових приміщень, с.Гарманівка	3541		2960	6501	78012
Дишловий В.В.	Прибиральник службових приміщень, с.Водяно	3541		2960	6501	78012
Борщ О.В.	Прибиральник службових приміщень, с.Губівка	3541	8021		6501	78012
Кирилюк О.А.	Водій,с. Червоновершка	3541		2960	6501	78012
Гросул О.М.	Прибиральник службових приміщень, с.Мар'ївка	3541		2960	6501	78012

Окрім заробітної плати, в Компаніївській селищній раді також виплачуються відпускні. Так, розглянемо порядок обчислення відпускних Гришиній Олені Василівні, провідному спеціалісту служби у справах дітей Компаніївської селищної ради.

Згідно заяви Гришиної О.В. їй надано відпустку з 02 травня 2022 року по 17 травня 2022 року на 16 днів згідно Розпорядження Компаніївського селищного голови №34-в від 18 квітня 2022 року (додаток Л1). Для обчислення відпускних необхідно обчислити середньоденний заробіток за останні 12 календарних місяців, що передують місяцю відпустки (додаток П). У таблиці 2.17 представлено порядок обчислення відпускних Гришиній О.В.

Таблиця 2.17

Розрахунок відпускних провідному спеціалісту служби у справах дітей
Компаніївської селищної ради Гришиній Олені Василівні у травні 2022 року

Місяць	Робочі календарні дні	Нарахована заробітна плата, грн.
Квітень 2022 р.	29	12329,37
Березень 2022р.	30	12207,80
Лютий 2022 р.	28	11422,68
Січень 2022р.	29	12207,80
Грудень 2021р.	30	12207,80
Листопад 2021р.	30	11396,64
Жовтень 2021р.	30	12105,56
Вересень 2021 р.	30	11859,03
Серпень 2021р.	30	12362,92
Липень 2021р.	31	12484,50
Червень 2021р.	28	12131,89
Травень 2021р.	28	12072,09
Разом	353	144773,952
Середньоденна заробітна плата, грн.		410,12
Кількість днів відпустки, дн.		16
Сума відпускних, грн.		6561,92

Слід підкреслити, що для обчислення середньоденного заробітку не враховуються святкові дні. Отже, відпускні, які нараховані Гришиній О.В. складають 6561,92 грн.

Слід додати, що посадовим особам та працівникам обслуговуючого сектору також нараховується індексація заробітної плати.

На виконання вимог законодавства із заробітної плати здійснюються утримання податку на доходи фізичних осіб та військового збору. Зазначена інформація відображена Розрахунково-платіжних відомостях (додаток Р, Р1, Р2).

Базова ставка податку на доходи фізичних осіб, що утримується із заробітної плати працівників, передбачена Податковим кодексом України і наразі становить 18 відсотків. Порядок утримання військового збору передбачено Перехідними положеннями Податкового кодексу України. Його ставка наразі складає 1,5 відсотки. Базовою ставкою єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування є 22 відсотки.

Розглянемо порядок здійснення утримань із заробітної плати посадових осіб та інших працівників Компаніївської селищної ради за квітень 2022 року за допомогою таблиці 2.18.

Таблиця 2.18

Порядок здійснення утримань із заробітної плати окремих посадових осіб та працівників в Компаніївській селищній раді за квітень 2022 року

ПІБ	Нарахована заробітна плата	Утримання із заробітної плати			Заробітна плата до видачі
		ПДФО, грн.	Військовий збір, грн.	Разом утримань, грн.	
Килівник А.С.	11719,37	2109,49	175,79	2285,28	9434,09
Нікітіна Ю.В.	10676,84	1921,83	160,15	2081,98	8594,86
Карандеєв Ю.В.	16111,84	2900,13	241,68	3141,81	12970,03
Пустова І.В.	12236,84	2202,63	183,55	2386,18	9850,66
Скідан Г.В.	11686,84	2103,63	175,30	2278,93	9407,91
Ковальська В.С.	9429,37	1697,29	141,44	1838,73	7590,64
Мироненко А.Л.	3250,0	361,71	48,75	410,46	2839,54
Приступа І.І.	8686,84	1563,63	130,30	1693,93	6992,91
Мельник Ю.Ю.	11609,37	2089,69	174,14	2263,83	9345,54
Потієнко Н.П.	8686,84	1563,63	130,30	1693,93	6992,91
Капрушкін В.А.	3250,0	361,71	48,75	410,46	2839,54
Михайленко Т.Г.	3250,0	361,71	48,75	410,46	2839,54
Захарченко О.В.	9359,69	1684,69	140,39	1825,08	7534,61
Ноженко С.В.	8256,84	1486,23	123,85	1610,08	6646,76
Буриліна В.В.	8471,84	1524,93	127,08	1652,01	6819,83
Гаморя Н.Л.	7611,84	1370,13	114,18	1484,31	6127,53
Михальова О.В.	6500,00	1170,00	97,50	1267,5	5232,5
Русін В.Ю.	15569,20	2802,46	233,54	3036	12533,2
Годованюк І.І.	9526,76	1714,82	142,90	1857,72	7669,04
Володько Н.І.	14081,84	2534,73	211,23	2745,96	11335,88
Степенко С.І.	10279,37	1850,29	154,19	2004,48	8274,89
Гулик А.М.	9312,43	1676,24	139,69	1815,93	7496,5
Тимошенко С.М.	9429,37	1697,29	141,44	1838,73	7590,64
Дишловий В.В.	5534,21	996,16	83,01	1079,17	4455,04

Порядок розрахунку утримань із заробітної плати посадових осіб та інших працівників Компаніївської селищної ради за травень 2022 року наведено у таблиці 2.19.

Таблиця 2.19

Порядок здійснення утримань із заробітної плати окремих посадових осіб та працівників в Компаніївській селищній раді за травень 2022 року

ПІБ	Нарахована заробітна плата	Утримання із заробітної плати			Заробітна плата до видачі
		ПДФО, грн.	Військовий збір, грн.	Разом утримань, грн.	
Килівник А.С.	11850,86	2133,15	177,76	2310,91	9539,95
Нікітіна Ю.В.	14776,03	2659,68	221,64	2881,32	11894,71
КАрандєєв Ю.В.	16307,83	2935,41	244,62	3180,03	13127,8
Малецька В.В.	12266,81	2208,03	184,00	2392,03	9874,78
Пустова І.В.	12432,83	2237,91	186,49	2424,4	10008,43
Скідан Г.В.	20688,97	3724,01	310,33	4034,34	16654,63
Приступа І.І.	8882,83	1598,91	133,24	1732,15	7150,68
Мельник Ю.Ю.	11740,86	2113,35	176,11	2289,46	9451,4
Захарченко О.В.	9490,86	1708,35	142,36	1850,71	7640,15
Білий В.М.	6500	1170,00	97,50	1267,5	5232,5
Сладкова Т.В.	10270,86	1848,75	154,06	2002,81	8268,05
Єрмошенко І.В.	7807,83	1405,41	117,21	1522,62	6285,21
Русін В.Ю.	9527,83	1715,01	142,92	1857,93	7669,9
Ходіневич П.С.	11282,83	2030,91	169,24	2200,15	9082,68
Солоп Т.М.	11220,86	2019,75	168,31	2188,06	9032,8
Годованюк І.І.	10540,86	1897,35	158,11	2055,46	8485,4
Баннікова Т.М.	11305,86	2035,05	169,59	2204,64	9101,22
Володько Н.І.	14277,83	2570,01	214,17	2784,18	11493,65
Дахно Н.Б.	12180,86	2192,55	182,71	2375,26	9805,6
Стеценко С.І.	10410,86	1873,95	156,16	2030,11	8380,75
Гулик А.М.	9230,86	1661,55	138,46	1800,01	7430,85

Порядок розрахунку утримань із заробітної плати посадових осіб та інших працівників Компаніївської селищної ради за червень 2022 року наведено у таблиці 2.20.

Таблиця 2.20

Порядок здійснення утримань із заробітної плати окремих посадових осіб та працівників в Компаніївській селищній раді за червень 2022 року

ПІБ	Нарахована заробітна плата	Утримання із заробітної плати			Заробітна плата до видачі
		ПДФО, грн.	Військовий збір, грн.	Разом утримань, грн.	
Мунтян Н.Б.	16307,83	2935,41	244,62	3180,03	13127,8
Малецька В.В.	12266,81	2208,03	184,00	2392,03	9874,78
Пустова І.В.	12432,83	2237,91	186,49	2424,4	10008,43
Мироненко А.Л.	3250,00	361,71	48,75	410,46	2839,54
Приступа І.І.	8882,83	1598,91	133,24	1732,15	7150,68
Мельник Ю.Ю.	11740,86	2113,35	176,11	2289,46	9451,4
Потієнко Н.П.	9146,69	1646,40	137,21	1783,61	7363,08
Захарченко О.В.	9490,86	1708,35	142,36	1850,71	7640,15
Ноженко С.В.	8462,60	1523,27	126,93	1650,2	6812,4
Бурилiна В.В.	8667,83	1560,21	130,02	1690,23	6977,6
Клютча Г.М.	8882,83	1598,91	133,24	1732,15	7150,68
Сладкова Т.В.	10270,86	1848,75	154,06	2002,81	8268,05
Живіцький В.О.	6428,33	1157,10	96,42	1253,52	5174,81
Дудник Ю.П.	3048,69	548,76	45,73	594,49	2454,2
Жукович Т.П.	3250,00	361,71	48,75	410,46	2839,54
Гаморя Н.Л.	8403,94	1512,71	126,06	1638,77	6765,17
Іванова Л.П.	7807,83	1405,41	117,12	1522,53	6285,3
Рева І.М.	6500,00	1170,00	97,50	1267,5	5232,5
Русін В.Ю.	17126,12	3082,70	256,89	3339,59	13786,53
Годованюк І.І.	10540,86	1897,35	158,11	2055,46	8485,4
Павлішина Н.І.	7807,83	1405,41	117,12	1522,53	6285,3

Отже, як показують дані таблиці 2.18 – 2.20, в досліджуваній установі заробітна плата, що підлягає видачі працівникам обчислюється шляхом зменшення нарахованої суми доходу на законодавчо передбачені утримання. Заробітна плата перераховується посадовим особам та іншим працівникам Компаніївської селищної ради на поточні карткові рахунки.

Крім військового збору та податку на доходи фізичних осіб, Компаніївська селищна рада, як роботодавець здійснює нарахування єдиного соціального внеску розміром 22% від суми нарахованого доходу.

Звітування за єдиним соціальним внеском відбувається щоквартально, тому у таблиці 2.21 прослідкуємо вибіркоким методом порядок здійснення нарахувань за окремими працівниками у II кварталі 2022 року.

Таблиця 2.21

Порядок обчислення єдиного внеску на фонд оплати праці окремих посадових осіб та інших працівників Компаніївської селищної ради за II квартал 2022 року

ПІБ	Загальна сума нарахованої заробітної плати			Разом за квартал	Сума єдиного внеску (22%, 8,41%)
	Квітень	Травень	Червень		
Завтур В.В.	8149,70	6492,48	6822,21	21464,39	4722,17
Фролова А.М.	19961,84	20157,83	20157,83	60277,5	13261,05
Малецька В.В.	12140,28	12266,81	12266,81	36673,9	8068,26
Ключча Г.М.	8686,84	8882,83	8882,83	26452,5	5819,55
Мартинюк Т.І.	3250,00	3250,00	3250,00	9750	4290,00
Снесарь Л.В.	11719,37	19007,83	19007,83	49735,03	10941,71
Мунтян Н.Б.	16111,84	16307,83	16307,83	48727,5	10720,05
Струк О.В.	6500,00	1477,27	6500,00	14477,27	4290,00
Гаморя Н.Л.	7611,84	7807,83	3519,49	18939,16	4822,32
Борщ О.В.	14836,25	14990,07	14990,07	44816,39	9859,61

Слід звернути увагу на те, що за працівниками, які працювали неповний робочий день та отримали заробітну плату меншу від мінімально затвердженого рівня, єдиний внесок обчислюється від суми мінімальної заробітної плати (у II кварталі 2022 року вона становила 6500,0 грн.).

Для відображення операцій з нарахування заробітної плати, здійснення утримань з неї та виплати у робочому Плані рахунків Компаніївської селищної ради передбачено такі види рахунків та аналітичних субрахунків:

- 6311.5 «Податок на доходи фізичних осіб»;

- 6311.6 «Військовий збір»;
- 6313.1 «Розрахунки із загальнообов'язкового державного соціального страхування»;
- 6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»;
- 8011.1 «Витрати на оплату праці»;
- 8012.1 «Відрахування на соціальні заходи».

На прикладі окремої посадової особи дослідимо порядок відображення операцій з нарахування заробітної плати, здійснення з неї відповідних утримань, виплати заробітної плати та нарахування єдиного внеску в Компаніївській селищній раді за червень 2022 року (таблиця 2.22, 2.23).

Таблиця 2.22

Відображення в бухгалтерському обліку розрахунків з посадовою особою

Компаніївської селищної ради за червень 2022 року

Головний спеціаліст відділу земельних відносин, охорони навколишнього природного середовища та агропромислового розвитку

(с. Губівка) – Захарченко О.В.

Зміст господарської операції	Бухгалтерське проведення		Сума, грн.
	Дебет	Кредит	
Нарахована заробітна плата за червень 2022 року	8011.1 «Витрати на оплату праці»	6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»	9490,86
Утримано податок на доходи фізичних осіб	6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»	6311.5 «Податок на доходи фізичних осіб»	1708,35
Утримано військовий збір	6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»	6311.6 «Військовий збір»	142,36
Перераховано заробітну плату на картковий рахунок	2312 «Інші поточні рахунки в банку»	2311 «Поточні рахунки в банку»	7640,15
Перераховано заробітну плату з транзитного (зарплатного) рахунку	6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»	2312 «Інші поточні рахунки в банку»	7640,15

Зміст господарської операції	Бухгалтерське проведення		Сума, грн.
	Дебет	Кредит	
Нараховано єдиний соціальний внесок	8012.1 «Відрахування на соціальні заходи»	6313.1 «Розрахунки із загальнообов’язкового державного соціального страхування»	2087,99

Таблиця 2.23

Відображення в бухгалтерському обліку розрахунків з посадовою особою

Компаніївської селищної ради за червень 2022 року

Спеціаліст-землевпорядник відділу земельних відносин, охорони навколишнього природного середовища та агропромислового розвитку
(с. Маріївка) – Сладкова Т.В.

Зміст господарської операції	Бухгалтерське проведення		Сума, грн.
	Дебет	Кредит	
Нарахована заробітна плата за червень 2022 року	8011.1 «Витрати на оплату праці»	6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»	10270,86
Утримано податок на доходи фізичних осіб	6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»	6311.5 «Податок на доходи фізичних осіб»	1848,76
Утримано військовий збір	6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»	6311.6 «Військовий збір»	154,06
Перераховано заробітну плату на картковий рахунок	2312 «Інші поточні рахунки в банку»	2311 «Поточні рахунки в банку»	8268,05
Перераховано заробітну плату з транзитного (зарплатного) рахунку	6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»	2312 «Інші поточні рахунки в банку»	8268,05
Нараховано єдиний соціальний внесок	8012.1 «Відрахування на соціальні заходи»	6313.1 «Розрахунки із загальнообов’язкового державного соціального страхування»	2259,59

Компаніївська селищна рада складає та подає до Кіровоградської ОДПІ ДФС (Новгородківське відділення) Податковий розрахунок сум доходу,

нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску щокварталу протягом 40 календарних днів від останнього дня звітного (податкового) кварталу (додаток С). Слід підкреслити що для складання та подання звітності досліджувана установа використовує програмний сервіс «МеДок». З даними даного звіту визначено загальні суми щодо нарахування та виплати заробітної плати (таблиця 2.24).

Таблиця 2.24

Фрагмент Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (у частині єдиного внеску)

Компаніївської селищної ради за II квартал 2022 року

Показник	Квітень	Травень	Червень
Середньооблікова кількість штатних працівників	185	182	179
Працівники, яким встановлено інвалідність	4	4	4
Кількість жінок	150	150	149
Кількість чоловіків	35	32	30
Загальна сума нарахованого доходу	1689734,03	1712209,10	1602210,47
Сума нарахованої заробітної плати	1689734,03	1669206,62	1596456,69
Сума оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів платників податків		2581,68	3458,65
Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка виплачується за рахунок коштів фонду соціального страхування			2295,13
Сума допомоги у зв'язку з вагітністю і пологами		40420,80	
Сума нарахованого доходу у межах максимальної величини, на яку нараховується єдиний внесок	1760666,62	174050,52	1667891,65
Роботодавцями (22%)	1654095,69	1676186,21	1566187,58
Працюючим особам з інвалідністю (8,41%)	33638,34	36022,89	36022,89
Додаткова база для нарахування єдиного внеску	70932,59	61841,42	65681,18
Нараховано усього єдиного соціального	382503,18	385395,53	362040,63

Отже, загальна сума нарахованого єдиного соціального внеску за II квартал 2022 року склала у розрізі місяців: квітень 382503,18 грн., травень – 385395,53 грн., червень – 362040,63 грн., що разом складає 1129939,34 грн.

У цьому звітному документі міститься інформація про суми нарахованих та перерахованих до бюджету податку на доходи фізичних осіб та військового збору. Так, у додатку 4ДФ наведена інформація про наведені суми (таблиця 2.25).

Таблиця 2.25

Фрагмент Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (у частині ПДФО і військового збору)

Компаніївської селищної ради за II квартал 2022 року

Показник	Квітень	Травень	Червень	Разом
Сума нарахованого доходу	1705460,03	1715105,54	1700725,14	1691080,00
Сума нарахованого та виплаченого ПДФО	300133,00	296205,11	285277,91	289205,80
Сума нарахованого та перерахованого військового збору	25346,02	25051,02	24033,56	24328,56

Отже, загальна сума нарахованого та сплаченого за II квартал 2022 року податку на доходи фізичних осіб у Компаніївській селищній раді склала 289205,80 грн., військового збору – 24328,56 грн.

2.3. Контроль розрахунків з працівниками з оплати праці в Компаніївській селищній раді

Перевірку правильності розрахунків з працівниками з оплати праці в бюджетній установі доцільно починати з дослідження правильності формування величини нарахованої заробітної плати.

Під час перевірки, слід враховувати той факт, що працівники Компаніївської селищної ради поділяються на три категорії: посадові особи, службовці та обслуговуючі працівники. Посадові особи органів місцевого самоврядування – це працівники, що виконують організаційно-розпорядчі,

адміністративно-господарські, консультативно-дорадчі та інші функції. Вони складають присягу та обираються на посаду виборним шляхом чи за конкурсом. До них відносяться міські (селищні) голови, начальники відділів, спеціалісти тощо. Службовці присяги не складають, проте сюди можуть включатись працівники, що працюють на посадах посадовців, але приймалися на роботу без конкурсу та не мають доплати за ранг. Обслуговуючі працівники не мають доплат за ранг, а замість доплат за вислугу років мають доплати за стаж (прибиральники, двірники, водії тощо). Проте, обслуговуючі працівники можуть мати специфічні для них надбавки і доплати – за шкідливі умови, роботу у нічний час, за класність (у водіїв).

За допомогою таблиці 2.26 здійсимо вибірку перевірку правильності визначення величини нарахованої заробітної плати.

Таблиця 2.26

Результати вибіркової перевірки правильності визначення величини
нарахованої заробітної плати посадових осіб (держслужбовців)
Компаніївської селищної ради у квітні 2022 року

Складові заробітної плати	За даними обліку установи	За даними контролера	Відхилення
Маслюков Олександр Андрійович – селищний голова			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	12000,00	12000,00	0,00
Доплата за ранг	600,00	600,00	0,00
Доплата за вислугу років	2520,0	2520,0	0,00
Індексація	282,83	282,83	0,00
Премія	6000,0	6000,0	0,00
Разом нарахована заробітна плата	21402,83	21402,83	0,00
Хоміцька Оксана Романівна – начальник відділу бухгалтерського обліку та звітності			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	6900,00	6900,00	0,00
Доплата за ранг	400,00	400,00	0,00
Доплата за вислугу років	1460,00	1460,00	0,00
Індексація	282,83	282,83	0,00
Премія	10350,00	10350,00	0,00
Разом нарахована заробітна плата	19392,83	19392,83	0,00

Складові заробітної плати	За даними обліку установи	За даними контролера	Відхилення
Романенко Інна Сергіївна – Головний спеціаліст служби у справах дітей			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	5100,00	5100,00	0,00
Доплата за ранг	300,00	300,00	0,00
Доплата за вислугу років	540,00	540,00	0,00
Індексація	540,86	540,86	0,00
Премія	5100,00	5100,00	0,00
Разом нарахована заробітна плата	11580,86	11580,86	0,00
Назарян Світлана Михайлівна – староста села Червоновершка			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	10000,00	10000,00	0,00
Доплата за ранг	600,00	600,00	0,00
Доплата за вислугу років	4240,00	4240,00	0,00
Індексація	282,83	282,83	0,00
Премія	1000,00	1000,00	0,00
Разом нарахована заробітна плата	13472,83	13472,83	0,00
Найда Інна Миколаївна – адміністратор відділу надання адміністративних послуг			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	5300,00	5300,00	0,00
Доплата за ранг	300,00	300,00	0,00
Доплата за вислугу років	1120,00	1120,00	0,00
Індексація	540,86	540,86	0,00
Премія	5300,00	5300,00	0,00
Разом нарахована заробітна плата	12560,86	12560,86	0,00
Пустова Ірина Володимирівна – начальник відділу житлово-комунального господарства, містобудування, архітектури			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	6900,00	6900,00	0,00
Доплата за ранг	350,00	350,00	0,00
Доплата за вислугу років	1450,00	1450,00	0,00
Індексація	282,83	282,83	0,00
Премія	3450,0	3450,0	0,00
Разом нарахована заробітна плата	12432,83	12432,83	0,00

Отже, як видно з даних таблиці 2.26, порушень у порядку нарахування заробітної плати посадовим особам, що мають статус державного службовця, перевіряючим не виявлено.

У таблиці 2.27 наведемо результати вибіркової перевірки порядку нарахування заробітної плати працівникам, що не мають статусу державного службовця, але є працівниками, що обслуговують діяльність Компаніївської селищної ради.

Таблиця 2.27

Результати вибіркової перевірки правильності визначення величини нарахуваної заробітної плати службовців та працівників Компаніївської селищної ради у квітні 2022 року

Складові заробітної плати	За даними обліку установи	За даними контролера	Відхилення
Жилицький Василь Олександрович – водій			
Відпрацьовано днів	12	12	0,00
Відпрацьовано годин	96	96	0,00
Посадовий оклад	1944,55	1944,55	0,00
Доплата за ранг	-	-	-
Доплата за вислугу років	-	-	-
Індексація	83,90	83,90	0,00
Премія	-	-	-
Відпускні	2882,88	2882,88	0,00
Доплата до мінімальної заробітної плати	1517,00	1517,00	0,00
Разом нарахована заробітна плата	6428,33	6428,33	0,00
Катуна Василь Іванович – прибиральник службових приміщень			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	88	88	0,00
Посадовий оклад	1770,50	1770,50	0,00
Доплата за ранг	-	-	-
Доплата за вислугу років	-	-	-
Індексація	55,82	55,82	0,00
Премія	-	-	-
Доплата до мінімальної заробітної плати	1423,68	1423,68	0,00
Разом нарахована заробітна плата	3250,00	3250,0	0,00
Льошенко Тетяна Борисівна – черговий господарської групи			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	4400,00	4400,00	0,00
Доплата за ранг	-	-	-
Доплата за вислугу років	-	-	-
Індексація	282,83	282,83	0,00
Премія	-	-	-
Доплата до мінімальної заробітної плати	2847,35	2847,35	0,00
Разом нарахована заробітна плата	6500,00	6500,00	0,00
Рева Іван Миколайович – робітник господарської групи			

Складові заробітної плати	За даними обліку установи	За даними контролера	Відхилення
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	3541,00	3541,00	0,00
Доплата за ранг	-	-	-
Доплата за вислугу років	-	-	-
Індексація	111,65	111,65	0,00
Премія	-	-	-
Доплата до мінімальної заробітної плати	2847,35	2847,35	0,00
Разом нарахована заробітна плата	6500,00	6500,00	0,00
Залойко Надія Олександрівна – діловод відділу загальної та організаційної роботи			
Відпрацьовано днів	22	22	0,00
Відпрацьовано годин	176	176	0,00
Посадовий оклад	4300,00	4300,00	0,00
Доплата за ранг	-	-	-
Доплата за вислугу років	1290,00	1290,00	0,00
Індексація	282,83	282,83	0,00
Премія	-	-	-
Доплата до мінімальної заробітної плати	3225,00	3225,00	0,00
Разом нарахована заробітна плата	9097,83	9097,83	0,00

Порушень у порядку формування величини заробітної плати працівників, що не мають статусу державного службовця не виявлено.

Наступний етап контролю полягатиме у перевірці правильності здійснення утримань ПДФО та військового збору із заробітної плати працівників Компаніївської селищної ради. Результати проведеної вибіркової перевірки представлено у таблиці 2.28.

Таблиця 2.28

Результати вибіркової перевірки правильності здійснення утримань із заробітної плати посадовців, службовців та інших працівників в

Компаніївській селищній раді за квітень 2022 року

Сума утриманих податків (нарахованого ЄСВ)	За даними обліку установи	За даними контролера	Відхилення
Маслюков Олександр Андрійович – селищний голова			
Нарахована заробітна плата	21402,83	21402,83	0,00
ПДФО	3852,51	3852,51	0,00
Військовий збір	321,04	321,04	0,00

Сума утриманих податків (нарахованого ЄСВ)	За даними обліку установи	За даними контролера	Відхилення
Заробітна плата до виплати	17229,28	17229,28	0,00
Єдиний соціальний внесок	4708,62	4708,62	0,00
Хоміцька Оксана Романівна – начальник відділу бухгалтерського обліку та звітності			
Нарахована заробітна плата	19392,83	19392,83	0,00
ПДФО	3490,71	3490,71	0,00
Військовий збір	290,89	290,89	0,00
Заробітна плата до виплати	15611,23	15611,23	0,00
Єдиний соціальний внесок	4266,42	4266,42	0,00
Романенко Інна Сергіївна – Головний спеціаліст служби у справах дітей			
Нарахована заробітна плата	11580,86	11580,86	0,00
ПДФО	2084,55	2084,55	0,00
Військовий збір	173,71	173,71	0,00
Заробітна плата до виплати	9283,02	9283,02	0,00
Єдиний соціальний внесок	2547,79	2547,79	0,00
Назарян Світлана Михайлівна – староста села Червоновершка			
Нарахована заробітна плата	13472,83	13472,83	0,00
ПДФО	2425,11	2425,11	0,00
Військовий збір	202,09	202,09	0,00
Заробітна плата до виплати	10845,63	10845,63	0,00
Єдиний соціальний внесок	2964,02	2964,02	0,00
Найда Інна Миколаївна – адміністратор відділу надання адміністративних послуг			
Нарахована заробітна плата	12560,86	12560,86	0,00
ПДФО	2260,95	2260,95	0,00
Військовий збір	188,41	188,41	0,00
Заробітна плата до виплати	10111,50	10111,50	0,00
Єдиний соціальний внесок	2763,39	2763,39	0,00

Сума утриманих податків (нарахованого ЄСВ)	За даними обліку установи	За даними контролера	Відхилення
Пустова Ірина Володимирівна – начальник відділу житлово-комунального господарства, містобудування, архітектури			
Нарахована заробітна плата	12432,83	12432,83	0,00
ПДФО	2237,91	2237,91	0,00
Військовий збір	186,49	186,49	0,00
Заробітна плата до виплати	10008,43	10008,43	0,00
Єдиний соціальний внесок	2735,22	2735,22	0,00
Жилицький Василь Олександрович – водій			
Нарахована заробітна плата	6428,33	6428,33	0,00
ПДФО	1157,10	1157,10	0,00
Військовий збір	96,42	96,42	0,00
Заробітна плата до виплати	5174,81	5174,81	0,00
Єдиний соціальний внесок	1414,23	1414,23	0,00
Катуна Василь Іванович – прибиральник службових приміщень			
Нарахована заробітна плата	3250,00	3250,00	0,00
ПДФО	361,71	361,71	0,00
Військовий збір	48,75	48,75	0,00
Заробітна плата до виплати	2839,54	2839,54	0,00
Єдиний соціальний внесок	715,00	715,00	0,00
Льошенко Тетяна Борисівна – черговий господарської групи			
Нарахована заробітна плата	6500,00	6500,00	0,00
ПДФО	1170,00	1170,00	0,00
Військовий збір	97,50	97,50	0,00
Заробітна плата до виплати	5232,50	5232,50	0,00
Єдиний соціальний внесок	1430,00	1430,00	0,00
Рева Іван Миколайович – робітник господарської групи			
Нарахована заробітна плата	6500,00	6500,00	0,00
ПДФО	1170,00	1170,00	0,00
Військовий збір	97,50	97,50	0,00
Заробітна плата до виплати	5232,50	5232,50	0,00
Єдиний соціальний внесок	1430,00	1430,00	0,00

Сума утриманих податків (нарахованого ЄСВ)	За даними обліку установи	За даними контролера	Відхилення
Залойко Надія Олександрівна – діловод відділу загальної та організаційної роботи			
Нарахована заробітна плата	9097,83	9097,83	0,00
ПДФО	1637,61	1637,61	0,00
Військовий збір	136,47	136,47	0,00
Заробітна плата до виплати	7323,75	7323,75	0,00
Єдиний соціальний внесок	2001,52	2001,52	0,00

Слід звернути увагу на порядок обчислення ПДФО із заробітної плати прибиральника службових приміщень Катуні Василя Івановича. Оскільки розмір його заробітної плати був нижчий за гранично допустиму величину доходу (3470,0 грн.), до якої може застосована податкова соціальна пільга, він має право на застосування податкової соціальної пільги. У 2022 році податкова соціальна складає 1240,50 грн. (100% - звичайна податкова соціальна пільга). Виходячи з цього, сума заробітної плати, що підлягає оподаткуванню ПДФО зменшується на суму 1250,50 грн. і становить відповідно 3250,0 грн. – 1240,50 грн. = 2009,50 грн. Звідси, сума ПДФО складатиме $2009,50 \text{ грн.} \cdot 18\% = 361,71 \text{ грн.}$ При цьому, для визначення бази оподаткування військовим збором ПСП не застосовується.

Отже, як видно з даних таблиці 2.28 порушень у порядку здійснення утримань із заробітної плати та нарахування єдиного соціального внеску у Компаніївській селищній раді за квітень 2022 року порушень не виявлено.

Наступним етапом контролю розрахунків з працівниками з оплати праці є перевірка правильності складання звітності. Так, вже було зазначено, що Компаніївська селищна рада, як податковий агент складає та подає до Кіровоградської ОДПІ ГУ ДФС (Новгородківського відділення) Податковий розрахунок доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, у сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску (додаток С). Компаніївська селищна рада складає до даного звіту також Додаток 1 «Відомості про нарахування

заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам, Додаток 4 ДФ «Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору та Додаток 5 «Відомості про трудові відносини та період проходження військової служби». Перевірка даної звітності порушень у її складанні не виявила.

Також у ході перевірки було виявлено, що заробітна плата в Компаніївській селищній раді виплачується двічі на місяць у визначені законодавством строки. ПДФО, військовий збір та єдиний соціальний внесок сплачується до бюджету разом із виплатою заробітної плати. Порушень у строках виплати заробітної плати та відповідних податків і зборів не виявлено.

У таблиці 2.29 представлено результати перевірки своєчасності звітування за ПДФО, військовим збором та єдиним соціальним внеском.

Таблиця 2.29

Перевірка дотримання строків подання Податкового розрахунку доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, у сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску за

2021-2022 роки Компаніївською селищною радою

Звітний період	Фактичні строки подання	Граничні строки подання	Порушення
I квартал 2021 року	25.04.2021р.	09.05.2021р.	Відсутнє
II квартал 2021 року	01.08.2021р.	09.08.2021р.	Відсутнє
III квартал 2021 року	07.11.2021р.	09.11.2021р.	Відсутнє
IV квартал 2021 року	05.02.2022р.	09.02.2022р.	Відсутнє
I квартал 2022 року	03.05.2022р.	09.05.2022р.	Відсутнє
II квартал 2022 року	05.08.2022р.	09.08.2022р.	Відсутнє
III квартал 2022 року	09.11.2022р.	09.11.2022р.	Відсутнє

Отже, як показують дані таблиці 2.29 Компаніївська селищна рада своєчасно подавала до контролюючих органів звітність із заробітної плати.

Висновки до розділу 2

Робота Компаніївської селищної ради побудована на взаємодії виконавчого апарату та депутатського корпусу. Виконавчий апарат Компаніївської селищної ради виконує організаційне, правове, інформаційне, аналітичне, матеріально-технічне забезпечення діяльності селищної ради, постійних комісій, взаємодіє з органами виконавчої влади, органами та особами місцевого самоврядування. Компаніївська селищна рада створена 16 жовтня 1996 року. Розташована за адресою: 28400, Кіровоградська обл., Компаніївський район, смт Компаніївка, вул. Садова, будинок 95. Організаційно-правова форма – 240 «Орган місцевого самоврядування». Керівником на даний момент є Маслюков Олександр Андрійович. Належить до інституціонального сектору економіки S.1312 «Регіональні та місцеві органи державного управління». Видом економічної діяльності Компаніївської селищної ради є 84.11 «Державне управління загального характеру».

Компаніївська селищна рада зареєстрована у Державній службі статистики, прийнята на облік у якості платника податків, є неприбутковою організацією з ознакою неприбутковості 0003 – органи місцевого самоврядування, є платником усіх видів страхових внесків.

Найбільшу питому вагу у доходах Компаніївської селищної ради як у 2020 році, так і 2021 році складали бюджетні асигнування – 62,51 % та 98,21% відповідно. Найбільшу питому вагу у складі видатків досліджуваної установи займають витрати на виконання бюджетних програм, а саме: у 2020 році вона склали 37 918 637,0 грн., або 84,91%, у 2021 році – 35 797 331,0 грн., або 79,32%. Найбільша частина витрат за обмінними операціями припадає на витрат з оплати праці працівників Компаніївської селищної ради. У 2020 році вони склали 22 209 130,0 грн., або 58,20%, а у 2021 році їх величина зросла до 25 871 218,0 грн., що склало 71,28%.

В Компаніївській селищній раді застосовується погодинна система оплати праці. Всі працівники Компаніївської селищної ради поділяються на три категорії: посадові особи, службовці та обслуговуючі працівники.

Базова ставка податку на доходи фізичних осіб, що утримується із заробітної плати працівників даної установи становить 18 відсотків, військового збору – 1,5 відсотки, єдиного внеску на загальнообов’язкове соціальне страхування – 22 відсотки (для інвалідів – 8,41%).

Для відображення операцій з нарахування заробітної плати, здійснення утримань з неї та виплати у робочому Плані рахунків Компаніївської селищної ради передбачено такі види рахунків та аналітичних субрахунків: 6311.5 «Податок на доходи фізичних осіб»; 6311.6 «Військовий збір»; 6313.1 «Розрахунки із загальнообов’язкового державного соціального страхування»; 6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»; 8011.1 «Витрати на оплату праці»; 8012.1 «Відрахування на соціальні заходи».

Середньооблікова чисельність працюючих в Компаніївській селищній раді становить 182 особи, з них 4 – особи з інвалідністю.

Отже, загальна сума нарахованого єдиного соціального внеску за II квартал 2022 року склала у розрізі місяців: квітень 382503,18 грн., травень – 385395,53 грн., червень – 362040,63 грн., що разом складає 1129939,34 грн. Загальна сума нарахованого та сплаченого за II квартал 2022 року податку на доходи фізичних осіб у Компаніївській селищній раді склала 289205,80 грн., військового збору – 24328,56 грн.

Компаніївська селищна рада складає та подає до Кіровоградської ОДПІ ДФС (Новгородківське відділення) Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску щокварталу протягом 40 календарних днів від останнього дня звітного (податкового) кварталу

Перевірка розрахунків з працівниками по заробітній платі проводилась за такими етапами: перевірка правильності формування фонду оплати праці;

перевірка правильності здійснення утримань із заробітної плати ПДФО та військового збору, а також єдиного соціального внеску; перевірка повноти і своєчасності виплати заробітної плати та відповідних податків і зборів з неї; перевірка правильності складання та своєчасності подання звітності до контролюючих органів. Порушень не виявлено.

РОЗДІЛ 3

ПРОПОЗИЦІЇ З УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

3.1. Рекомендації з покращення обліку та контролю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування

Тенденції, що спостерігаються в економіці України, зумовлюють необхідність відновлення спроможності заробітної плати працівників органів місцевого самоврядування бути стимулом до прояву ділових і особистісних якостей та творчої активності. Заробітна плата в органах місцевого самоврядування є ціною витраченої праці та є виплатами працівникам, що надаються за використану працю. Виплати працівникам відіграють роль інструменту компенсацій та соціального захисту, які надаються державою в обмін на послуги працівників. Саме тому процеси реформування бухгалтерського обліку та зміни діючої системи нарахування заробітної плати вимагають змін у методології обліку та контролю нарахування і виплати заробітної плати, у т.ч. в органах місцевого самоврядування.

«Облік нарахування заробітної плати є важливим завданням для кожної бюджетної установи, який має певні особливості: результатом виконуваної роботи є часто не продукція, а послуги; праця носить переважно розумовий характер; у складі сукупних витрат бюджетних установ на оплату праці припадає від 60 до 85% усіх витрат; у бюджетній сфері досить високий рівень кваліфікації працюючих» [15]. Саме тому, розробка пропозицій з удосконалення обліку і контролю розрахунків з оплати праці, в т.ч. і в органах місцевого самоврядування, є надзвичайно важливою та нагальною.

Для вдосконалення документального забезпечення розрахунків з оплати праці доцільним буде розробка форми, яка б об'єднувала в собі вимоги форм № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника» та № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)». Ця форма може складатись з

двох частин: ліва частина має відображати суми нарахованої зарплати за видами оплат, надбавок, доплати, премії тощо, а права – утримання за їх видами (ПДФО, військовий збір, виданий аванс тощо). Також вона має містити суми до виплати кожному працівнику за структурним підрозділом і в цілому по установі. Ця форма обов'язково має бути затверджена наказом директора.

Задля покращення обліку нарахування заробітної плати працівникам в органах місцевого самоврядування пропонується:

- запровадити оперативний контроль за обліком робочого часу працівників, а в разі неявок – вказувати причини (необхідно ввести щоденну фіксацію явок працівників на робочі місця, з метою подальшої передачі цієї інформації до бухгалтерії);
- при розрахунку видатків, їх планування проводити не на основі показників попереднього періоду, а застосовувати метод планування фінансового забезпечення діяльності із врахуванням досягнутих результатів. Цей метод, на відміну від кошторисно-нормативного планування, має суттєво більше переваг;
- запропонувати ввести до Робочого плану рахунків відповідні субрахунки при відображенні операцій із нарахування та виплати заробітної плати. Так, доречним буде додати аналітичні рахунки до синтетичного рахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів» (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Пропозиції з введення аналітичних рахунків до синтетичного рахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів» [15]

Субрахунок п'ятого класу		Субрахунок шостого класу	
6511 «Розрахунки із заробітної плати»:			
6511.1	Поточні виплати працівникам	6511.11	Поточні виплати заробітної плати за окладами та тарифами
		6511.12	Виплати за невідпрацьований час (відпустки)
		6511.13	Виплати за невідпрацьований час (лікарняні)
		6511.14	Виплати при звільненні

Субрахунок п'ятого класу		Субрахунок шостого класу	
		6511.15	Інші виплати
6511.2	Виплати із додаткової заробітної плати: надбавки	6511.21	Надбавки за роботу
		6511.22	Надбавки за почесні звання
		6511.23	Надбавки за спортивні звання
		6511.24	Надбавки за знання і використання в роботі іноземної мови
		6511.25	Надбавки водіям за класність
6511.3	Виплати із додаткової заробітної плати: доплати	6511.31	Доплати за збільшення обсягу виконуваної роботи
		6511.32	Доплата за вчене звання
		6511.33	Доплата за науковий ступінь
		6511.34	Доплата за ненормований робочий день
6511.4	Премії у складі заробітної плати		
6511.5	Матеріальна допомога у складі заробітної плати		

Контроль нарахування заробітної плати є однією з трудомістких і надскладних ділянок перевірки. Це зумовлено тим, що наразі виникає потреба в проведенні контролю, який буде спрямований на оцінку ефективності використання трудових ресурсів та аналіз стану бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю операцій, які пов'язані з нарахуванням і виплатою заробітної плати.

Задля проведення якісного контролю нарахування заробітної плати рекомендуємо використовувати організаційну побудову технології здійснення контрольно-перевірочного процесу нарахування заробітної плати (Таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Організаційна побудова контрольного процесу нарахування заробітної плати [15]

Етап	Контрольні заходи
Підготовчий етап контролю нарахування заробітної плати	Вибір об'єкта, визначення мети перевірки
	Складання плану перевірки нарахування заробітної плати
	Вибір інформації та її систематизація
	Перевірка вихідних даних та показників з оплати праці
	Обробка інформації об'єкта перевірки та підготовка даних до перевірки нарахування заробітної плати, утримань з неї і нарахувань на фонд оплати праці

Етап	Контрольні заходи
Контрольна обробка даних щодо нарахування заробітної плати	Вибір відповідних технічних і методичних прийомів перевірки, узгодження показників із нарахування заробітної плати
	Виконання конкретних технічних і методичних прийомів контролю нарахування заробітної плати
	Побудова розрахункових і контрольних таблиць для контролю нарахування заробітної плати
	Систематизація результатів обробки та визначення причин відхилень у розрахунках при нарахуванні заробітної плати
	Визначення ступеня вини кожної з відповідальних осіб
Узагальнення контролю нарахування заробітної плати	Загальна оцінка результатів перевірки розрахунків з оплати праці
	Обговорення, оформлення та реалізація результатів перевірки
	Висновки та розробка пропозицій за результатами перевірки
	Розробка заходів з усунення недоліків і порушень при перевірці розрахунків з оплати праці
	Впровадження пропозицій і рекомендацій у практику роботи установи при здійсненні розрахунків з нарахування і виплати заробітної плати

Визначення етапів та конкретних контрольних заходів є «основою формування контрольного процесу, що включає певний перелік питань, а також включає додаткові процедури щодо обліку праці та оперативного економічного контролю за використанням праці та фонду її оплати» [15]. У таблиці 3.3 представлено наше бачення основних етапів та джерел інформації при перевірці розрахунків з оплати праці.

Таблиця 3.3

Основні етапи та джерела інформації
при перевірці розрахунків з оплати праці

Етап	Контрольні заходи	Джерела інформації
Перевірка дотримання положень законодавства про працю	Перевірка правильності оформлення працівників (приймання на роботу, переведення, звільнення)	Накази, трудові договори, контракти, особові картки
	Перевірка правильності застосування норм і розцінок при відрядній оплаті та тарифних ставок при погодинній оплаті праці	Правила внутрішнього трудового розпорядку в установі, штатний розклад, тарифна сітка, наряди, встановлені алгоритми розрахунків
	Перевірка обліку робочого часу, дотримання встановленого режиму роботи	Особові картки, табелі обліку розрахунків робочого часу

Етап	Контрольні заходи	Джерела інформації
Контроль системи нарахування заробітної плати	Перевірка обґрунтованості нарахування заробітної плати	Положення з оплати праці, штатний розклад особові картки, трудові договори, табелі обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості
	Перевірка правильності та обґрунтованості нарахування додаткових виплат	Накази з особового складу, особові рахунки, лікарняні листи
	Перевірка правильності розрахунку середнього заробітку для різних цілей	База для розрахунку середнього заробітку, табелі обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості
Контроль обґрунтованості застосування пільг	Перевірка правомірності застосування пільг при обчисленні податку на доходи фізичних осіб	Документи, надані співробітником у відділ кадрів на використання права на податкові соціальні пільги
	Перевірка правильності утримань за виконавчими листами	Особові рахунки, наявність виконавчих листів, реєстр виконавчих листів, правильність розрахунку сум згідно виконавчих листів
	Перевірка правильності визначення сукупного доходу для цілей оподаткування доходів фізичних осіб	Табелі обліку робочого часу, розрахунки, розрахунково-платіжні відомості
Перевірка правильності ведення синтетичного та аналітичного обліку нарахування заробітної плати та зведених розрахунків з оплати праці	Перевірка ведення аналітичного обліку розрахунків по конкретним фізичним особам за всіма видами оплати	Особові рахунки, документи на кожного співробітника, розрахунково-платіжні відомості
	Перевірка правильності відображення оборотів за рахунками і субрахунками у Головній книзі з аналогічними показниками реєстрів синтетичного обліку	Головна книга, картка рахунка, журнали-ордери, оборотно-сальдові відомості, кореспонденція рахунків з нарахувань, утримань та виплати заробітної плати та нарахувань на неї
Оформлення результатів контролю		Сукупність усієї інформації (довідки, розрахунки, звіти), що узагальнюють результати контролю

Удосконалювати контроль розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування необхідно також і використовуючи всі прийоми контролю (Таблиця 3.4)

Таблиця 3.4

Використання прийомів контролю для його вдосконалення

Прийоми		Суть
Розрахунково-аналітичні прийоми контролю		До цієї групи відносять статистичні розрахунки, економічний аналіз, економіко-математичні методи тощо. Їх використання дозволяє виявити фактори, які спричинили негативний вплив на результати діяльності, загальний стан контрольованих об'єктів (операцій з нарахування та виплати заробітної плати), виявити та встановити подальший напрям контрольно-перевірочного процесу в частині виявлення недоліків, порушень, перевитрат і конкретних осіб, які відповідальні за неналежні результати діяльності у цілому та у частині розрахунків з оплати праці
Документальні прийоми контролю		Складаються з: нормативно-правової перевірки; прийомів контролю окремого документа (арифметична, нормативно-правова та формальна перевірка документа); прийомів контролю господарських операцій (контрольні порівняння на збалансованість окремих показників, зустрічна перевірка документів, аналітична перевірка звітності, техніко-економічні розрахунки)
Методи узагальнення та реалізації результатів контролю	Передбачають синтезування результатів контролю та прийняття рішень щодо усунення виявлених недоліків, а також упередження їх повторення в майбутньому	Організаційні заходи суб'єктами, що здійснюють перевірку (видання розпоряджень, наказів, службового листа)
		Документування результатів проміжного контролю (створення робочих документів суб'єктом контролю)
		Аналітичне групування (складання схем, таблиць, графіків, відомостей за даними виявлених перевіркою недоліків у діяльності підприємств)
		Юридичне обґрунтування (наприклад, розгляд пояснювальних записок)
		Систематизоване групування результатів контролю (групування результатів контролю в акті перевірки за економічною однорідністю)
		Групування недоліків (групування і класифікація недоліків господарської діяльності за хронологічною послідовністю та економічною однорідністю)
		Прийняття рішень органами місцевого самоврядування за результатами контролю
		Контроль за виконанням прийнятих рішень

Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) вже підготувало та представило на голосування (16.11.2022 р. Верховна Рада України вже схвалила в першому читанні) доволі якісний законопроект «Про службу в органах місцевого самоврядування» [84]. Проте, всі погоджуються,

що найбільш спірний момент представленого законопроекту – це «стеля зарплат службовців. Саме навколо цього питання і точитиметься більшість подальших дискусій» [30].

Асоціацією об'єднаних територіальних громад було організовано громадські слухання та дискусії щодо спірних положень представленого законопроекту [84]. Основні думки з цього такі: «Законопроект у поданій НАДС редакції, в переважній більшості, має задовольняти місцеве самоврядування. По-перше, законопроект розмежовує політичні посади і посади службовців. По-друге, дає можливість набирати людей в ОМС на прозорому конкурсі, в тому числі з використанням Єдиного порталу вакансій публічної служби, який адмініструватиме НАДС, але на процес відбору він не впливатиме, цим займатимуться самі громади. Також запроваджується кадровий резерв. Якщо людина не перемогла на конкурсі, а посіла, скажімо, друге місце, вона має потім за спрощеною процедурою претендувати на якісні посади. Крім того, впроваджується щорічне звітування, фактично – оцінювання фахівців місцевого самоврядування, що збільшить прозорість служби» [30].

У Додатку Т представлено основні новації у законопроекті «Про службу в органах місцевого самоврядування», які згруповано Порталом «Децентралізація» [9].

Законопроект передбачає, що заробітна плата службовця органу місцевого самоврядування складатиметься з:

- основної зарплати – посадового окладу;
 - додаткової зарплати – надбавки за ранг службовця місцевого самоврядування, надбавки за вислугу років, премії, а також компенсації за додаткове навантаження;
 - інших грошових виплат – допомоги для вирішення соціально-побутових питань, допомоги до щорічної основної відпустки та інших компенсаційних і заохочувальних виплат, передбачених законодавчо.
- «Схема посадових окладів службовців місцевого самоврядування

складатиметься з мінімального посадового окладу службовця місцевого самоврядування, який займає посаду категорії "III", та міжпосадових співвідношень такого посадового окладу з іншими посадовими окладами (у коефіцієнтах)» [39].

Основною дискусією в законопроекті [84] є стеля зарплат і надбавок. Законопроект встановлює щодо премій, доплат і надбавок їх стелю в 30% посадового окладу. Наразі ці надбавки можуть сягати 100-200%. Вважається, що сьогодні сама по собі заробітна платня не є основою заробітку посадовця, а «отже він залежний від премій і надбавок, тобто, фактично, від політичного керівництва в громаді. І це – проблема, бо з'являються ризики домінації лояльності над професійністю, що вкрай небезпечно» [30].

У законопроекті також зазначено, що «мінімальний розмір посадового окладу службовця місцевого самоврядування не може бути меншим двох розмірів та більше восьми розмірів прожиткового мінімуму» [30], а це викликає невдоволення «багатих» ОТГ, які мають можливість нараховувати більші зарплати працівникам органів місцевого самоврядування за гарні показники їх діяльності на благо громад. Окрім питання щодо встановлення певних рамок по заробітній платі, у цілому законопроект відповідає Європейській хартії місцевого самоврядування, а його прийняття є нагальним, адже подібного законодавчого акту громади чекають вже давно.

3.2. Пропозиції з удосконалення організації праці та її оплати

У ринкових умовах розвитку національної економіки, постають доволі жорсткі вимоги до організації оплати праці. «З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці та заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників» [6, с. 310]. З іншого – для забезпечення конкурентоспроможності суб'єкти господарювання мають знаходити резерви зниження витрат на оплату праці не знижуючи якості продукції та дотримуючись законодавчих вимог щодо мінімального розміру заробітної

плати і тарифних ставок.

«В умовах ринкової економіки з організацією заробітної плати на підприємствах пов'язані рішення двоєдиного завдання: гарантувати оплату праці кожному працівникові відповідно до результатів його праці і вартістю робочої сили на ринку праці; забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому після реалізації продукції на ринку праці та товарів відшкодувати витрати і отримати прибуток. Отже, через організацію заробітної плати між інтересами роботодавця і працівника повинен досягатися компроміс, який сприяє розвитку відносин соціального партнерства між двома рушійними силами ринкової економіки» [86, с. 126].

«Ефективна організація оплати праці виконує на підприємстві подвійну роль: з одного боку, управління витратами на оплату праці є компонентом механізму оптимізації витрат господарської діяльності підприємства, з іншого, – заробітна плата є головним мотиватором ефективної роботи персоналу та джерелом його відтворення. Саме цією подвійною роллю обумовлений основний конфлікт у системі відносин з питань оплати праці – між роботодавцем, який зацікавлений у зменшенні своїх витрат, та працівником, який прагне отримувати вищий заробіток. Тому ефективна організація оплати праці повинна бути спрямована на вирішення даного конфлікту з огляду на збереження рівня продуктивності праці персоналу» [51].

«Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Організація оплати

праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання» [6, с. 30].

В Україні доцільно провести низку змін у сфері організації, планування, обліку, контролю і стимулювання праці, оптимізації доходів працівників та їх оподаткування, що є обов'язковою передумовою повоєнної відбудови та сталого соціально-економічного розвитку. Тому закономірним є вирішення ряду питань з удосконалення механізму планування, обліку, контролю за використанням фонду оплати праці з точки зору кожної із сторін соціально-трудових відносин – найманого працівника, роботодавця і держави.

Не менш важливим та нагальним є перегляд і збільшення розміру мінімальної заробітної плати, адже він в Україні не відповідає рівню росту споживчих цін. Для цього, як мінімум, необхідно: підвищувати розмір заробітних плат із урахуванням зростання індексу цін на товари і послуги; привести у відповідність до реальної вартості робочої сили номінальну заробітну плату.

«Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні» [65, с. 141].

Ми погоджуємось, що з «метою урегулювання економічної ситуації в країні, необхідно на державному рівні переглянути політику системи оплати праці, адже це основний стимул розвитку економіки, який сприятиме підвищенню життя населення, і як наслідок – зростанню внутрішнього

попиту у державі» [97, с. 152].

Питанням стимулювання праці та її оплати потрібно «приділяти значну увагу для вивчення взаємозв'язків темпів зростання заробітної плати та факторів, які прямо впливають на конкурентоспроможність підприємства та суттєво залежать від якості чинної системи управління трудовим потенціалом, побудова якої повинна базуватися на сучасних концепціях управління, організації та стратегії людськими ресурсами» [56, с. 48].

Ми підтримуємо думку, що «потребує детальнішого дослідження система мотивації бюджетної сфери. Під час переходу до ринкових умов господарювання існуюча тарифно-посадова система вступила в суперечність з вимогами ринку. Вона передбачає встановлення фіксованих тарифів і ставок. Як наслідок, панує зрівняння, відсутній зв'язок між результатами трудової діяльності й поставленим на ринок товаром чи послугою. Варто зазначити, що така система оплати праці дає як власникам, так і найманим робітникам дуже мізерні важелі впливу на підлеглих. Йде постійно діючий процес "роздування штатної чисельності" та її скорочення, що породжує соціальні конфлікти і негативно впливає на діяльність бюджетної організації» [103, с. 160].

Наразі, удосконалення оплати праці в Україні має відбуватись шляхом впровадження в практику дієвого механізму її регулювання. «Економічне піднесення в країні неможливе без підвищення результативності праці, яке може бути досягнуто через посилення стимулюючої ролі заробітної плати. Основним принципом реалізації цієї функції є диференціація рівня оплати праці та її ефективності. Головним інструментом такої диференціації є тарифна система оплати праці. досвід країн з розвинутою ринковою економікою, де успішно діють тарифні системи, це підтверджує. У деяких країнах тарифне регулювання оплати праці здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС)» [31, с. 79].

«Рівень оплати праці в Україні є досить низьким, особливо у порівнянні з високорозвиненими країнами. У багатьох випадках заробітна

плата для найманих працівників є лише невеликою виплатою як соціальна допомога. Така ситуація не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. В свою чергу роботодавці не мають мотиву підвищувати продуктивність праці, затрачаючи кошти на придбання інноваційної техніки та технологій, у той час, коли використовують дешеву робочу силу. Система оплати праці буде ефективною лише тоді, коли у сукупності задовольнятиме інтереси суб'єктів відносин, пов'язаних з оплатою праці. Проте, у будь-якому випадку завжди будуть сторони чи окремі суб'єкти таких відносин, яких не задовольнятимуть ті чи інші аспекти системи оплати праці чи її рівня. Тому використання передового досвіду високорозвинених країн є необхідністю при побудові чи коригуванні системи оплати праці на вітчизняних підприємствах та окремих її складових» [91, с. 153-154].

Практично в усіх країнах ЄС поширено тарифну оплату праці на основі тарифних сіток із порозрядною тарифікацією зарплати. У таких країнах, як Польща і Угорщина застосовуються єдині тарифні сітки на державному рівні; в Італії, Іспанії та Франції – на галузевому рівні; в Україні – на рівні підприємств. Так, у Німеччині для технічних і комерційних службовців і майстрів, встановлюються ставки оплати праці на кожен рік на основі кваліфікаційних групи та відображаються в галузевих угодах із урахуванням регіональних особливостей (в окремих землях).

Європейські системи оплати праці заслуговують уваги для перейняття їх досвіду в українські реалії, адже, «майже усі вони складаються із двох частин: базової (незмінної) та додаткової (змінної, залежної від різних чинників), яка забезпечує стимулювання працівників» [7, с. 172].

У деяких країнах у тарифних сітках виділяється один або кілька розрядів, до яких відносять і службовців, і робітників із однаковим рівнем кваліфікації із врахуванням складності виконуваних ними робіт, а такі розряди називають об'єднаними. Так, в Італії у нафтопереробній (7-розрядна тарифна сітка), металургійній та машинобудівній галузях промисловості (8-

розрядна тарифна сітка), існує чотири таких об'єднаних розрядів.

У Німеччині передбачено від 6 до 12 тарифних розрядів. При віднесенні конкретного робітника до відповідного розряду використовують їх оцінку, що включає 20 показників, кожен з яких оцінюється у балах, потім визначається питома вага окремого показника, що дозволяє вивести інтегральну оцінку і встановити розряд. При встановленні розряду службовцям переважно застосовується метод експертних оцінок.

В Японії на багатьох промислових підприємствах застосовується так звана інтегрована тарифна сітка, згідно якої тарифікують усі категорії працівників, окрім управлінців вищої ланки. Передбачено таку градацію тарифних розрядів: з 1 по 5 – робітники; з 3 по 9 – інженерно-технічні робітники і службовці; з 7 по 9 – керівники.

Цікавим є досвід Швеції, яка вважається однією із найбагатших країн світу за рівнем доходів населення та використовує політику так званої «солідарної заробітної плати». Її основу складають такі принципи: рівна оплата за рівну працю та скорочення розриву між розмірами мінімальної та максимальної заробітної плати. Формування заробітної плати в країні здійснюється на колективно-договірній основі, держава безпосередньо не бере участь в цьому процесі, за винятком окремих випадків. Реалізація принципів солідарності – основа формування заробітної плати на підприємствах. Суть цього принципу полягає у тому, що ставки заробітної плати для працівників однієї спеціальності, рівної кваліфікації, що виконують подібні роботи, однакові для всіх підприємств галузі. Важливою особливістю шведської системи заробітної плати є те, що відмінності в ставках обґрунтовані типом і характером виконуваної роботи і не залежать від рівня рентабельності ні окремої компанії, ні галузі загалом. Перевагою шведської моделі заробітної плати є те, що різниця між найвищою і найвищою ставками заробітної плати працівників, які виконують роботу, однакову за кількістю та якістю використовуваної праці, складає 10%» [50, с. 266].

«У країнах з тривалою історією та розвиненою ринковою економікою нагромаджено великий досвід застосування найрізноманітніших систем оплати праці. Системи оплати праці різних країн характеризуються своїми відмінними ознаками, зокрема: Швеції – солідарною заробітною платою; Японії – оплатою за стаж; Німеччини – стимулюванням зростання продуктивності; США – оплатою за кваліфікацію; Великобританії – оплатою за індивідуальними контрактами; у Франції – індивідуалізацією зарплати; Італії – виплатою колективних та індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавками у зв'язку зі зростанням вартості життя. Одночасно спостерігається загальна спрямованість систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва» [44, с. 28].

У ряді країн ЄС трудовим законодавством встановлюються: «правила оплати відпусток і святкових днів, простоїв, шлюбу та інші виплати гарантійного і компенсаційного характеру; правила порядку та періодичності виплат заробітної плати, способів захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань; індексація заробітної плати тощо. На багатьох іноземних підприємствах (організаціях) переважно використовують почасову оплату праці робітників з метою підвищення якості продукції, а не її кількості» [91, с. 155].

Також важливим є зарубіжний досвід формування та застосування багатоаспектної системи матеріального стимулювання та заохочення персоналу, зокрема: застосування прогресивних форм та використання тарифної системи оплати праці; поширення оригінальних систем стимулювання нововведень і преміювання за їх впровадження; істотна індивідуалізація заробітної плати; підвищення оплати розумової праці.

«В країнах Західної Європи використовуються три моделі стимулювання праці: безпреміальна (функції кращої мотивації праці виконує заробітна плата); преміальна, що додатково включає виплати пов'язані з розміром доходу чи прибутку підприємства; преміальна, що передбачає виплати пов'язані з індивідуальними результатами праці. Преміальні моделі

оплати праці функціонують: через участь у прибутках (річна диференційована винагорода з прибутку підприємства); через участь у доходах (з суми доходу кожному працівникові видається винагорода, пов'язана з виконанням завдання і не залежить від прибутку); через участь у капіталі (робітники одержують премії у вигляді акцій по їх номінальній вартості)» [91, с. 155-156].

Від ефективності праці залежить діяльність суб'єкта господарювання, тобто її кінцевий результат. «Ефективність праці тісно взаємопов'язана із управлінням персоналом підприємства та певною мірою визначається діючою системою показників, що характеризують рівень задоволеності працівників, а саме – оплатою праці (мотивацією праці)» [56, с. 46] – таблиця 3.5.

Таблиця 3.5

Класифікація стимулів до ефективності праці

Стимул	Сутність
Матеріальні	Грошові
	Негрошові
Соціальні	Зміна соціального статусу працівника
	Зміна соціальної ролі працівника
Особисті	Зміна психологічних характеристик особистості працівника

Головною метою мотивації повинна бути орієнтація працівників на покращання всієї сукупності показників, від яких залежить конкурентоспроможність підприємства. Низька умотивованість персоналу зумовлює високу плинність кадрів, високий рівень конфліктності, низький рівень виконавчої дисципліни, неякісну працю, відсутність умов для самореалізації співробітників, низький професійний рівень персоналу, відсутність ініціативи працівників тощо [58, с. 318].

«Особливістю систем стимулювання у європейських країнах є широке розповсюдження заохочень за впровадження різноманітних нововведень. Зокрема більшість фірм створюють преміальні фонди для спеціальної винагороди за створення, освоєння і випуск нової продукції, але їх розмір

встановлюється залежно від приросту обсягу продажів нової продукції, її частки в обсязі виробництва. Вартим уваги є зарубіжний досвід формування та застосування системи матеріального заохочення персоналу, де визначальними елементами є: використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати праці; вища оплата розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати. Поширеною є тарифна система як інструмент диференціації оплати праці залежно від складності, умов і важливості роботи. У високорозвинених країнах переважно застосовуються єдині тарифні сітки для робітників, спеціалістів і службовців. Кожна галузь економіки, як правило, формує власні тарифні сітки, які, у свою чергу, модифікуються на рівні фірм» [91, с. 156-157].

Існуюча система оплати праці в органах місцевого самоврядування повинна мотивувати працівників до прояву ділових і особистісних якостей, творчої активності та формувати адекватне сприйняття мотиваційних заходів.

Наразі в Україні недосконалість соціально-трудових відносин та економічна необґрунтованість заробітної плати спричиняє соціально-економічну напруженість у суспільстві. «Фактично заробітна плата не виконує властивих їй функцій і характеризується неринковими проявами – такими, як існування тіньової заробітної плати, відсутність залежності оплати праці від рівня освіти, затримки виплати заробітної плати, практична відсутність впливу профспілок на формування заробітної плати та значна регіональна та міжгалузева диференціація. Такі соціально-економічні реалії в Україні зумовлюють посилення обґрунтованого державного регулювання заробітної плати» [54, с. 239]. Для підвищення рівня заробітної плати в Україні необхідно: збільшити обсяги виробництва на підприємствах, збільшити ціни на робочу силу, усунути тіньовий сектор національної економіки, зменшити рівень інфляції, удосконалити законодавчу базу, посилити вплив профспілок тощо.

Виділяються основні напрями вдосконалення механізму формування

заробітної плати на мікро- і макрорівнях (Таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

**Основні напрями вдосконалення
механізму формування заробітної плати [51, 2]**

Рівень	Напрямки вдосконалення
На макрорівні	Запровадження моніторингу рівня заробітної плати та оцінка впливу на її динаміку найбільш вагомих чинників базуючись на основі розробки методики факторного аналізу у частині динаміки заробітної плати. Подальше висвітлення результатів аналізу та моніторингу у засобах масової інформації
	Забезпечення формування заробітної плати у відповідності до реальної ринкової вартості робочої сили
	Забезпечення формування в економіці України об'єктивної і відповідної ринкової вартості робочої сили, що базується на реальних потребах працівників, вартості життя та інвестиціях у людський капітал
	Регулярне вивчення позитивного досвіду в організації оплати праці на вітчизняних та зарубіжних підприємствах, забезпечення поширення інформації щодо нього та можливостей впровадження
	Забезпечення широкого застосування в національній економіці багатофакторних і гнучких форм оплати праці як таких, що більш повною мірою враховують всі результати та умови праці, а також інтереси роботодавців і працівників
На мікрорівні	Посилення взаємозв'язку між колективними та індивідуальними трудовими здобутками і розміром оплати праці кожного окремого працівника при колективній формі організації праці
	Запровадження таких систем організації оплати праці, що базуються на сучасній теорії та практиці організації оплати праці та її матеріальному стимулюванні
	Підвищення залежності оплати праці від якісних параметрів працівника, інноваційності, рівня його кваліфікації, мобільності
	Забезпечення прямої залежності розміру заробітної плати працівника від ефективності діяльності суб'єкта господарювання в цілому та того структурного підрозділу в якому він працює

Отже, організація оплати праці виступає надзвичайно важливим компонентом системи управління в цілому, а раціонально організована система розрахунків з нарахування і виплати заробітної плати, є однією з основних передумов забезпечення ефективності та стійкості суб'єктів господарювання.

Висновки до розділу 3

З метою вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування, запропоновано до Робочого плану рахунку ввести аналітичні рахунки до субрахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів», а саме: 6511.1 «Поточні виплати працівникам»; 6511.2 «Виплати із додаткової заробітної плати: надбавки»; 6511.3 «Виплати із додаткової заробітної плати: доплати»; 6511.4 «Премії у складі заробітної плати»; 6511.5 «Матеріальна допомога у складі заробітної плати».

Під час контролю нарахування заробітної плати доцільно використовувати представлену організаційну будову контрольного процесу, основні етапи та джерела інформації при перевірці, використання прийомів контролю. Це дозволить включати певний перелік питань, а також визначати додаткові процедури з перевірки обліку праці та оперативного контролю за використанням фонду її оплати.

Розробником проекту Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» є Національне агентство України з питань державної служби. Проект Закону передбачає низку новацій, у т.ч. і: нову систему оплати праці в органах місцевого самоврядування; закріплення принципу політичної неупередженості; розмежування правових статусів і посад осіб місцевого самоврядування; поділ працівників на виборних посадових осіб і на службовців місцевого самоврядування; створення інституту керівника служби в органах місцевого самоврядування; забезпечення прозорого призначення і відбору на посади з огляду на персональні здобутки і досягнення; оцінювання результатів службової діяльності згідно поставлених завдань та індикаторів їх виконання тощо.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата є одним з основних факторів соціально-економічного життя кожної людини, колективу, країни. Високий рівень заробітної плати спричиняє благотворний вплив на економіку у цілому, адже забезпечує підвищення попиту на товари і послуги. Також високий рівень оплати праці стимулює зусилля власників підприємств модернізувати та оптимізувати виробництво.

В умовах сьогодення, заробітна плата виступає не лише економічною категорією, а також і соціально-економічною, оскільки є надзвичайно важливим показником рівня життя громадян будь-якої країни та поєднує інтереси працівників, роботодавців та держави. Заробітна плата, будучи за суттю оплатою послуг праці працівника, відображає рівень життя в суспільстві та соціально-економічне становище в національній економіці. Недосконалість трудових відносин та економічна необґрунтованість заробітної плати призводить до соціально-економічної напруженості у суспільстві.

Операції, пов'язані з розрахунком заробітної плати в органах місцевого самоврядування відбуваються у трьох напрямках: нарахування, утримання із заробітної плати та визначення розміру зарплати до видачі. Нарухування заробітної плати відбувається у розрахунково-платіжних відомостях за кожним окремим працівником. Утримання із заробітної плати представлять собою обов'язкові вирахування податку на доходи фізичних осіб (загальна ставка 18%) та військового збору (1,5%), а інші утримання відбуваються лише за згодою працівника (наприклад, профспілкові внески). На фонд оплати праці проводять нарахування єдиного соціального внеску (22%).

Для забезпечення первинного обліку в органах місцевого самоврядування використовують первинні документи: штатний розпис (відомості про посадові оклади); тарифну сітку (годинні тарифні ставки); табельного обліку відпрацьованого часу за відповідний період; накази

(розпорядження) про присвоєні розряди, класи, ранги тощо.

Особливістю нарахування заробітної плати в органах місцевого самоврядування є прив'язка до Єдиної тарифної сітки та мінімальному розміру заробітної плати, що затверджений на законодавчому рівні. Заробітна плата окремих категорій робітників в органах місцевого самоврядування може складатись лише з посадового окладу, а тому може бути меншою, ніж законодавчо встановлений прожитковий рівень. У цьому випадку, відбувається нарахування доплати до мінімальної зарплати. Така доплата спричиняє «зрівнялівку» посадових окладів працівників органів місцевого самоврядування та призводить до соціально-економічних проблем при здійсненні розрахунків з оплати праці.

Заробітна плата в органах місцевого самоврядування включає:

- посадовий оклад або / та ставку погодинної оплати праці (визначається за Єдиною тарифною сіткою);
- доплати (за збільшення обсягу виконуваної роботи (за суміщення професій (посад), за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за збільшення обсягу виконуваних робіт або розширення зони обслуговування); за вчене звання; за науковий ступінь; за роботу в нічний час; за використання в роботі дезінфекційних засобів; для водіїв за ненормований робочий день; доплата до рівня мінімальної зарплати);
- надбавки (за роботу (за виконання особливо важливої роботи, за високі досягнення у праці, за складність, напруженість у роботі); за почесні звання; за спортивні звання; за знання і використання в роботі іноземної мови; за вислугу років; для водіїв за класність);
- премії (місячні, квартальні, річні, за виконання роботи чи завдань, до ювілейних дат, свят тощо);
- матеріальні допомоги (на оздоровлення під час відпустки; вирішення соціально-побутових питань; лікування чи оздоровлення дітей тощо; на поховання (без обмеження у розмірі суми посадового окладу)).

Аналітичний облік нарахування і видачі заробітної плати в органах місцевого самоврядування ведеться у розрізі кожного працівника, видів виплат та утримань з використанням карток (особових рахунків), що містять інформацію про суми нарахованої зарплати, утримань, виплат, які підлягають видачі. Для синтетичного обліку розрахунків з оплати праці використовують пасивний субрахунок 6511 «Розрахунки із заробітної плати», рахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів», 65 «Розрахунки з оплати праці».

Метою контролю розрахунків з оплати праці є перевірка: правильності ведення кадрового обліку; стану розрахунків із заробітної плати та пов'язаних з ними утримань та нарахувань; достовірності та реальності операцій по заробітній платі, які відображено в обліку; повноти та своєчасності відображення в обліку операцій пов'язаних з оплатою праці; правильності нарахувань сум заробітної плати та розмірів утримань з неї; своєчасності виплати належних сум заробітної плати працівникам; правильності відображення в бухгалтерському обліку операцій з розрахунку заробітної плати; достовірності залишків, які відображені у фінансовій звітності, а також своєчасності її подання тощо.

Контроль за дотриманням розпорядку трудового дня відбувається за допомогою табельного обліку та формалізується у формі табелю обліку використання робочого часу. Також важливою є перевірка нарахування надбавок і доплат за рішенням органу вищого рівня для керівників органів місцевого самоврядування.

Компаніївська об'єднана територіальна громада утворена 29 жовтня 2017 року та увійшла до складу Кропивницького району Кіровоградської області. Вона об'єднує 51 населений пункт, у яких станом на 01 січня 2021 року проживало 14890 осіб, а її площа становить 968 кв.км. Згідно рішення Компаніївської селищної ради 21 жовтня 2021 року було створено 10 старостинських округів. Робота Компаніївської селищної ради побудована на взаємодії виконавчого апарату та депутатського корпусу. Розташована за

адресою: 28400, Кіровоградська обл., Компаніївський район, смт Компаніївка, вул. Садова, будинок 95. Організаційно-правова форма – 240 «Орган місцевого самоврядування». Керівником на даний момент є Маслюков Олександр Андрійович. Належить до інституціонального сектору економіки S.1312 «Регіональні та місцеві органи державного управління». Видом економічної діяльності Компаніївської селищної ради є 84.11 «Державне управління загального характеру». Компаніївська селищна рада є неприбутковою організацією з ознакою неприбутковості 0003 – органи місцевого самоврядування.

Найбільшу питому вагу у доходах Компаніївської селищної ради як у 2020 році, так і 2021 році складали бюджетні асигнування – 62,51 % (40 035 542 грн.) та 98,21% (43 256 200 грн.) відповідно. Станом на кінець 2021 року вони збільшились на 3 220 658,0 грн. Також досліджувана установа надавала платні послуги, що сформувало додатковий дохід від них у сумі 242 835,0 грн. (або 0,56%) у 2020 році та 332 486,0 грн. (або 0,75%) – у 2021 році. Найбільшу питому вагу у складі видатків досліджуваної установи займають витрати на виконання бюджетних програм, а саме: у 2020 році вона склали 37 918 637,0 грн., або 84,91%, у 2021 році – 35 797 331,0 грн., або 79,32%. У 2021 році дана стаття витрат зменшилась у порівнянні з 2020 роком на 2 121 306,0 грн.

Витрати на оплату праці в Компаніївській селищній раді включаються до обмінних операцій відповідно до вимог Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку в державному секторі 135 «Витрати». У кошторисі заробітна плата Компаніївської селищної ради, як і будь-якої іншої бюджетної установи має код КЕКВ 2111 «Заробітна плата». На 2022 рік у штаті Компаніївської селищної ради передбачено 125 штатних одиниць, а фонд основної заробітної плати складає 664 158,0 грн.

В Компаніївській селищній раді застосовується погодинна система оплати праці. Всі працівники Компаніївської селищної ради поділяються на три категорії: посадові особи, службовці та обслуговуючі працівники.

Базова ставка податку на доходи фізичних осіб, що утримується із заробітної плати працівників даної установи становить 18 відсотків, військового збору – 1,5 відсотки, єдиного внеску на загальнообов’язкове соціальне страхування – 22 відсотки (для інвалідів – 8,41%).

Для відображення операцій з нарахування заробітної плати, здійснення утримань з неї та виплати у робочому Плані рахунків Компаніївської селищної ради передбачено такі види рахунків та аналітичних субрахунків: 6311.5 «Податок на доходи фізичних осіб»; 6311.6 «Військовий збір»; 6313.1 «Розрахунки із загальнообов’язкового державного соціального страхування»; 6511.1 «Розрахунки із заробітної плати»; 8011.1 «Витрати на оплату праці»; 8012.1 «Відрахування на соціальні заходи».

Середньооблікова чисельність працюючих в Компаніївській селищній раді становить 182 особи, з них 4 – особи з інвалідністю.

Загальна сума нарахованого єдиного соціального внеску за II квартал 2022 року склала у розрізі місяців: квітень 382503,18 грн., травень – 385395,53 грн., червень – 362040,63 грн., що разом складає 1129939,34 грн. Загальна сума нарахованого та сплаченого за II квартал 2022 року податку на доходи фізичних осіб у Компаніївській селищній раді склала 289205,80 грн., військового збору – 24328,56 грн. Компаніївська селищна рада складає та подає до Кіровоградської ОДПІ ДФС (Новгородківське відділення) Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску щокварталу протягом 40 календарних днів від останнього дня звітного (податкового) кварталу

Перевірка розрахунків з працівниками по заробітній платі проводилась за такими етапами: перевірка правильності формування фонду оплати праці; перевірка правильності здійснення утримань із заробітної плати ПДФО та військового збору, а також єдиного соціального внеску; перевірка повноти і своєчасності виплати заробітної плати та відповідних податків і зборів з неї;

перевірка правильності складання та своєчасності подання звітності до контролюючих органів. Порушень не виявлено.

На даний час жодна з діючих в Україні систем оплати праці працівників органів місцевого самоврядування не є повністю ефективною та потребує вдосконалення, зокрема: особливу увагу необхідно приділити проблемі розроблення оптимального діапазону тарифної сітки, адже для побудови системи оплати праці працівників цієї сфери, діапазон тарифної сітки має виключне значення залежно від їх кваліфікації; вимагає подальшого вдосконалення система застосування надтарифних елементів заробітної плати (доплат, надбавок, премій); розробка та використання прогресивних мотиваційних систем стимулюючого характеру із зрозумілими і конкретними показниками та методикою їх призначення і нарахування.

Для удосконалення обліку нарахування заробітної плати працівникам органів місцевого самоврядування запропоновано при розрахунку видатків на наступний період, проводити планування не на основі показників попереднього періоду, а використовуючи метод планування фінансового забезпечення діяльності з урахуванням досягнутих результатів; запровадження оперативного контролю за обліком робочого часу працівників, а в разі неявок конкретних осіб вказувати поважну чи неповажну причину; ввести відповідні субрахунки до синтетичного рахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів» при відображенні операцій із нарахування та виплати заробітної плати.

Війна в Україні підтвердила необхідність врегулювання питань служби в органах місцевого самоврядування. Це пов'язано з тим, що розрив між службою в органах місцевого самоврядування та державною службою щороку зростає, а кількість різночитань, колізій і неврегульованих питань є неймовірно великою. Тому, Національним агентством з питань державної служби у 2022 році під час круглого столу «Реформування законодавства про службу в органах місцевого самоврядування», було презентовано проект Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Даний

законопроект є самодостатнім, адже в ньому відсутні відсилочні норми до Закону України «Про державну службу», що дозволить уникнути різного трактування законодавства про службу в органах місцевого самоврядування та унеможливить порушення прав громадян, які бажають працювати у цій сфері або вже займають там посади. 16 листопада 2022 року даний законопроект пройшов перше читання у Верховній Раді України. За умови його ухвалення, пропонується щоб він набрав чинності через шість місяців після дня його опублікування, але не раніше шести місяців по припиненню або скасуванню воєнного стану в Україні.

Список використаних джерел

1. Барановська І.В. Удосконалення оподаткування заробітної плати як шлях до детінізації економіки. URL: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1354/1/Baranovskaya.pdf>. (дата звернення: 10.11.2022)
2. Блонська В.І., Розумійко Р.З. Матеріальне стимулювання праці персоналу як основний елемент мотивації праці. *Науковий вісник НЛТУ: зб. наук.-техн. пр.* 2006. Вип. 16.7. С. 222-225.
3. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис...канд. юрид. наук / 12.00.05. ХДПУ ім. Г.С. Сковороди, 2002. 197 с.
4. Божко В.М. Розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці» на основі аналізу наукових праць ХХІ століття. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки.* 2010. № 4. С. 50-56
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. К.: Вікар, 2004. 645 с.
6. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком.* 2011. № 8(105). С. 30-31.
7. Буркинський Б.В., Нижник В.М., Ніколайчук М.В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика : монографія. Хмельницький: ХНУ, 2009. 223 с.
8. Бутинець Ф.Ф., Остапчук Т.П., Остап'юк Н.А., Сисюк С.В. Бухгалтерський облік у бюджетних установах : навч. посіб. 2-е вид., доп. і перероб. Житомир: ПП «Рута», 2009. 472 с.
9. В Парламенті розпочалася робота над урядовим законопроектом про службу в органах місцевого самоврядування (+інфографіка) / Портал «Децентралізація». URL: <https://decentralization.gov.ua/news/15269> (дата звернення: 18.11.2022)

- 10.Валецька О.В. Забезпечення функцій заробітної плати: економіко-правовий аспект. Університетські наукові записки. 2016. № 3-4 (19-20). С. 282-285
- 11.Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : монографія. Миколаїв: УДУ, 2012. 220 с.
- 12.Васильєва В.Г. Проблеми організації обліку в бюджетних установах. URL: <http://dsfa.mybb3.net/viewtopic.php?t=...=asc&highlight> (дата звернення: 18.11.2022)
- 13.Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. № 1 (43). С. 177-187
- 14.Гаврюкова А.Г. Шляхи вдосконалення оплати праці в системі мотивації бюджетних установ. *Управління розвитком*. 2012. № 10 (131). С. 75-77
- 15.Гамова О.В., Козачок І.А., Нікітюк А.В. Особливості обліку та удосконалення контролю нарахування заробітної плати в бюджетній організації. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2019. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6880> (дата звернення: 15.11.2022)
- 16.Гамова О.В., Феофанов Л.К., Козачок І.А. Копитіна І.О. Особливості обліку та удосконалення аудиту нарахування заробітної плати в бюджетній установі. *Економіка та держава*. 2019. Вип. 1. С. 104-113
- 17.Гамова О.В., Хомік А.М. Удосконалення обліку та контролю заробітної плати на ПАТ «Запоріжсталь». *Економіка та держава*. 2020. № 2. С. 95-100
- 18.Германова О. Соціально справедливе оподаткування: зворотний бік медалі. *Вісник податкової служби України*. 2017. № 42. С. 26-29
- 19.Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. 4-те вид., оновлене. К.: Знання, 2009. 390 с.
- 20.Грішнова О.А., Міщук Г.Ю. Соціальні інновації у трудових відносинах:

- суть, види, проблеми реалізації в Україні. *Демографія і соціальна економіка*. 2013. № 2 (20). С. 167-178
21. Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМУ від 20 січ. 2021 р. № 29. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/29-2021-%D0%BF#n2> (дата звернення: 11.11.2022)
 22. Дишловий В.В. Назва *Матеріали II Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і учнівської молоді «Облік, оподаткування і контроль в управлінні», 24 листопада 2022 року (м. Кропивницький, ЦНТУ)*. С. XX-XX
 23. Дікань Л.В. Контроль у бюджетних установах : підручник. Харків, Інжек, 2010. 408 с.
 24. Додонов О. В. Проблеми та напрями реформування оплати праці в системі державного регулювання колективно-договірних відносин. *Економіка та держава*. 2010. № 2. С. 24-26.
 25. Додонов О., Кузьменко В. Стан та подальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С. 42-48
 26. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. К.: КНЕУ, 2008. 274 с.
 27. Економіка підприємства : підручник [Г.О. Швиданенко, В.Г. Васильков, Н.П. Гончарова та ін.] ; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. К.: КНЕУ, 2009. 598 с.
 28. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
 29. Жук О.П., Тибінка Г.І. Мінімальна заробітна плата як інструмент державного регулювання оплати праці. *Економічний простір: зб. наук.*

- праць*. 2010. С. 56-66
30. Зарплати та премії – основне дискусійне питання законопроекту про службу в органах місцевого самоврядування. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/14542> (дата звернення: 15.11.2022)
 31. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудоких відносин та соціального захисту населення ; за ред. С.В. Мельника. Луганськ., 2005. 179 с.
 32. Звіт Компаніївського селищного голови Олександра Маслюкова за 2021 рік. URL: www.kompanievskia-selrada.gov.ua/index.php/selishchna-rada (дата звернення: 11.11.2022)
 33. Зягінський Ю. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні. *Економіка України*. 2011. № 5. С. 65-74.
 34. Івашина О. Удосконалення державного регулювання оплати праці в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр.* 2010. № 2 (5). С. 87-92.
 35. Іляш О.І. Дошак М.В. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. *Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць*. 2007. Вип. 17.4. С. 165-168.
 36. Іляш О.І., Богдан О.В. Моніторинг вітчизняних та світових тенденцій формування механізму регулювання оплати праці економіки. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 3 (6). С. 7-11
 37. Іляш О.І., Радюк І.І. Взаємозв'язок рівня життя населення та оплати праці в умовах соціалізації економіки. *Науковий вісник: Збірник науково-технічних праць*. 2013. Вип. 23.13. С. 392-397
 38. Калина А.В. Економіка праці. К.: МАУП, 2009. 272 с.
 39. Кирильчук М. Службу в місцевих радах реформують по аналогії із держслужбою: прийнято за основу законопроект LIGA-360. 2022. 18 листопада. URL: https://buh.ligazakon.net/news/215490_sluzhbu-v-mstsevikh-radakh-reformuyut-po-analog-z-derzhsluzhboyu-priynyato-za-osnovu-zakonoproekt (дата звернення: 21.11.2022)

- 40.Клименко С.О., Мікрюкова Л.В. Організація обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. Науковий вісник МДУ імені В.О. Сухомлинського. 2014. № 5.2 (101). С. 37-40
- 41.Ковальчук В.М., Лазаревич М.В., Сарай М.І. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. К.: Знання, 2008. 647 с.
- 42.Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Textt> (дата звернення: 11.11.2022)
- 43.Кокіна В. Роботодавці отримують економічні стимули надавати саме легальні робочі місця. *Урядовий кур'єр*. 2011. № 139. С. 4
- 44.Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 1. С. 28-35
- 45.Конвенція про захист заробітної плати № 95 : Міжнародна організація праці від 01 лип. 1949 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146. (дата звернення: 11.11.2022)
- 46.Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.11.2022)
- 47.Король А. Кабмін визначив нові посадові оклади в органах місцевого самоврядування — від 4200 до 19360 грн. *LIGA-360*. 2021. 30 липня. URL: https://buh.ligazakon.net/news/205256_kabmn-viznachiv-nov-posadov-okladi-v-organakh-mstsevogo-samovryaduvannya--vd-4200-do-19360-grn (дата звернення: 11.11.2022)
- 48.Кравченко О.О. Оплата праці в контексті забезпечення кадрової безпеки. Автореф. дис... канд. екон. наук / 08.00.07. ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2020. 23 с.
- 49.Круш П.В., Тульчинська С.О. Макроекономіка : навчальний посібник : 2-ге вид., перероб. та доопрацювання. К.: Центр учбової літератури, 2008. 328 с.

- 50.Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2016. № 4. С. 264-269
- 51.Літвінова А.О. Роль організації оплати праці на підприємстві. *Тези II Міжнародної науково-практичної конференції «Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства»* 6-8 листопада 2019 р. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/246.pdf> (дата звернення: 15.11.2022)
- 52.Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2008. Вип. 18.10. С. 224-229
- 53.Манєров Г.М. Методичні основи внутрішньо фірмового механізму регулювання заробітної плати. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 1 (23). С. 106-110.
- 54.Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. № 22 (7). С. 233-240
- 55.Машевська А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*, 2021. № 4 (92). С. 308-313.
- 56.Михайленко О.В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати. *Агросвіт*. 2010. № 2. С. 46-48
- 57.Міщук Г.Ю. Оцінювання і суспільна мотивація використання трудового потенціалу в Україні : монографія. Рівне: НУВГП, 2012. 225 с.
- 58.Мостенська Т.Л., Новак В.О., Луцький М.Г., Міненко М.А. Менеджмент : підручник. К.: Сузір'я, 2007. 690 с.
- 59.Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам» : Наказ М-ва фінансів України від 29 груд. 2011 р. № 1798. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12/conv#Text> (дата звернення:

- 15.11.2022)
- 60.Облік у бюджетних установах : Навчальний посібник ; за ред. Леня В.С. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 560 с.
 - 61.Онищенко В. Нарахування заробітної плати в бюджетних установах 2022. *Бухгалтерія для бюджету та ОМС*. 2022. 18 лютого. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/15-narahuvannya-zarobtno-plati-v-byudjetnih-ustanovah> (дата звернення: 12.11.2022)
 - 62.Онищенко Д.О. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Управління розвитком*. 2011. № 11. С. 57-58
 - 63.Онiкієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : науково-аналітична монографія. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. 456 с.
 - 64.Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 1. С. 3-11
 - 65.Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. *Стратегічні пріоритети*. 2009. № 4. С. 140-147
 - 66.Пищуліна О.М. Перспективи реформування заробітної плати. *Управління розвитком*. 2017. № 1. С. 136.
 - 67.Плахтій Т.Ф., Калашник В.В. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/znptdau_2013_1_2_32.pdf (дата звернення: 18.11.2022)
 - 68.Податковий кодекс України : Закон України від 2 груд. 2010 р. № 2755-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 17.11.2022)
 - 69.Покатаєва О.В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 10.

С. 87-95

- 70.Поліщук О.Ю. Заробітна плата в умовах ринкової трансформації економіки України : автореф. дис... к.е.н. / 08.00.01. ЛНУ ім. І. Франка, 2013. 20 с.
- 71.Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 : Постанова КМУ від 28 лип. 2021 р. № 783. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.11.2022)
- 72.Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі : Наказ М-ва фінансів України від 31 груд. 2013 р. № 1203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-14/conv#Text> (дата звернення: 16.11.2022)
- 73.Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку : Наказ М-ва фінансів України від 24 трав. 1995 р. № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08/conv#Text> (дата звернення: 16.11.2022)
- 74.Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Державного комітету статистики України від 5 груд. 2008 р. № 489. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08/conv#Text> (дата звернення: 16.11.2022)
- 75.Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 лип. 2010 р. № 2464-VI. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 11.11.2022)
- 76.Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03 лип. 1991 р. № 1282-XI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text> (дата звернення: 11.11.2022)
- 77.Про місцеве самоврядування : Закон України від 21 трав. 1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97->

- %D0%B2%D1%80/conv#Text (дата звернення: 11.11.2022)
- 78.Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів : Постанова КМУ від 20 груд. 1993 р. № 1049. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1049-93-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.11.2022)
- 79.Про оплату праці : Закон України від 24 бер. 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 17.11.2022)
- 80.Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМУ від 30 серп. 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.11.2022)
- 81.Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07 черв. 2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14/conv#Text> (дата звернення: 15.11.2022)
- 82.Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів : Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23 бер. 2021 р. № 609. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0474-21#Text> (дата звернення: 11.11.2022)
- 83.Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів : Постанова КМУ від 09 бер. 2006 р. № 268. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-п#Text> (дата звернення: 11.11.2022)
- 84.Проект Закону про службу в органах місцевого самоврядування. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73563 (дата звернення: 15.11.2022)

- 85.Пропозиції щодо детінізації економіки України / Ю. Ерке, О. Бетлій та ін. К.: Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, 2011. 23 с.
- 86.Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. *Вісник Запорізького національного університету*. 2016. № 1 (29). С. 121-127.
- 87.Тибінка Г.І. Особливості регулювання оплати праці у ринкових системах зарубіжних країн та в Україні. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2012. Вип. 2 (14). С. 158-164
- 88.Тибінка Г.І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. *Вісник Львівського університету. Серія економічна*. 2014. Випуск 44. С. 242-248
- 89.Тибінка Г.І. Порівняльний аналіз регулювання оплати праці у ринкових економічних системах зарубіжних країн та в Україні. *Формування ринкової економіки в Україні: зб. наук праць*. 2012. Вип. 26. Ч. 2. С. 243-249
- 90.Тибінка Г.І. Порівняльний аналіз розмірів мінімальної заробітної плати у країнах Європейського союзу. *Вісник Львівського університету. Серія економічна*. 2014. Випуск 43. С. 568-569.
- 91.Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України : дис. на здобуття наук. ступ. канд.. екон. наук / 08.00.03. ЛНУ ім. Івана Франка, 2014. 244 с.
- 92.Толуб'як В.С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип. 2. С. 242-249.
- 93.Фоміна Т.В., Дишловий В.В. Облік заробітної плати в органах місцевого самоврядування. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Здоров'я та суспільство в умовах війни», 22-23 листопада 2022 р. (м. Кропивницький, ЦІРОЛ Університету*

«Україна») С. ХХ-ХХ

- 94.Фурик І. Мотиваційна роль заробітної плати у трудових правовідносинах. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2002. Вип. 37. С. 363-366
- 95.Хазах К. Розподільчі відносини як чинник формування заробітної плати в Україні. *Економічний аналіз*. 2013. № 1. Том 14. С. 151-158
- 96.Харазішвілі Ю.М., Коваль О.П. Детінізація заробітних плат як чинник соціального розвитку та забезпечення економічної безпеки України. Стратегічні пріоритети. 2013. № 4 (29). С. 38-49
- 97.Харчук І. Сутність заробітної плати як економічної категорії, та напрями її оптимізації в сучасних умовах господарювання в Україні. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоекономічному просторі: теорія, методологія, організація обліку та оподаткування» 11-12 травня 2017 р. (ТНТУ ім. І. Пулюя, м. Тернопіль)*. С. 150-153
- 98.Ходаківська Л.О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Економіка і суспільство*. 2018. № 17. С. 668-673
- 99.Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2019. № 4. С. 16-22.
100. Чеканова В.В. Організація обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах України. *Управління розвитком*. 2014. № 9 (172). С. 161-163
101. Череп А.В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. № 3 (141). С. 134-148
102. Шара Є.Ю. Андрієнко О.М., Жидеева Л.І. Бухгалтерський облік у бюджетних установах і організаціях. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 440 с.
103. Штокало Л.І., Миколишин С.Я., Михайлюк М.В. Облік, аналіз та аудит оплати праці в бюджетній установі. *Матеріали Міжнародної*

науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі: теорія, методологія, організація обліку та оподаткування» 11-12 травня 2017 р. (ТНТУ ім. І. Пулюя, м. Тернопіль). С. 157-160

104. Шульгінова Л.А. Механізми державного регулювання заробітної плати в Україні: сутність і складові. *Теорія та практика державного управління*. 2011. Вип. 4 (35). URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-4/doc/2/19.pdf>. (дата звернення: 10.11.2022)
105. Шульгінова Л.А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/1/09.pdf> (дата звернення: 10.11.2022)

ДОДАТКИ