



## АНОТАЦІЯ

Болюх Д.І. “Розрахунки за виплатами працівникам: облік, аналіз та оподаткування (на прикладі Збараського ліцею №2 імені Івана Франка Збараської міської ради Тернопільської області). - Рукопис.

Спеціальність 071 - Облік і оподаткування. - Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя. - Тернопіль, 2023.

Магістерська робота присвячена дослідженню питань розрахунків за виплатами працівників: облік, аналіз та оподаткування. Для успішного досягнення поставленої мети, в теоретичному розділі наукової роботи розглянуто критичну літературу щодо сутності економічної діяльності та підходи до визначення “Оплата праці” а також, форми і системи оплати праці працівникам освіти. Практична частина роботи присвячена методичним та організаційним основам обліку і оподаткування виплат працівникам ліцею та аналізу персоналу і виплат працівникам Збараського ліцею №2 ім. Івана Франка Збараської міської ради. У цій частині проведено поглиблений аналіз первинного обліку особового складу, робочого часу і виплат працівникам ліцею та було розглянуто аналіз методичних аспектів синтетичного обліку виплат працівникам Збараського ліцею №2. Здійснено аналіз персоналу ліцею та витрат на оплату праці працівникам.

Результатом аналізу стало з’ясування суті аналізу фонду заробітної плати, видатків на оплату праці, динаміки, складу та структури фонду оплати праці, персоналу освітнього закладу та аналіз кадрового забезпечення. Відповідно до наведеної інформації та її аналізу було сформовано висновки та пропозиції щодо оптимізації та покращення розрахунків за виплатами працівникам.

*Ключові слова:* заробітна плата, аналіз, оплата праці, працівники, освіта, система, зарплата, облік, фонд заробітної плати.

## ЗМІСТ

Вступ .....	3
1. Теоретичні основи оплати праці в Україні, її організація і результати.....	6
1.1. Сутність економічної діяльності та підхід до визначення “Оплата праці”.....	6
1.2. Форми та системи оплати праці працівників освіти.....	9
2. Методичні та організаційні основи обліку і оподаткування виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка Збараської міської ради.....	15
2.1. Первинний облік особового складу, робочого часу та виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка Збараської міської ради.....	15
2.2. Методичні аспекти синтетичного й аналітичного обліку виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка Збараської міської ради.....	21
2.3. Оподаткування виплат працівникам ліцею.....	29
3. Аналіз персоналу та виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка Збараської міської ради .....	38
3.1. Аналіз персоналу Збараського ліцею №2 імені Івана Франка.....	38
3.2. Аналіз витрат на оплату праці працівників ліцею.....	42
4. Охорона праці та цивільного захисту.....	54
4.1. Охорона праці та безпека життєдіяльності у закладах освіти.....	54
4.2. Організація цивільного захисту в Збараському ліцеї №2 ім. Івана Франка Збараської міської ради Тернопільської області.....	56
Висновки та пропозиції.....	60
Список використаних джерел.....	66
Додатки	

## ВСТУП

Освіта є одним з найважливіших соціальних інститутів, що забезпечує генерацію, трансляцію, накопичення та розповсюдження знань, духовних та культурних цінностей, традицій інших результатів культурно-історичного розвитку суспільства.

Виконання завдань, які стоять перед освітою, не забезпечено відповідним інституційним механізмом, гнучкою системою оплати праці, що призводить до демотивації науково-педагогічного персоналу та загострення соціально-трудоових проблем. Окрім того, умови, в яких у цей час знаходиться освіта, відзначаються соціально-економічною нестабільністю, що пов'язано з глибокими трансформаціями у суспільстві, змінами нормативно-правової бази, дефіцитним бюджетним фінансуванням. У зв'язку з цим розробка методологічних проблем формування сучасної системи регулювання оплати праці у освіті розглядається як актуальний науковий напрям розвитку соціальної політики держави.

Заробітна плата є однією найскладніших економічних явищ та одна з найважливіших соціально-економічних аспектів. Оскільки вона є основним джерелом доходів громадян, найманих працівників та інших суб'єктів трудових відносин. Заробітна плата як переважна частина всіх доходів громадян відіграє центральну роль у реалізації ринкових відносин і тим самим виступає найважливішим елементом відтворення суспільного продукту, одним із головних чинників ефективності економіки та її зростання, а особлива увага приділяється системі оплати праці працівників бюджетної сфери, в тому числі працівників освіти, оскільки рівень оплати праці в цій сфері є досить низьким і потребує більшої уваги з боку держави.

Регулювання оплати праці у цілому освіті набуває особливого значення, оскільки йдеться про найважливіший соціальний аспект, який найбільшою

мірою оцінюють людський інтелектуальний капітал суспільства, забезпечує вирішення багатьох соціальних та економічних проблем.

В основному нарахування заробітної плати освітян, які працюють у бюджетних установах, покладена так звана єдина тарифна сітка (ЄТС). Для педпрацівників нарахування зарплатні постановою Кабміну від 20.01.2021 року №29 “Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної установи”.

Базовий посадовий оклад, тобто оклад, який визначається на основі одного тарифного розряду єдиної тарифної сітки та тарифних коефіцієнтів, які відповідають займаній працівником посаді. Він опорний, тому у педагогічних і науково-педагогічних працівників посадові оклади ще збільшуються на додаткові коефіцієнти за спеціальними постановами.

Специфіка посадових окладів освітян полягає у тому, що зарплата нараховується за Єдину тарифну сітку (ЄТС) та мають свою специфіку, що відрізняє їх від інших бюджетних установ, а також відмінності між різними категоріями працівників освіти. По-перше, існують спеціальні додаткові коефіцієнти на збільшення базових ЄТС - окладів, введення різноманітними постановами Кабміну. Таким чином, ЄТС - оклади застосовуються не напряму з ЄТС, а збільшенні на коефіцієнт чи більше. По-друге, є відмінності в оплаті праці педпрацівників (загальноосвітні школи, спеціалізовані школи, позашкільні навчальні заклади і т.д.) та науково-педагогічних працівників. Відмінності полягають, у різних посадах, різних базових окладах, коефіцієнтах, різних системах доплат і надбавок.

Найбільш поширеними доплатами у надбавками у педпрацівників наразі є: надбавка за педагогічний стаж (10-30%), надбавка за престижність праці (20%), доплата за перевірку домашніх робіт (10-20%), доплати за класне керівництво (20-25%), доплата за завідування та керівництво гуртків, лабораторій (10-15%), надбавки за сертифікацію (20%).

Управлінські органи у сфері освіти місцевих органів виконавчої влади, органи місцевого самоврядування мають забезпечити та організувати оплату

праці освітян незалежно від їхнього поточного місця проживання в Україні чи за її межами.

Тому, надзвичайно актуальним є завдання з реорганізації заробітної плати, проведення відповідних реформ для забезпечення поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного засобу, який ґрунтується на синтезі економічних стимулів і соціальних гарантій.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ, ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЯ І РЕЗУЛЬТАТИ**

## **1.1. Сутність економічної діяльності та підхід до визначення “Оплата праці”**

Основним інструментом матеріального та мотиваційного засобу трудової діяльності працівників завжди слугувала заробітна плата.

Визначення сутності заробітної плати з певного часу залишається актуальним питанням і досліджується різними науковцями, відповідно до цього на сьогоднішній день немає єдиного сукупного підходу до визначення цього поняття як цілісної, основної моделі, що формується на різних рівнях економіки.

Утворення оплати праці вбачає порядок організаційно-правових застосувань, направлених на визначення змісту і організованості проведення системи оплати праці, нормування праці, введення тарифної системи, встановлення норм оплати праці, порядку обчислення середнього заробітку та багато інших пов'язаних засобів. В наукових роботах існує не один зміст економічної сутності заробітної плати, це пояснюється тим, що скільки науковців стільки ж наукових поглядів та переконань.

Початкову базу соціально-трудова стосунків у суспільстві полягають питання організації оплати праці, по причині того, що мають у собі термінові інтереси усіх сторін трудового процесу. Будь-які зміни, що перетинаються із заробітною платою, так чи інакше впливають на доходи всіх членів суспільства.

Відповідно до Закону України “Про оплату праці”, заробітна плата являє собою нагороду, розраховану у грошовому вимірі, яку за договором трудового найму власник установи оплачує працівникові за виконану ним роботу.

Вчені та дослідники також, по-своєму, розкривають сутність поняття оплати праці, та досліджують теорії фонду праці.

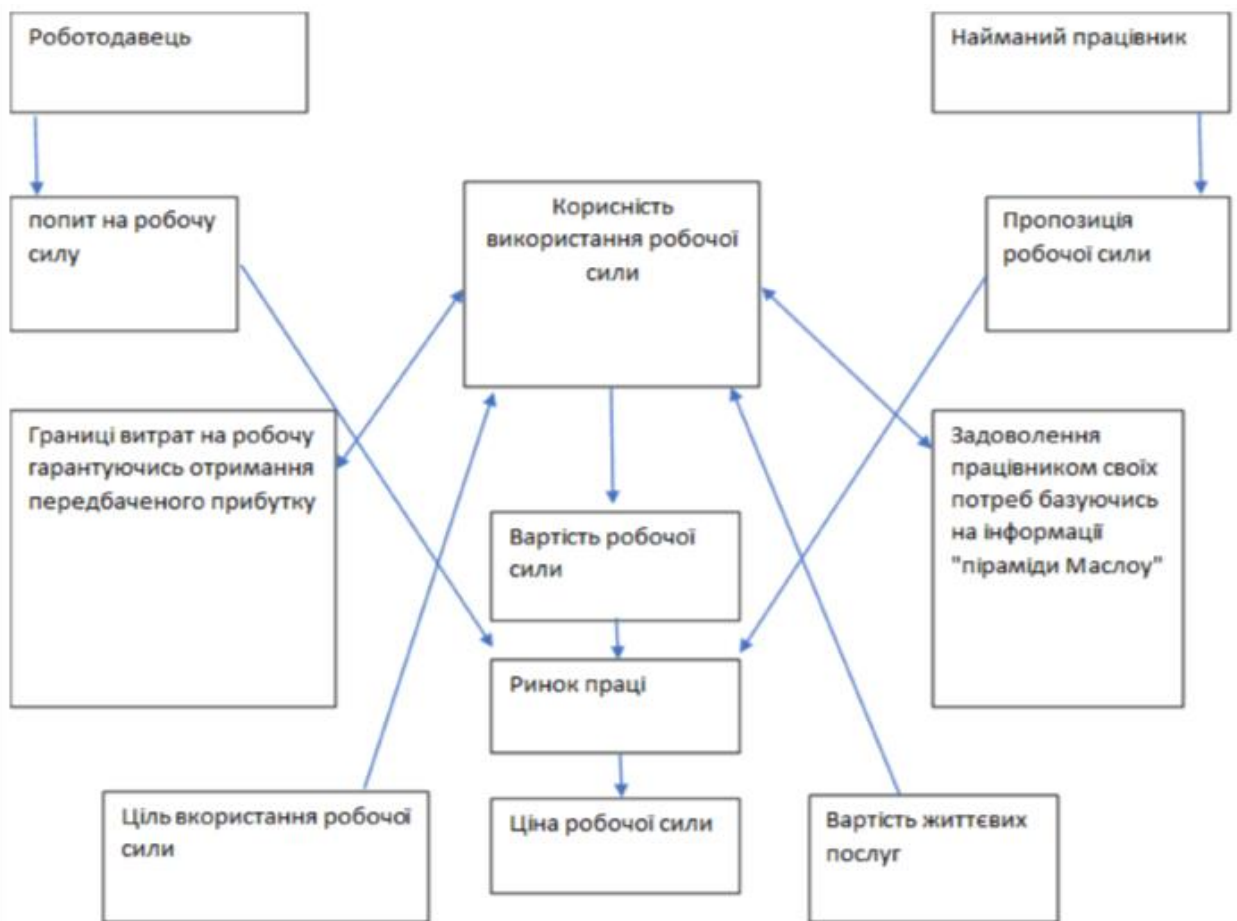
Для усвідомлення глибини засад і природи заробітної плати спочатку звернемось до більш широкого поняття, що виникло раніше, а саме “винагорода за працю”. Розглянемо його у контексті розвитку суспільного виробництва загалом та його товарної форми зокрема. Слід підкреслити, що поняття “заробітна плата” з’явилося значно пізніше, ніж поняття “робота”, “праця”, “винагорода за працю”. Праця є обов’язковим атрибутом існування людини і суспільства. Як природна умова життя людей праця за своїм змістом є матеріальним процесом ставлення людей до природи, а за характером - суспільним процесом, який виражає взаємовідносини людей у процесі їх спільного впливу на природу. Працюючи людина здобуває засоби для задоволення різноманітних потреб, що є винагородою за працю.

Щоб найдоречніше визначити поняття фонду заробітної плати, потрібно звернутись до історичних витоків. Теорія фонду заробітної плати у завершеному вигляді була сформульована Дж. Міллем та Мак-Куллохом, а загальні її положення розроблені ще Мальтусом. Прихильники цієї теорії розглядали заробітну плату як складову капіталу, яка перебуває у розпорядженні підприємця і яка точно визначена. Якщо вирахувати із загальної суми капіталу, яка щорічно спрямовується на виробництво, частку, що призначена для придбання засобів виробництва, то залишок і буде тим “фондом”, з якого капіталіст і може виплачувати заробітну плату найманим працівникам.

Робітнича сила є здатністю працівника до роботи, що характеризується сукупністю його як фізичної так і інтелектуальної якості, які дають можливість здійснювати певну діяльність. Вона існує в суспільстві завжди, але товаром стає за таких умов, як відкидання працівника від засобів виробництва і продуктів своєї роботи, юридичної незалежності робітника щодо розпорядження своєї працездатності, неможливості існування працівника без відчуження на певний термін та на певних умовах своєї роботи, можливість роботодавця оплатити роботу, що виконана найманим працівником. Доцільно



буде навести графічний приклад організаційно-економічних засад формування заробітної плати як ціни робочої сили рис.1.1.



**Рис.1.1 Організаційно-економічні засади формування заробітної плати як ціни робочої сили (власна розробка)**

Роботодавці та робітник, є провідними суб'єктами ринку праці. Для найманого робітника оцінка його працездатності визначається цінністю життєвих можливостей, необхідних для відображення робочої сили. Для роботодавця цінність робочої сили розраховується розміром витрат, які він має можливість понести, та вимог запоруки зрушення використаних коштів і процесу праці та отримання потрібної величини прибутку на вкладений платіж.

## 1.2 Форми і системи оплати праці працівників освіти

Вибір моделей утворення заробітної плати, вибір форм і порядку оплати праці, розробка умов і правил преміювання, все це фактори що безпосередньо формують роботу по організації зарплатні.

Форми і порядок виплати зарплати можуть бути механізмами визначення обсягу заробітку в залежності від кількості та якості роботи та її підсумків. потужністю та добротністю конкретних працівників, власник керує, обравши певну форму сплати коштів за працю і конкретну систему утворення заробітку.

Відомий англійський економіст, який вперше визначив заробітну плату як ціну праці, В. Петті у XVII ст. Англійський дослідник визначав величину заробітної плати, через “природну вартість праці”, рівень якої формується фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника. Саме концепція зарплати як вартості праці стала одним з класичних варіантів її тлумачення у економічній теорії [1,с.322]

Трактування поняття “заробітна плата” може відрізнятись у різних науковців, все залежить від періоду розвитку економіки та навіть економічної філософії науковців. Наприклад вітчизняна науковиця А.Калина стверджує, що “заробітна плата це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ним праці”[2].

А.М. Колота у своїй науковій роботі, запропонував сформулювати поняття сутності заробітної плати з п’яти позицій: “заробітна плата - це економічна категорія що відбиває відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу)”, “заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, котру за трудовим договором власник сплачує працівникові за виконану ним роботу. Отже, заробітна плата залежить від складності та умов виконаної роботи, результату його праці та

господарської діяльності підприємства в цілому”, “заробітна плата - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найманий працівник продає свою робочу силу та витрачений час”, “для найманого працівника заробітна плата - це його трудовий дохід, який він одержує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили”, “для підприємства заробітна плата - це елемент витрат на виробництво, що входять до собівартості продукції та послуг, і одночасно головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці”. Г. Швиданенко, ось так розшифровує значення оплати праці, це будь-який заробіток, розрахований у грошовому вимірі, який за договором трудових відносин, роботодавець оплачує робітнику за якісно виконану працю або послуги які були надані [3, с. 509-510].

Розрізняють дві основні форми оплати праці, підрядна (при якій мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою), та відрядна (при якій мірою праці є вироблена працівником продукція, виконані роботи або надані послуги, а розмір заробітку прямо пропорційно залежить він кількості і якості виробленої продукції).

Заробітна плата виконує ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірювально-розподільчу і ресурсно-розміщувальну.

Регулювальна функція, полягає у впливі заробітної плати на співвідношення попиту та пропозиції, на формування персоналу підприємства та рівень зайнятості. Ця функція посідає проміжне місце між іншими функціями, такими як відтворювальна та мотиваційна, виконуючи щодо них інтеграційну роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників. Щодо мотиваційного характеру заробітної плати, то він полягає у тому, що людина завжди намагається покращити свій добробут, задовольнити різні потреби, підвищення якості життя та повної реалізації себе, як особистості (наприклад хобі). Враховуючи ці фактори, зарплата стає

основним засобом мотивації до виконання відповідальних та важких завдань, поліпшення результатів діяльності, через усвідомлення безпосередньої залежності заробітної плати від трудового внеску кожного з працівників у загальний результат праці [4, с. 511-512].

Соціальне відображення зарплатні є не лише фізичним але і моральним чинником. Він реалізує принцип соціальної відповідності щодо одержання доходів, тобто за таку саму роботу працівники отримують таку саму зарплату, однак сам факт отримання більшої заробітної плати у працівника викликає почуття гордості та задоволення за власні заслуги [5].

Заробітна плата сприяє позитивному ставленню працівника до роботи та зацікавленості у підвищенні кваліфікаційного рівня та інтелектуального розвитку.

Ціни на споживчі товари та послуги опосередковано впливають та тісно пов'язані із заробітною платою. Це можна довести таким співвідношенням: чим вищі ціни на засоби що прямо впливають на життєво необхідне існування, то менше їх можна купити на одержану за один місяць заробітну плату, тому і нижчий рівень задоволення потреб працівника і членів його родини і одночасно більший розрив між номінальною та реальною заробітною платою. І навпаки, нижчий рівень цін на споживчі товари та послуги створює можливість придбання більшої їх кількості, підвищується купівельна спроможність та рівень заробітної плати працівників.

Ринок робочої сили являє собою саме той елемент економічної конкуренції, де формується суспільне оцінювання робочої сили представників відмінних угруповань. Це оцінення є ні що інше, як середньостатистичну ринкову заробітну плату в різних галузях, областях, за категоріями робітників, професійними групами. Отже, ринок робочої сили визначає середнє ринкове значення зарплатні, додержуючись визначених суспільством пропозицій стосовно розподілу потрібного продукту .

Детальніше про форми та системи оплати праці розглянемо у табл. 1.1.

Табл.1.1.

## Форми та системи оплати праці та їх основна ідея

форми	<i>почасова</i>	<i>відрядна</i>
		Фактично відпрацьований час
Прості системи	<i>Проста почасова</i>	<i>Пряма відрядна</i>
	Оклад (або годинна, денна ставка)	Є розцінка на кожен одиницю продукції
	<i>Почасова-преміальна</i>	<i>Преміально-відрядна</i>
	Оклад (або погодинна, денна ставка) і відпрацьований час + премія	За кількість + премія за виконання (перевиконання) плану
Складі системи	<i>Відрядно-прогресивна</i>	
	Розцінки збільшуються по мірі виконання плану	
	<i>Непряма відрядна</i>	
	Оплата працівника залежить від результату роботи основних працівників	
	<i>Акордна</i>	
	Оплата не за одиницю продукції, а за певний етап, комплекс робіт	

Як видно з Табл.1.1, ми можемо зазначити, що системи оплати праці поділено на прості і складні. Складні варіанти, в свою чергу, потребують більш глибокого продумування та економічного обґрунтування, ретельної роботи нормувальника. Доцільність її застосування можлива тільки у випадку, коли необхідно продумати мотиваційні чинники для працівників.

Базою утворення заробітної виплати є тарифна система, яка містить ставки тарифів, програми окладів, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційний опис.

Тарифна система оплати заробітку база утворення та градації величини оплати праці, вона використовується для поділу завдань від їх важкості, а робітників - залежно від кваліфікації та за розрядами сітки тарифів.

Тарифна сітка формується із: тарифної ставки робітника першого розряду (що встановлюється у вимірі, не нижчому ніж зазначений

генеральним договором), міжкваліфікаційних співзв'язком величини тарифних ставок.

Ще однією можливістю тарифної сітки, є встановлення середньо-статистичного фаху робітників та важкості поставлених завдань. Проміжний рівень спеціальності працівника організації в цілому, цеху або ділянки визначається середньою тарифною категорією.

Середній тарифний коефіцієнт груп робітників ( $K_{гр}$ ) обчислюється в тому разі, якщо праця робітників даного цеху, підприємства оплачується за тарифною сіткою. Його можна визначити за формулою:

$$K_{гр} = \frac{\sum_{i=1}^d K_i \cdot Ч_{pi}}{Ч_p}, \quad (1.1)$$

де  $K_{гр}$  - тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

$Ч_{pi}$  - чисельність робітників відповідного розряду;

$Ч_p$  - загальна чисельність робітників;

$d$  - кількість розрядів, даних для розрахунку середнього тарифного коефіцієнта.

На основі обчислення середнього тарифного коефіцієнта можна визначити середній тарифний розряд за формулою:

$$P = P_б - \frac{(K_б - K_{гр})}{(K_б - K_м)}, \quad (1.2)$$

Чи

$$P = P_м + \frac{(K_б - K_м)}{(K_б - K_м)}, \quad (1.3)$$

де  $P_м, P_б$  - тарифні розряди, які відповідають меншому і більшому з двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;

$K_м, K_б$  - менший і більший з двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт.

За умов сьогодення кожна організація має можливість самостійно випрацювати тарифу систему, дотримуючись державних заборук і умов.

## **Висновок до розділу 1**

Відповідно до Закону України “Про оплату праці”, заробітна плата являє собою нагороду, розраховану у грошовому вимірі, яку за договором трудового найму власник установи оплачує працівникові за виконану ним роботу.

Початкову базу соціально-трудова стосунків у суспільстві полягають питання організації оплати праці, по причині того, що мають у собі термінові інтереси усіх сторін трудового процесу. Будь-які зміни, що перетинаються із заробітною платою, так чи інакше впливають на доходи всіх членів суспільства.

Ринок робочої сили являє собою саме той елемент економічної конкуренції, де формується суспільне оцінювання робочої сили представників відмінних угруповань. Ринок робочої сили визначає середнє ринкове значення зарплатні, додержуючись визначених суспільством пропозицій стосовно розподілу потрібного продукту.

Базою утворення заробітної виплати є тарифна система, яка містить ставки тарифів, програми окладів, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційний опис.

**РОЗДІЛ 2**  
**МЕТОДИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І**  
**ОПОДАТКУВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗБАРАЗЬКОГО**  
**ЛІЦЕЮ №2 ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА ЗБАРАЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

**2.1. Первинний облік особового складу, робочого часу та виплат працівникам Збаразького ліцею №2 імені Івана Франка Збаразької міської ради**

Первинний облік по виплатах працівникам – це система обліку фінансових транзакцій, пов’язаних із виплатами заробітної плати працівникам підприємства. Його основна мета – забезпечити точність та достовірність обліку витрат на оплату праці та пов’язаних із цим обов’язків. Загальний обсяг та структура первинного обліку може варіюватися в залежності від величини підприємства, його галузі та внутрішніх правил. Цей процес допомагає підприємствам забезпечити правильність та прозорість в обліку оплати працівників, а також виконання податкових та правових вимог. Важливо мати



точний та документований первинний облік для забезпечення правильного фінансового управління та виконання нормативів.

Мета первинного обліку виплат працівникам – забезпечення точності, прозорості та відповідності законодавчим та податковим вимогам у реєстрації та контролі операцій, пов'язаних із заробітною платою.

Визначення ролі первинного обліку виплат працівникам визначається важливістю для управлінських процесів в господарській діяльності установи [6]. Для ефективних рішень потрібен обґрунтований та документально підтверджений облік первинною документацією.

До основних завдань первинного обліку виплат працівникам належать:

- контрольні процедури щодо кількісних та якісних показників затраченої праці, щодо продуктивності праці, розміру фонду заробітної плати, інших виплат працівникам;
- відображення у складі витрат установи витрат щодо виплат працівникам з їх розподілом своєчасно та вірно;
- необхідність дотримання в чіткі терміни розрахункових операцій з працівниками щодо різних виплат;
- систематизація та групування даних по оплаті праці з метою їх використання для планування в поточній та стратегічній перспективі, контрольних та аналітичних дій, оперативного управління, формування звітних показників у фінансовій та статичній звітності.

Базуючись на вказаних завданнях первинного обліку, Збаразький ліцей №2 імені Івана Франка Збаразької міської ради здійснює наступні облікові процедури:

- облікове оформлення особового складу;
- облікове оформлення робочого часу;
- облік операцій по нарахування виплат працівникам ліцею;
- чітке виконання законодавчих та нормативних актів щодо праці;
- здійснення своєчасних розрахунків щодо виплат працівникам ліцею.

Для виконання вищенаведених облікових процедур бухгалтерська служба ліцею здійснює:

- дотримується правил формування форм кадрової документації;
- дотримується обраної форми та системи оплати праці (погодинної та відрядної);
- визначає режим роботи працівників ліцею;
- виконує організаційні заходи щодо нормування й оплати праці;
- контролює своєчасність отримання первинної документації щодо обліку праці та виконує розрахунок виплат працівникам;
- опрацьовує первинну документацію та формує зведені реєстри щодо обліку праці;
- створює резерв на виплату відпусток, винагород.

Важливим етапом в первинному обліку по виплатах працівникам є реєстрація та фіксація різних параметрів (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Параметри первинного обліку щодо виплат працівникам**

Документальне відображення особового складу та виплат працівникам ліцею передбачає формування ряду обов'язкових документів згідно визначених законодавчих вимог та внутрішніх правил установи.

Першочерговим документом для відображення визначених посад в ліцеї є сформований штатний розпис. Цим документом виступає організаційно-розпорядчий документ з відображенням структури ліцею, чисельності підрозділів, працівників із вказанням їх посадових окладів.

Згідно штатного розпису подається заява, формується наказ та укладається трудовий договір (контракт) із визначенням умов праці, обов'язків сторін, сумою оплати праці, робочого графіку та інших умов праці. Також у відділі кадрів формується особова картка працівника. Зібрана інформація та документи щодо реєстрації особових даних працівників, включаючи ім'я, прізвище, паспортні дані, ідентифікаційного коду тощо подаються до відділу кадрів для подальшого обліку та ведення кадрової документації (рис. 2.2).



**Рис. 2.2. Документальне оформлення особового складу**

Для відображення робочого часу Збараський ліцей №2 імені Івана Франка Збараської міської ради використовує таблиць робочого часу. В цьому документі вказується по кожному працівнику кількість годин, що відпрацьовані в місяці. Правильність складання таблиця впливає на достовірний розрахунок виплат працівникам, їх стаж, розміри пенсій. В ліцеї таблиць складають кожного місяця в розрізі кожного підрозділу. Згідно таблиця робочого часу можна перевірити дотримання режиму робочого часу та відпрацьований час працівниками. Особливо важливим таблиць є для працівників з погодинною формою оплати праці, оскільки їх оплата праці залежить від обсягу відпрацьованого часу у місяці.

Операції з нарахування виплат працівникам потребують використання та складання певних документів [7],[8]. До таких документів належать:

1. Розрахункова (розрахунково-платіжна) відомість – документ, в якому деталізується розрахунок заробітної плати для кожного працівника, включаючи основну зарплату, додаткові винагороди, утримання податків і внесків тощо (рис. 2.3).
2. Платіжна відомість – документ, який містить інформацію про виплату заробітної плати працівникам за певний період.
3. Лікарняний лист – офіційний медичний документ, який видається лікарем і підтверджує тимчасову непрацездатність працівника у зв'язку з хворобою або травмою. Цей документ важливий для правильного обліку відсутності працівника і використовується для отримання компенсацій за час хвороби.
4. Графік відпусток – це документ, який визначає планування та розподіл відпусток серед працівників протягом певного періоду часу. Цей графік дозволяє ліцею та працівникам заздалегідь знати, коли конкретний працівник буде у відпустці, щоб уникнути перебоїв в роботі та забезпечити нормальне функціонування ліцею.
5. Документи щодо додаткових виплат – якщо передбачені додаткові винагороди, премії, бонуси чи інші види виплат, то можуть складатися відповідні документи для їх нарахування та виплати.
6. Заяви працівників – заяви, які подають працівники з проханням внести зміни у розрахунок заробітної плати, включаючи виплати за рахунок відпусток, допомогу при народженні дитини, матеріальну допомогу, премії тощо.



**Рис. 2.3. Дані розрахунково-платіжної відомості**

При нарахуванні виплат працівникам Збараський ліцей №2 імені Івана Франка здійснює також утримання із виплат працівникам згідно законодавства та визначає суми до видачі по різних виплатах працівникам.

Виплати працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка заробітної плати, відпускних, лікарняних та ін. здійснюється з використанням карткових рахунків працівників. Для цього бухгалтер ліцею подає платіжне доручення в обслуговуючий банк щодо перерахування коштів з рахунку ліцею на розподільчий рахунок банку. Одночасно бухгалтер подає відомість розподілу заробітної плати та інших виплат, згідно якої банківська установа розподіляє суму коштів з розподільчого рахунку на карткові рахунки працівників ліцею.

На підставі поточних даних системи обліку щодо виплат працівникам в ліцеї формують податкову звітність – документи, які подаються до податкових органів і містять інформацію про розмір та структуру заробітної плати, утримані податки і внески.

Для удосконалення документального оформлення виплати заробітної плати та інших виплат в ліцеї можна розглянути такі пропозиції:

1. Впровадження електронної системи обліку виплат та заробітної плати, яка автоматизує процес створення, збереження і моніторингу документів. Це знизить ризик помилок та спростить доступ до інформації.
2. Впровадження автоматизованих звітів та аналітики для швидкого отримання зведених даних про виплати та ефективність системи оплати праці.

Ці заходи сприятимуть покращенню ефективності та точності ведення документації з оплати праці в ліцеї, а також забезпечать відповідність законодавчим вимогам та найкращим стандартам управління персоналом.

Документальне забезпечення щодо виплат працівникам використовуються для ведення обліку та забезпечення відповідності вимогам законодавства й внутрішнім положенням ліцею. Є важливим аспектом коректного та ефективного управління кадрами в організації. Прозорий та добре організований процес ведення документації сприяє визначенню прав та обов'язків сторін, забезпечує відповідність законодавчим вимогам та допомагає уникнути конфліктів. Належне документальне забезпечення щодо виплат працівникам є важливою складовою ефективного управління персоналом та забезпечує порядок та стабільність в робочих відносинах.

## **2.2. Методичні аспекти синтетичного й аналітичного обліку виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка Збараської міської ради**

Методичні аспекти синтетичного обліку виплат працівникам визначають стратегію та правила ведення обліку, що спрямовані на систематизацію та узагальнення облікової інформації про витрати на оплату праці в ліцеї. Синтетичний облік є важливою частиною системи обліку, і

методичні аспекти допомагають забезпечити правильність та послідовність цього процесу [9],[10]. Ключові методичні аспекти синтетичного обліку виплат працівникам включають:

1. Розробка внутрішніх положень та інструкцій щодо обліку виплат, які забезпечують єдність підходів та уникнення непорозумінь в процесі обробки облікової інформації.
2. Визначення робочого плану рахунків для виплат працівникам, що спрощує ідентифікацію та класифікацію різних видів витрат.
3. Врахування податкових та законодавчих вимог у методичних аспектах для забезпечення відповідності та уникнення порушень.
4. Встановлення процедур для контролю за правильністю та повнотою інформації в синтетичному обліку, забезпечуючи точність фінансових звітів.
5. Використання сучасних інформаційних систем та програм для автоматизації обліку виплат працівникам, що сприяє ефективності та швидкості обробки даних.
6. Розробка методики аналізу витрат на виплати працівникам для забезпечення зручного та інформативного моніторингу впливу на фінансовий стан.
7. Забезпечення регулярних тренінгів та навчань для облікового персоналу з питань синтетичного обліку виплат працівникам.
8. Визначення методів забезпечення конфіденційності облікової інформації про виплати працівникам та впровадження відповідних заходів безпеки.

Зазначені методичні аспекти допомагають систематизувати та оптимізувати процеси синтетичного обліку виплат працівникам для ефективного та точного ведення фінансового обліку в ліцеї.

Елементами виплат працівникам Збараського ліцею №2 є поточні виплати, виплати при звільненні та інші виплати (рис. 2.4).





**Рис. 2.4. Елементи виплат працівникам Збаразького ліцею №2**

Важливим елементом виплат працівникам є поточні виплати. Складовими даних виплат виступають:

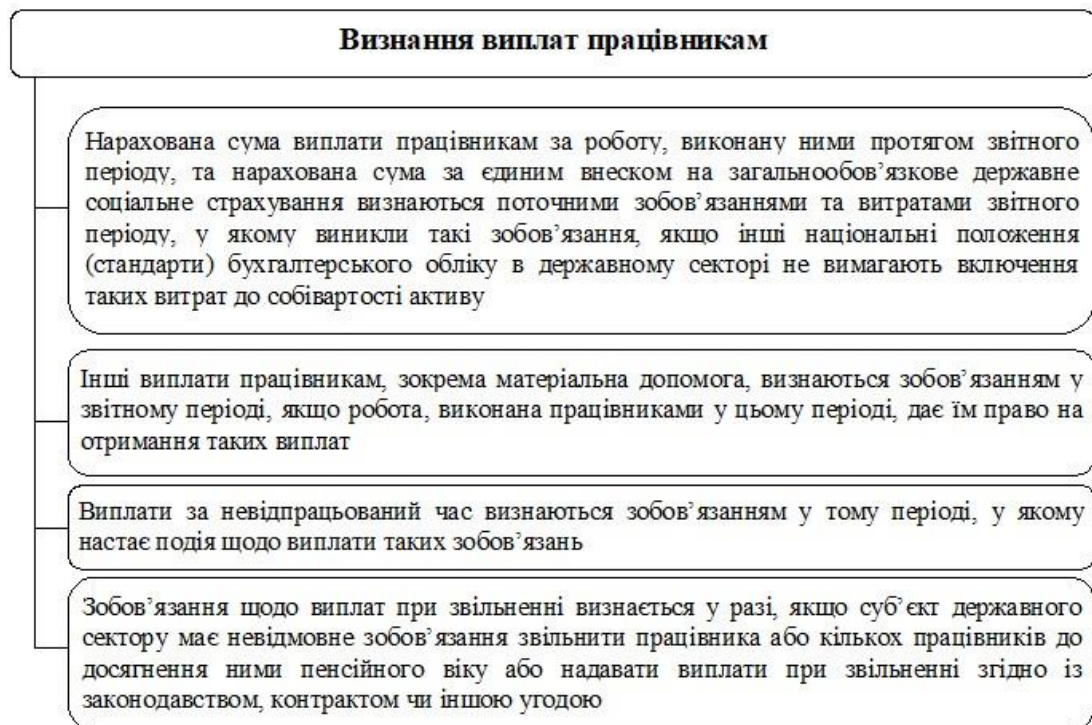
- заробітна плата по окладах та тарифах, інші нарахування по оплаті праці;
- виплати при наявності невідпрацьованого часу (період відпусток, інший оплачуваний невідпрацьований час);
- виплати премій, інших заохочувальних виплат при сплаті їх впродовж 12 місців після закінчення періоду, в якому є виконання працівниками відповідної роботи, тощо.

Виплати працівникам визнаються зобов'язаннями у певному звітному періоді (рис. 2.5) [11].

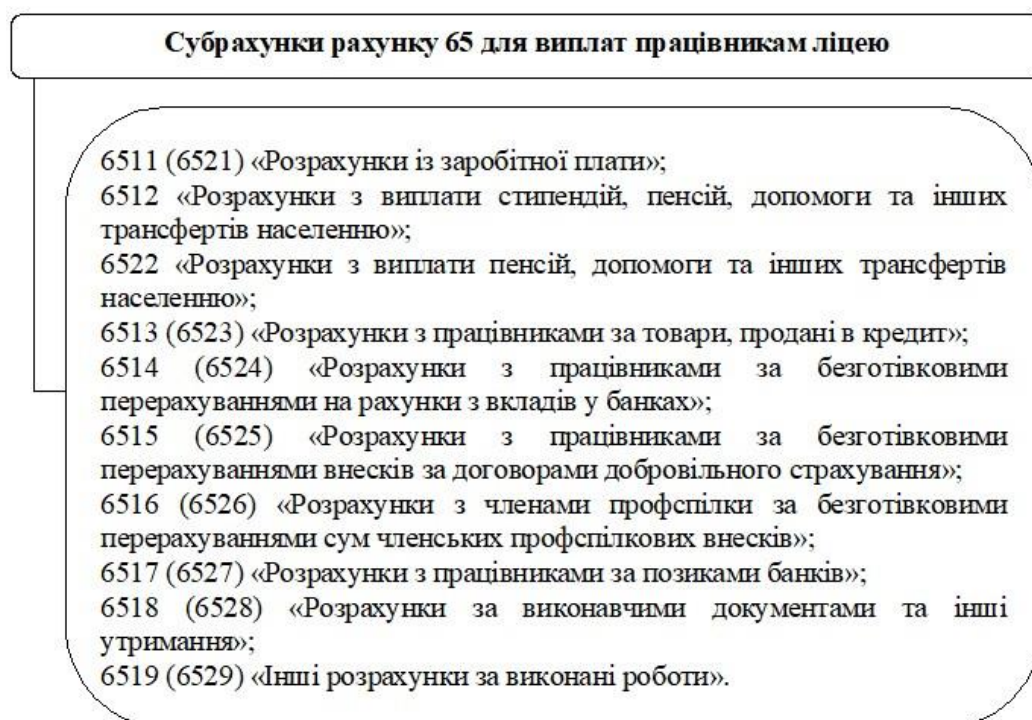
Бухгалтерська система ліцею передбачає використання рахунку 65 для облікового відображення та узагальнення інформаційних даних щодо виплат працівникам в розрізі заробітної плати, допомоги при виникненні тимчасової непрацездатності, виплат учням, інших схожих виплат.

Кредитові суми на рахунку 65 показують суми нарахованих виплат працівникам (заробітної плати, премій, допомог тощо) та утримуваних сум із виплат працівникам по дорученнях-зобов'язаннях працівників, виконавчих листах. Дебетові суми рахунку 65 містять відображення виплачених виплат

працівникам за мінусом утримань із них, суми не отримані у визначені терміни і відображені на субрахунках щодо розрахунків з депонентами. Для відображення різних видів виплат працівникам ліцею використовуються субрахунки (рис. 2.6).



**Рис. 2.5. Визнання виплат працівникам**



**Рис. 2.6. Субрахунки рахунку 65 для виплат працівникам ліцею**

Кожен з наведених субрахунків має своє призначення. Найбільш використовуваний субрахунок 6511 (6521) для усіх видів виплат працівникам, як штатним, так і нештатним.

План рахунків №1203 передбачає субрахунок щодо накопичення витрат по виплатах працівникам – 8011(8021). Основне використання даного субрахунку – облікове відображення витрат по виплатах працівникам під час основної діяльності ліцею та щодо виконання бюджетних програм. Облікове відображення ЄСВ, що нараховується на суму виплат працівникам, ведеться на субрахунку 8012 (8022). Відповідно в обліковій системі ліцею відображення нарахувань виплат працівникам здійснюється наступною кореспонденцією: по кредиту субрахунку 6511 і по дебету субрахунку 8011 (8021). Використання різних субрахунків витрат залежить від напряму надходжень (бюджетних чи власних), за рахунок яких відбувається нарахування виплат працівникам.

Фактичне виконання платежів по загальному фонду передбачає отримання асигнувань на реєстраційний рахунок. В суму таких асигнувань входить суми видатків по виплатах працівникам разом із сумою ЄСВ по таких виплатах. Облікове відображення наведених операцій наступне: по дебету субрахунку 2313 і по кредиту субрахунку 7011. Типові проведення з обліку виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка подано в табл. 2.1.

Основоположною складовою заробітної плати працівника ліцею є посадовий оклад. Останній визначається посадою і розміром тарифного розряду, присвоєного кожній посаді зокрема.

Визначення розміру посадового окладу працівників ліцею здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки та коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (далі - ЄТС) [12]. ЄТС містить сукупність тарифних коефіцієнтів для застосування до посадового окладу 1-го тарифного розряду. Відповідно до переліку посад педагогічних працівників, схеми тарифних розрядів та штатного розпису ліцею визначається базовий посадовий оклад. Чинним законодавством було

передбачено підвищення окладів вчителів на 10% для 9-18 тарифних розрядів та оплати праці за рахунок освітніх субвенцій з державного бюджету місцевим бюджетам [13].

Таблиця 2.1

**Типові проведення з обліку виплат працівникам  
Збарзького ліцею №2 імені Івана Франка**



№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нарахована заробітна плата, премія, відпускні	8011	6511
2	Нарахована допомога з тимчасової втрати працездатності за перші п'ять днів	8011	6511
3	Нарахована допомога з тимчасової втрати працездатності за рахунок фонду	2114	6511
4	Відраховано з заробітної плати, премії, відпускних, допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності податок з доходів фізичних осіб	6511	6311
5	Відраховано з заробітної плати, премії, відпускних, допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності військовий збір	6511	6311
6	Депоновано зарплату, премію, допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, відпускні	6511	6412
7	Видано з каси зарплату, премію, відпускні, допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	6511	2211
8	Видано депоновану суму	6412	2211
9	Перераховано зарплату на картковий рахунок	6511 6514	6514 2313
10	Відраховано із зарплати та перераховано за договорами добровільного страхування	6511 6515	6515 2313
11	Утримано профспілкові внески	6511	6516
12	Перераховано утримані профспілкові внески профспілці	6516	2313
13	Утримано та перераховано утриману суму за позичками банку	6511 6517	6517 2117
14	Утримано із зарплати та перераховано за виконавчими документами	6511 6518	6518 2313
15	Утримання із зарплати неповернутих підзвітних сум	6511	2116
16	Нарахування на заробітну плату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	8012 (8022)	6313

Крім оплат педагогічним працівникам по окладу передбачено різні надбавки та доплати [14]. Найбільш поширені доплати і надбавки педагогічних працівників ліцею подано в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Доплати і надбавки педагогічних працівників  
Збарзького ліцею №2 імені Івана Франка**

Доплата/надбавка	Розмір
Надбавка за стаж педагогічної (також науково-педагогічної) роботи	10% (3 роки), 20% (20 років) та 30% (30 років)
Надбавка за престижність праці	20% (може бути не в усіх, залежить від місцевих бюджетів)
Доплата за перевірку письмових робіт	15% (у підготовчих та 1-4 класах, незалежно від навантаження), 10-20% (у 5-12 класах)
При цьому для 5-12 класів розмір доплати залежить від предмету у навантаженні педагогічного працівника	20% – мова й література, 15% – математика, 10% – іноземна мова, креслення, технічна механіка
Доплата за класне керівництво	20% (клас 1-4), 25% (клас 5-12)
Доплати за завідування та керівництво гуртками, лабораторіями тощо	10-15%
Надбавка за сертифікацію	20% (протягом строку дії сертифікату)

Надання відпусток передбачає нарахування заробітної плати за час відпустки згідно чинного законодавства. Працівникам надають щорічні відпустки (основні та додаткові) із збереженням їхнього місця роботи (посади) та розміру заробітної плати. Протягом періоду відпустки працівник не здійснює працю, тому за цей час йому компенсується середня зарплата.

У випадку тимчасової непрацездатності через захворювання чи травму, непов'язану з нещасним випадком на виробництві, в ліцеї виплачується допомога з тимчасової втрати працездатності з врахуванням страхового стажу. При цьому відбувається розрахунок середньоденної заробітної плати. Загальним правилом є оплата за перші 5 днів за рахунок роботодавця, наступні дні – за рахунок Пенсійного фонду.

Чинне законодавство передбачає виплату заробітної плати двічі на місяць з проміжком, що не перевищує 16 календарних днів. Виплата заробітної плати працівникам відбувається напередодні у випадку співпадання дня виплати із вихідним, святковим чи неробочим днем. Суму заробітної плати працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка за першу половину

місяця виплачують не меншою, ніж оплата за фактично відпрацьований час з врахуванням посадового окладу або ж тарифної ставки.

Облікове відображення по нарахованих сумах заробітної плати і відрахувань по ній з використанням розрахунково-платіжних відомостей відбувається в Меморіальному ордері № 5. В даному ордері дані показуються по відповідних кодах функціональної класифікації видатків та по видах коштів спеціального фонду.

Розрахунки з працівниками ліцею ведуться з допомогою аналітичного обліку по кожному працівнику, враховуючи різні види виплат та утримань. Загальна сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (тобто за кожним окремим працівником) відповідає кредитовому обороту по синтетичному рахунку.

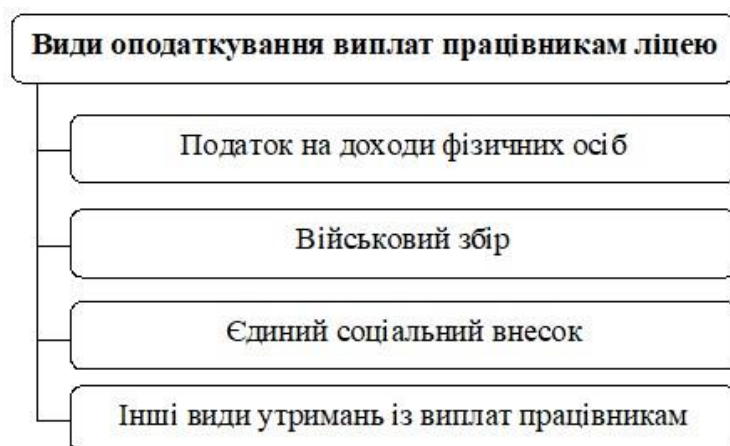
Основна мета аналітичного обліку виплат працівникам – це систематизація та детальний аналіз витрат на оплату праці в організації. Цей процес дозволяє докладно вивчати всі аспекти витрат, пов'язаних із заробітною платою, зокрема, основні та додаткові виплати, податки та соціальні внески. Аналітичний облік виплат працівникам допомагає керівництву ліцею приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації витрат на персонал, розробляти ефективні стратегії стимулювання працівників та виявляти можливості для підвищення продуктивності праці. Вивчення аналітичного обліку виплат працівникам дозволяє виявити тенденції в розподілі заробітної плати серед різних категорій працівників, що допомагає визначити рівень конкурентоспроможності компанії на ринку праці та зберегти внутрішню рівновагу. Систематичне використання аналітичного обліку виплат працівникам сприяє вдосконаленню стратегій компенсації для утримання кваліфікованих співробітників, що є важливим аспектом в умовах конкурентного ринку праці.

Пропозиціями з удосконалення синтетичного та аналітичного обліку виплат працівникам можуть бути: впровадження автоматизованих засобів обліку для підвищення точності та ефективності обробки облікової

інформації, що покращить точність обліку й спростить процеси збору та обробки даних, сприятиме швидшому та ефективнішому управлінню витратами на оплату праці; встановлення чітких процедур аналізу витрат на оплату праці для оперативного виявлення ефективності та визначення можливостей економії.

### 2.3. Оподаткування виплат працівникам ліцею

Чинне законодавство України передбачає оподаткування виплат працівникам відповідно до встановлених податкових ставок та правил [15]. Оподаткування виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка включає обов'язкові внески до соціальних фондів, податок на доходи фізичних осіб та інші податки, що передбачені чинним законодавством (рис. 2.7). Працедавець зобов'язаний правильно розраховувати та сплачувати встановлені податки та збори за користування працею працівників відповідно до вимог закону [16].



**Рис. 2.7. Види оподаткування виплат працівникам ліцею згідно чинного законодавства**

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



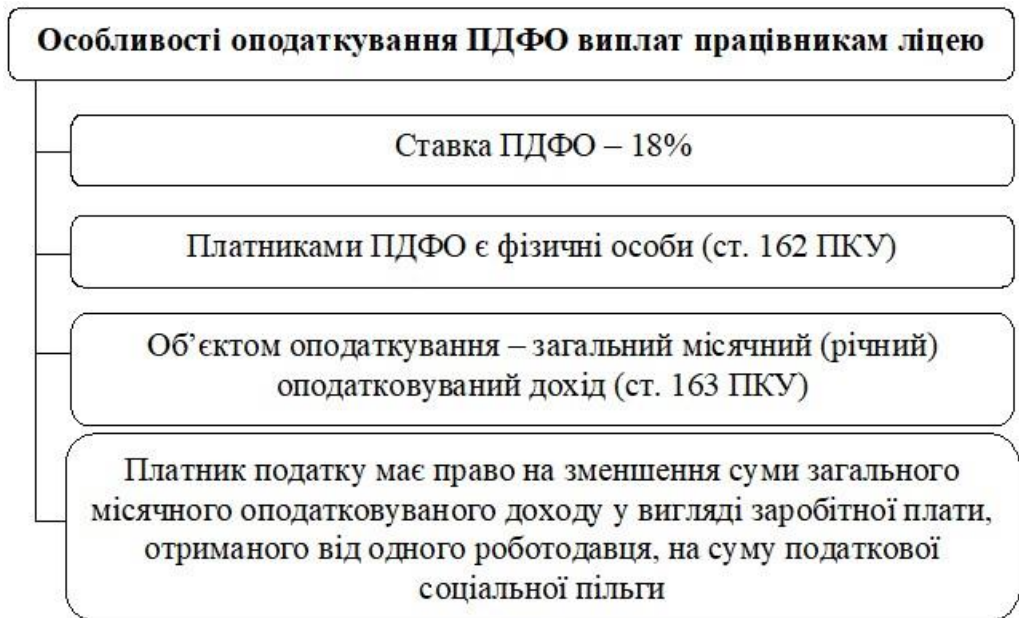
виплат працівникам. Єдиний соціальний внесок нараховується на суму виплат працівникам, не зменшує їх суму та сплачується роботодавцем. Важливим правилом згідно чинного законодавства є дотримання розміру відрахувань із виплат працівникам: не більше 20% при кожній виплаті заробітної плати, але в окремих випадках законодавством передбачається до 50% відрахувань із заробітної плати. Водночас останнє обмеження не враховується при утриманні за виконавчими листами та при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт. Тоді дозволяється здійснювати утримання із заробітної плати до 70%.

Податок на доходи фізичних осіб з виплат працівникам на підприємстві – це частина оподаткування, яка стягується з доходів працівників, які отримують за свою роботу на підприємстві. Цей податок є обов'язковим і визначається відповідно до законодавства України.

Оподаткування виплат праці може включати різні компоненти, такі як заробітна плата, премії, додаткові вигоди, а також інші види компенсації. Податок на доходи фізичних осіб з виплат працівникам зазвичай розраховується на основі ставок, встановлених законодавством, та може бути різним для різних діапазонів доходів (рис. 2.8).

Працедавець зобов'язаний утримувати цей податок з доходів працівника і сплачувати його відповідним податковим органам. Оподаткування виплат праці використовується для забезпечення фінансування різних галузей державного бюджету, таких як соціальні програми та інфраструктурні потреби.

Складовими елементами загального місячного (річного) оподатковуваного доходу є нарахування доходів як заробітної плати згідно трудового договору (контракту) [15].



**Рис. 2.8. Особливості оподаткування ПДФО виплат працівникам ліцею**

Податкова соціальна пільга при нарахуванні виплат працівникам – це знижка, яку працівник може отримати при обчисленні податку на доходи фізичних осіб, що сплачується з його доходу. Ця пільга встановлена законодавством з метою заохочення певних видів діяльності, сприяння соціальній рівності або підтримки певних категорій населення.

Податкова соціальна пільга стосується доходу, який отримує платник податку протягом звітного податкового місяця у формі заробітної плати або інших відповідних виплат, компенсацій та винагород [15]. Умовою її застосування є те, що розмір цього доходу не повинен перевищувати визначеної суми, що дорівнює місячному прожитковому мінімуму для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень (в 2023 р. – 3760 грн.).

Застосування податкової соціальної пільги відбувається при умові подання заяви працівником для вибору одного місця роботи її отримання, оскільки її можна застосовувати і на основному місці роботи, і по сумісництву.

Базовою ПСП є 50% від розміру прожиткового мінімуму для працівників станом на 1 січня поточного року, тобто в 2023 р. вона становить 1342 грн.

Виділяють також підвищені ПСП: 150% – 2013 грн. і 200% – 2684 грн. (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Розміри підвищеної ПСП для різних категорій працівників**

Розміри підвищеної ПСП для різних категорій працівників		
Категорія працівника	Розмір ПСП, грн.	Підстава за Податковим кодексом України
Одинокa мати (батько), вдова (вдiвець), опікун, піклувальник	2013	пп. «а» пп. 169.1.3
Особа, що утримує дитину-інваліда		пп. «б» пп. 169.1.3
Особа, віднесена до першої або другої категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, включаючи осіб, нагороджених грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи		пп. «в» пп. 169.1.3
Учень, студент, аспірант, ординатор, ад'юнкт, який не отримує стипендії з бюджету		пп. «г» пп. 169.1.3, пп. 169.2.3
Особа з інвалідністю I або II групи, у т. ч. з дитинства		пп. «г» пп. 169.1.3
Особа, якій призначили довічну стипендію як громадянина, що зазнав переслідувань за правозахисну діяльність, у т. ч. журналістів		пп. «д» пп. 169.1.3
Учасник бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на якого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-ХІІ		пп. «е» пп. 169.1.3
Герой України, Герой Радянського Союзу, Герой Соціалістичної Праці або повний кавалер ордена Слави чи ордена Трудової Слави	2684	пп. «а» пп. 169.1.4
Особа, нагороджена чотирма і більше медалями «За відвагу»		пп. «б» пп. 169.1.4
Особа з інвалідністю I або II групи із числа учасників бойових дій на території інших країн		
Особа, яку визнали репресованою чи реабілітованою		

Розповсюджений випадок використання ПСП полягає у застосуванні її для дітей віком до 18 років. Розмір граничного доходу і ПСП змінюється пропорційно кількості дітей, які знаходяться на утриманні. Основною умовою є подання заяви від працівника чи працівниці разом із копіями свідоцтв про народження. Право на ПСП надається одному з членів подружжя. Останній рік отримання ПСП визначається роком, коли дитина досягає 18 років, при цьому ПСП надається до завершення цього року.

Слід відзначити, що дитяча ПСП може базуватися як на стандартній, так і на підвищеній ставці (150%) в залежності від обставин:

1. Звичайна ситуація, коли діти до 18 років, передбачає виплату 1342 гривень на кожну дитину. У випадку однієї дитини, дитяча ПСП практично не надається, за умови, що зарплата не перевищує 3760 гривень.
2. Одинокa мати з дітьми до 18 років може отримати 2013 гривень на кожну дитину. Якщо дитина єдина, то ПСП в розмірі 2013 гривень застосовується за умови, що дохід не перевищує 3760 гривень. У цьому випадку вимагається подання заяви та копій документів, таких як свідоцтво про розлучення.
3. Для дітей з інвалідністю передбачено виплату 2013 гривень на кожну дитину. Якщо це єдина дитина, то ПСП 2013 гривень застосовується при умові, що дохід не перевищує 3760 гривень. Для цієї категорії необхідно подати заяву та копії документів, які підтверджують інвалідність.

Військовий збір – це вид податку, який сплачується на військові потреби держави. Стягується разом з податком на доходи фізичних осіб [16]. Військовий збір утримується з доходу працівників ліцеєм та сплачується в державний бюджет. Розмір стягнення військового збору – 1,5% від об'єкта оподаткування.

Військовий збір зазвичай використовується для фінансування оборонних потреб країни, таких як утримання армії, придбання військової техніки та забезпечення безпеки держави.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) представляє собою об'єднаний страховий внесок, який сплачується до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Цей внесок обов'язково та регулярно збирається з метою забезпечення захисту прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат або послуг відповідно

до чинного законодавства та в рамках діючих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Для розрахунку ЄСВ включаються не лише виплати зарплати, але й доходи, отримані за цивільно-правовими договорами, а також інші доходи працівників на основному місці роботи, що є об'єктом оподаткування ЄСВ. Сюди входить оплата за дні тимчасової непрацездатності, незалежно від того, чи оплачуються ліцеєм чи Пенсійним фондом.

Ставка для нарахування ЄСВ – 22%. Крім цього, застосовується ставка 8,41% – для фонду оплати праці осіб з інвалідністю. При цьому особи з інвалідністю повинні надати підтверджувальний документ для застосування нижчої ставки єдиного соціального внеску.

Облікове відображення розрахунків по ПДФО із використанням рахунків обліку передбачає застосування субрахунку 6311. Відповідно облікова операція по утриманню ПДФО із виплат працівникам відображається по дебету 6511, 6512, 6519 та по кредиту 6311. Платежі в бюджет ПДФО відбуваються з відображенням по дебету 6311 та кредиту 2313, 2314.

Відображення військового збору в облікових рахунках здійснюється по дебету 6511, 6512, 6519 і по кредиту 6311. Виконання платежу військового збору в бюджет потребує кореспонденції по дебету 6311 та по кредиту 2313, 2314.

Розрахунки по ЄСВ в обліковій системі відображаються з використанням субрахунку 6313. Відповідно нарахування ЄСВ на виплати працівникам показується по дебету 8012 і кредиту 6313. Операції зі сплати ЄСВ відображаються по дебету 6313 і кредиту 2313, 2314.

Сплата податку на доходи фізичних осіб, військового збору та ЄСВ здійснюється Збараським ліцеєм №2 імені Івана Франка одночасно із виплатою доходу працівникам (у випадку виплат на картковий рахунок працівників), чи впродовж 3-х банківських днів від дня виплати доходу готівковою формою.

Оподаткування виплат працівникам ліцею визначається чинним законодавством та передбачає обов'язкові внески до соціальних фондів та податок на доходи фізичних осіб. Урахування різних видів виплат, таких як заробітна плата та інші компенсації, важливе для коректного розрахунку оподаткування. Ефективне управління оподаткуванням сприяє фінансовій стійкості ліцею та забезпечує відповідність законодавчим вимогам.

## **Висновки до розділу 2**

Первинний облік особового складу, робочого часу та виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка є ключовим елементом ефективного управління установою. Впевнене ведення цього обліку дозволяє забезпечити точність та відповідність всіх процесів нормативам та вимогам законодавства. Високий рівень дисципліни та систематичності в цій сфері сприяє забезпеченню фінансової стабільності та ефективного управління ресурсами ліцею.

Методичні аспекти синтетичного й аналітичного обліку виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка Збараської міської ради є важливим етапом в управлінні фінансами освітнього закладу. Впровадження сучасних методів обліку дозволяє не лише забезпечити точність відображення витрат на працю, але й оптимізувати процеси бухгалтерського обліку. Наявність чітких методичних вказівок сприяє уніфікації облікових процедур та забезпечує відповідність звітності вимогам законодавства. Застосування таких методів сприяє ефективному внутрішньому контролю та забезпеченню фінансової дисципліни в Збараському ліцеї №2.

Оподаткування виплат працівникам ліцею є важливим елементом фінансового управління, враховуючи його вплив на фінансову стійкість та бюджет ліцею. Система оподаткування виплат включає в себе різні аспекти, такі як податок на доходи фізичних осіб та соціальні внески. Розуміння

податкових вимог та ефективно їх врахування в обліку виплат є важливим для забезпечення відповідності законодавчим вимогам та збереження фінансової стійкості ліцею. Ефективне управління оподаткуванням також може сприяти оптимізації бюджетних ресурсів та забезпеченню ефективного використання фінансових можливостей для подальшого розвитку освітнього закладу.

### **РОЗДІЛ 3**

## **АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ ТА ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗБАРАЗЬКОГО ЛІЦЕЮ №2 ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА ЗБАРАЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

### **3.1. Аналіз персоналу Збаразького ліцею №2 імені Івана Франка**

Аналіз персоналу освітнього закладу – це систематичний процес збору, оцінки та інтерпретації інформації щодо кадрового складу та його діяльності



в навчальному закладі [1]. Основна мета цього аналізу полягає в розумінні сильних та слабких сторін персоналу, виявленні можливостей для поліпшення роботи педагогічного колективу та підвищенні якості освіти.

Основні аспекти аналізу персоналу освітнього закладу включають:

- визначення кількості та категорій персоналу, таких як вчителі, адміністратори, педагогічні асистенти тощо;
- оцінка освітнього рівня та професійної підготовки працівників;
- аналіз тривалості роботи в освітньому закладі та загального педагогічного досвіду кожного працівника;
- визначення областей спеціалізації та професійних навичок працівників;
- оцінка ефективності роботи персоналу на основі результатів навчання, участі в додаткових проектах, висвітлення учасників та батьків тощо;
- дослідження того, як персонал використовує сучасні педагогічні методи та інновації у своїй роботі;
- встановлення потреб працівників у подальшому професійному розвитку та навчанні.

Здійснення аналізу персоналу дозволяє керівництву освітнього закладу приймати обґрунтовані рішення щодо покращення роботи колективу та забезпечення високого рівня освіти.

Значення аналізу персоналу освітнього закладу полягає в тому, щоб зрозуміти і покращити ефективність та якість навчання шляхом оцінки та оптимізації роботи педагогічного та адміністративного персоналу. Наведемо ключові аспекти значення аналізу персоналу:

- аналіз персоналу освітнього закладу визначає, наскільки ефективно вчителі та інший персонал забезпечують процес навчання, враховуючи їхні кваліфікації та педагогічний досвід;

- дослідження стабільності персоналу допомагає встановити, наскільки довготривала та згуртована команда, що може впливати на навчальну атмосферу та якість взаємодії в колективі;
- аналізуючи персонал, можна визначити його готовність та здатність до адаптації до нових педагогічних технологій, програм та інших інновацій у сфері освіти;
- встановлення рівня компетентності персоналу дозволяє оцінити їхню готовність до викладання предметів та забезпечення якісного засвоєння матеріалу учнями;
- аналіз персоналу допомагає визначити, наскільки вчителі можуть створити стимулююче середовище та зацікавленість учнів у навчальному процесі;
- оцінка спеціалізацій та додаткових навичок персоналу допомагає забезпечити багатосторонність підходів до навчання та підтримку різних аспектів освіти;
- аналіз персоналу також враховує роль педагогів у підтримці студентів, наданні консультацій та вирішенні питань, які можуть виникнути під час навчання.

Працівники Збараського ліцею №2 імені Івана Франка включають дві групи: педагогічний персонал та інший персонал (адміністративно-господарський) (табл. 3.1). Як видно з табл. 3.1 кількість працівників впродовж 2021-2023 рр. не змінювалася. Загальна кількість педагогічних працівників 60 осіб, є 4 сумісники. Тобто є повна відповідність ліцензійним умовам щодо укомплектування освітнього закладу педагогічними працівниками. Інший персонал налічує 22 особи.

Таблиця 3.1

### **Персонал Збараського ліцею №2 імені Івана Франка**

Персонал ліцею	2021	2022	Відхилення	2023	Відхилення
Педагогічний персонал	60	60	-	60	-
Інший персонал	22	22	-	22	-

Аналіз кадрового забезпечення – це процес систематичного вивчення та оцінки різних аспектів кадрової структури та кадрового потенціалу освітнього закладу. Основною метою аналізу кадрового забезпечення є забезпечення відповідності кадрових ресурсів стратегічним та оперативним цілям освітнього закладу.

Аналіз кадрового забезпечення освітнього закладу включає ряд напрямів для вивчення та вдосконалення структури та функціонування персоналу [17]. Основні напрями аналізу кадрового забезпечення в освітньому закладі включають:

- визначення загальної кількості працівників за категоріями (вчителі, адміністратори, допоміжний персонал);
- аналіз розподілу персоналу за різними відділами чи факультетами;
- вивчення рівня освіти та професійних кваліфікацій працівників;
- оцінка відповідності кваліфікації вчителів вимогам освітніх стандартів;
- аналіз тривалості роботи в закладі кожного працівника;
- вивчення потреб вчителів у професійному розвитку та навчанні;
- розробка плану навчання для підвищення кваліфікації працівників;
- оцінка рівня стабільності персоналу та вивчення факторів, що впливають на плинність кадрів;
- аналіз системи оплати праці та її конкурентоспроможності на ринку праці.

Ці напрями допомагають розуміти сильні та слабкі сторони кадрового забезпечення освітнього закладу, сприяють розробці стратегій для його вдосконалення та підвищення якості освіти.

Аналіз кадрового забезпечення Збарзького ліцею №2 імені Івана Франка подано в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**Аналіз кадрового забезпечення Збарзького ліцею №2  
імені Івана Франка**

Кадрове забезпечення	Кількість працівників	Відсоток від загальної кількості педагогічних працівників
Працівники, які мають вищу освіту	55	91,7
Працівники, які мають середню спеціальну освіту	3	5
Працівники, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст першої категорії»	11	55
Працівники, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст другої категорії»	5	8,3
Працівники, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст»	9	15
Працівники, які мають кваліфікаційну категорію «молодший спеціаліст»	2	3,3
Працівники, які мають педагогічне звання «старший учитель»	17	28,3
Працівники, які мають педагогічне звання «учитель-методист»	6	10

Як видно з даних табл. 3.2, кадрове забезпечення Збарзького ліцею №2 імені І. Франка відповідає чинному законодавству щодо умов організації та функціонування освітнього закладу. Більше 90% педагогічних працівників мають вищу освіту. Середня спеціальна освіта – лише у 3 працівників.

Кваліфікаційний рівень педагогічних працівників ліцею на достатньо високому рівні. Серед них 11 педагогічних працівників з кваліфікаційною категорією «спеціаліст першої категорії», 5 – «спеціаліст другої категорії», 9 – «спеціаліст», 2 – «молодший спеціаліст».

Педагогічні працівники ліцею мають також педагогічні звання. Зокрема з педагогічним званням «старший учитель» є 17 педагогічних працівників, і 6 з педагогічним званням «учитель-методист».

Аналіз персоналу освітнього закладу вказує на важливі аспекти, які впливають на якість навчання та загальне функціонування закладу. Вивчення кількісного та якісного складу працівників, їхнього досвіду та кваліфікацій дозволяє визначити потреби у професійному розвитку та оптимізації робочих процесів. Ефективність персоналу безпосередньо впливає на успішність учнів та створення стимулюючого навчального середовища. Результати аналізу служать основою для стратегічних рішень та подальших заходів з покращення роботи освітнього закладу.

### **3.2. Аналіз витрат на оплату праці працівників ліцею**

Значення аналізу витрат на оплату праці для ліцею полягає в ретельному вивченні та оцінці фінансових витрат, спрямованих на оплату праці педагогічного та адміністративного персоналу [19],[20]. Цей аналіз дозволяє ефективно управляти бюджетними ресурсами, забезпечуючи справедливі умови оплати праці та визначаючи можливості для її оптимізації. Результати такого аналізу служать основою для прийняття рішень, спрямованих на підтримання фінансової стійкості ліцею та забезпечення високого стандарту оплати праці працівників.

Завдання аналізу витрат на оплату праці працівників ліцею включає в себе ретельне вивчення структури фінансових витрат, призначених для забезпечення оплати праці всього персоналу. Оцінка ефективності цих витрат дозволяє визначити, наскільки добре розподіляються ресурси для забезпечення справедливої та конкурентоспроможної оплати праці.

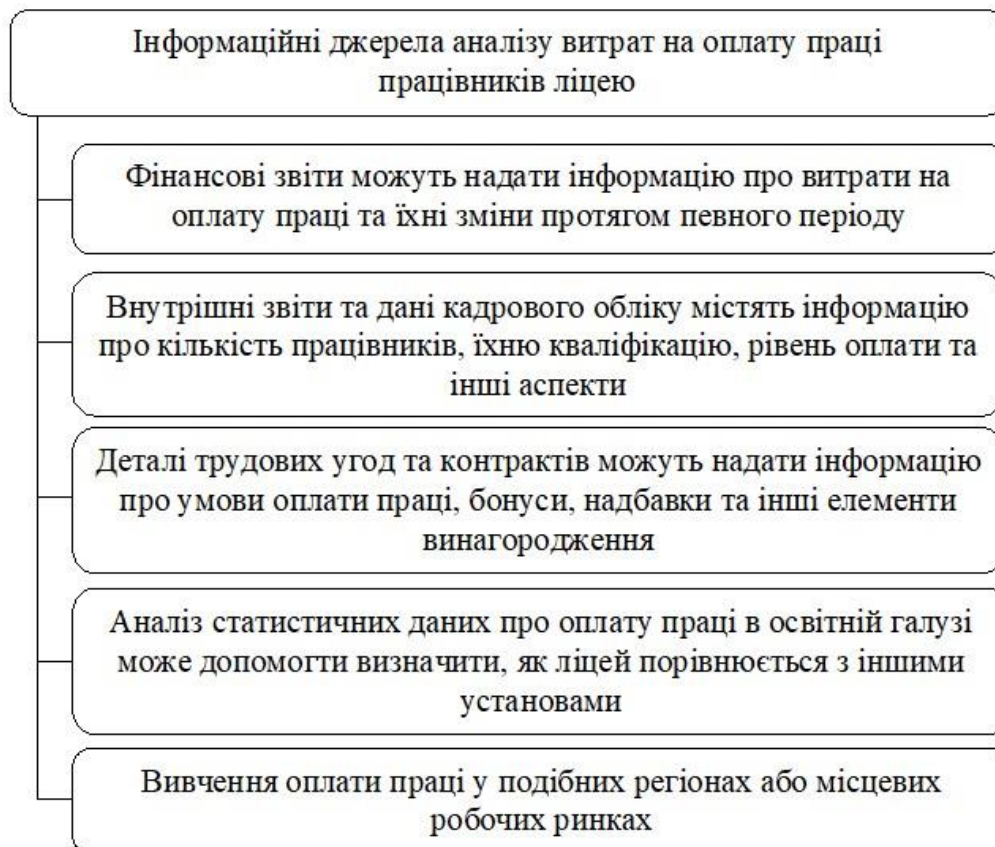
Аналіз включає в себе порівняння оплати праці в ліцеї з ринковими стандартами та визначення відмінностей, що можуть впливати на здатність приваблювати та утримувати висококваліфікованих працівників. Результати

аналізу допомагають управлінню ліцею приймати обґрунтовані рішення стосовно оптимізації витрат на оплату праці та удосконалення системи винагород. Цей аналіз слугує інструментом для стратегічного планування і розвитку ресурсів ліцею, спрямованого на забезпечення стійкості та ефективності у сфері оплати праці працівників.

Аналіз витрат на оплату праці працівників ліцею включає ряд напрямів, що спрямовані на більш глибоке розуміння та оптимізацію системи винагородження праці. Напрями аналізу витрат на оплату праці передбачають:

- вивчення та оцінка, як розподіляються витрати на оплату праці серед різних категорій працівників та відділів;
- аналіз того, наскільки ефективно система оплати відображає внесок працівників у досягнення цілей ліцею;
- порівняння рівня оплати праці в ліцеї зі схожими освітніми установами на ринку праці;
- вивчення впливу системи оплати на мотивацію та рівень задоволеності працівників;
- розробка та оцінка системи винагородження, що стимулює досягнення конкретних результатів та цілей;
- врахування готовності системи оплати праці адаптуватися до змін у законодавстві та соціальних умовах;
- аналіз для забезпечення ефективного використання бюджетних коштів для оплати праці та досягнення стратегічних цілей ліцею.

Аналіз витрат на оплату праці працівників ліцею може бути виконуватись на основі різних джерел інформації, які надають вичерпну картину фінансового становища та ефективності системи оплати праці (рис. 3.1). Ці джерела допомагають провести ефективний аналіз витрат на оплату праці та визначити можливості для оптимізації й покращення.



**Рис. 3.1. Інформаційні джерела аналізу витрат на оплату праці працівників ліцею**

Аналіз фонду заробітної плати відбувається в рамках штатного розпису освітнього закладу та передбачає вивчення розподілу фінансових ресурсів, виділених на виплати праці працівникам. Суть цього аналізу включає такі аспекти:

- оцінка того, як розподіляється фонд заробітної плати між різними категоріями працівників, враховуючи вчителів, адміністраторів, підтримуючий персонал та інші групи;
- визначення, наскільки оплата праці відповідає рівню відповідальності, кваліфікації та результатам працівників;
- оцінка відповідності рівня оплати праці встановленим стандартам та нормативам у сфері освіти;
- забезпечення ефективного використання ресурсів для заробітної плати, мінімізація перевитрат та досягнення фінансової стійкості;

- аналіз додаткових витрат, пов’язаних із заробітною платою, таких як соціальні виплати, страхування, пенсійні внески тощо;
- вивчення того, як ефективно використовуються фінансові ресурси для оплати праці щодо досягнення освітніх та організаційних цілей;
- врахування готовності фонду заробітної плати адаптуватися до змін у внутрішній та зовнішній обстановці, наприклад, збільшення чи зменшення кількості учнів, зміни в умовах ринку праці;
- визначення стратегій винагородження та мотивації для працівників, спрямованих на досягнення стратегічних цілей закладу.

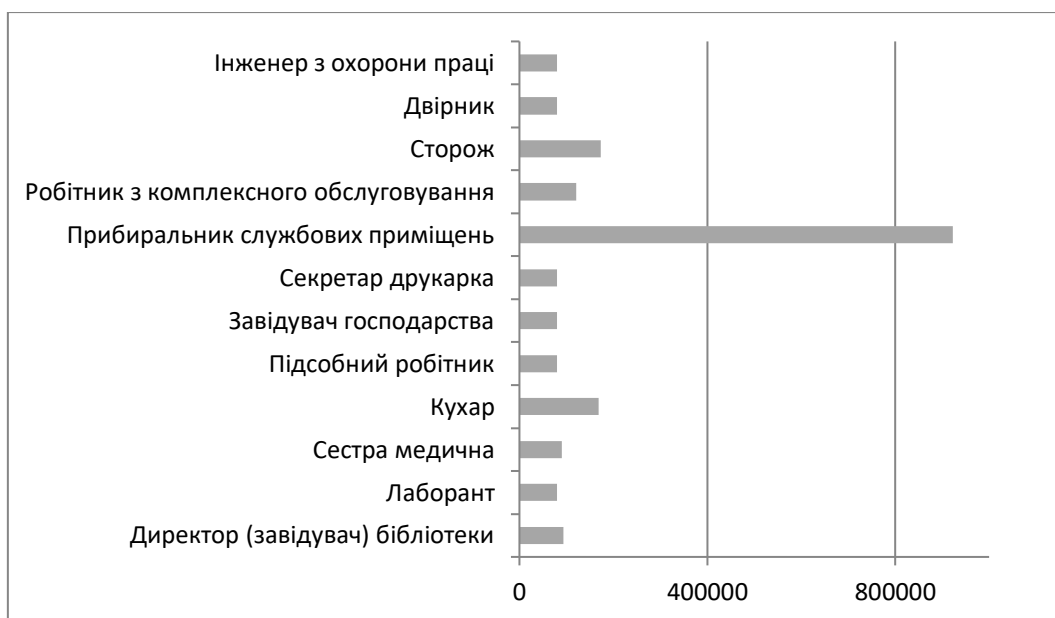
Суть аналізу фонду заробітної плати полягає в забезпеченні ефективного використання бюджетних ресурсів для оплати праці, щоб забезпечити вищий ступінь якості освіти та управлінської ефективності.

Розглянемо розподіл фонду оплати праці педагогічного персоналу та іншого персоналу згідно штатного розпису Збараського ліцею №2 імені І. Франка в 2023 рр. на основі даних додатку А (рис. 3.2, рис. 3.3).



**Рис. 3.2. Фонд оплати праці педагогічного персоналу згідно штатного розпису Збараського ліцею №2 імені І. Франка в 2023 р.**





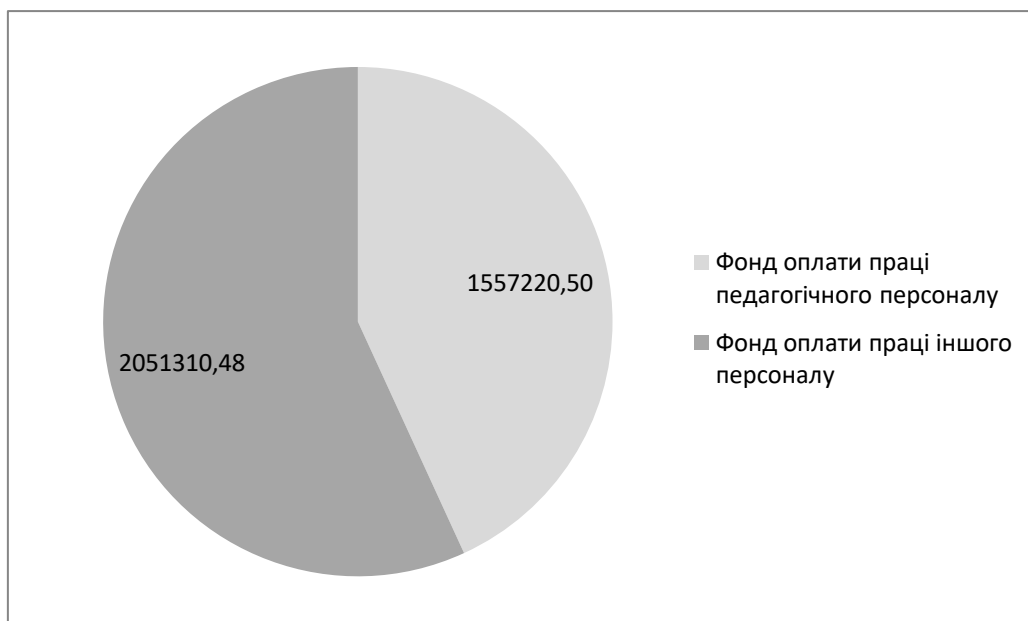
**Рис. 3.3. Фонд оплати праці іншого персоналу згідно штатного розпису Збаразького ліцею №2 імені І. Франка в 2023 р.**

Як видно з результатів аналізу фонду оплати праці педагогічного персоналу та іншого персоналу Збаразького ліцею №2 імені І. Франка в 2023 рр. найбільше у фонді оплати праці закладено на заступника директора, оскільки є кілька заступників у ліцеї, і на прибиральника службових приміщень, оскільки в школі є великий обсяг приміщення.

У штатному розписі більша сума закладена на фонд оплати іншого персоналу – 2051310,48 грн., а на фонд оплати праці педагогічних працівників – 1557220,50 грн. (рис. 3.4).

У відсотковому відношенні в загальній сумі фонду оплати праці згідно штатного розпису Збаразького ліцею №2 імені І. Франка в 2023 р. на фонд оплати праці педагогічного персоналу припадає 43,15%, на фонд оплати праці іншого персоналу – 56,85%. Це відсоткове розподілення фонду оплати праці в штатному розписі Збаразького ліцею №2 імені І. Франка в 2023 році свідчить про збалансований підхід до фінансового забезпечення різних категорій працівників. Зокрема виділення 43,15% на фонд оплати праці педагогічного персоналу підкреслює важливість визнання та винагородження педагогічної роботи, що відіграє ключову роль у процесі навчання та виховання учнів. З

іншого боку, видатки 56,85% на фонд оплати праці іншого персоналу, такого як адміністративний, технічний та інший персонал, підтримує важливість допоміжних функцій та ефективного управління освітнім закладом. Цей розподіл ресурсів може сприяти створенню сприятливого середовища для всіх працівників ліцею, щоб забезпечити якісну та ефективну освіту.

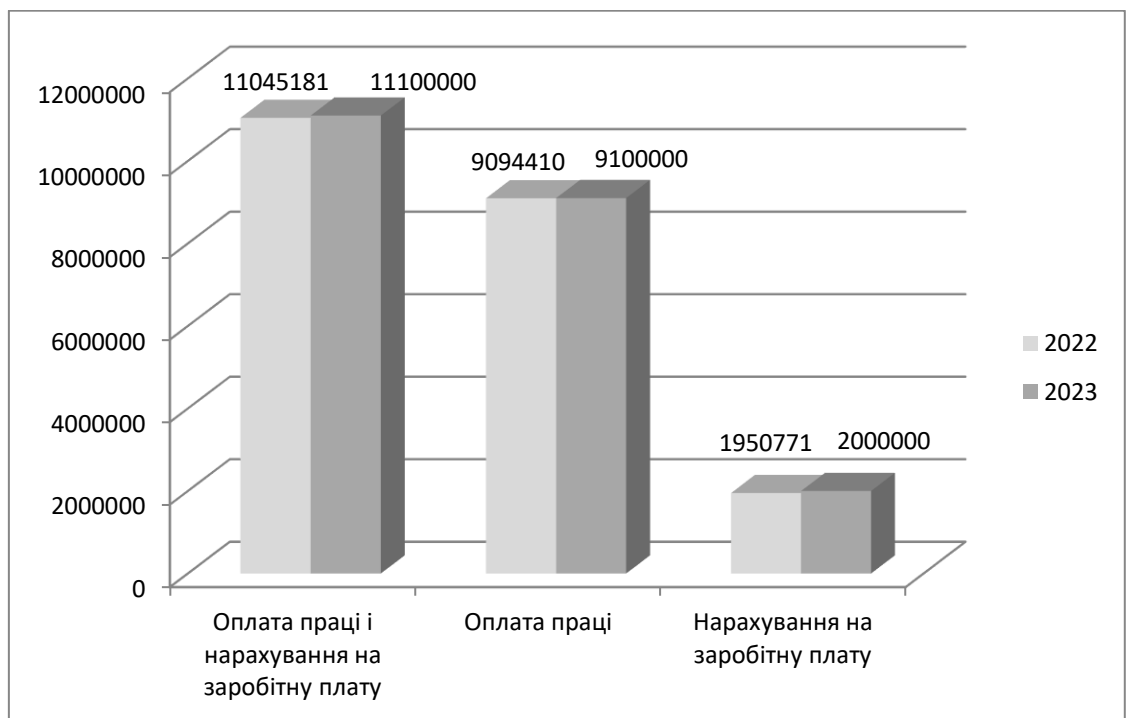


**Рис. 3.4. Співвідношення фонду оплати праці педагогічного та іншого персоналу згідно кошторису Збараського ліцею №2 імені І. Франка в 2023 р.**

Кошторис освітнього закладу – це документ, який визначає плановані надходження та видатки закладу протягом певного періоду, зазвичай річного. Кошторис передбачає планування різних джерел надходжень для освітнього закладу. Це може включати бюджетне фінансування від держави, плату за навчання, гранти, спонсорські внески, а також інші джерела. Кожна категорія видатків ретельно розглядається та розраховується в кошторисі. Це може включати зарплати працівників, витрати на утримання приміщень, навчальні матеріали, технічне обладнання, адміністративні витрати та інші витрати. Кошторис дозволяє встановити бюджетні ліміти та контролювати видатки відповідно до цих лімітів. Це допомагає уникнути перевитрат та забезпечити ефективне використання фінансових ресурсів. Суть кошторису освітнього

закладу полягає в систематичному та структурованому плануванні фінансових аспектів закладу з метою забезпечення ефективного використання ресурсів та досягнення стратегічних цілей.

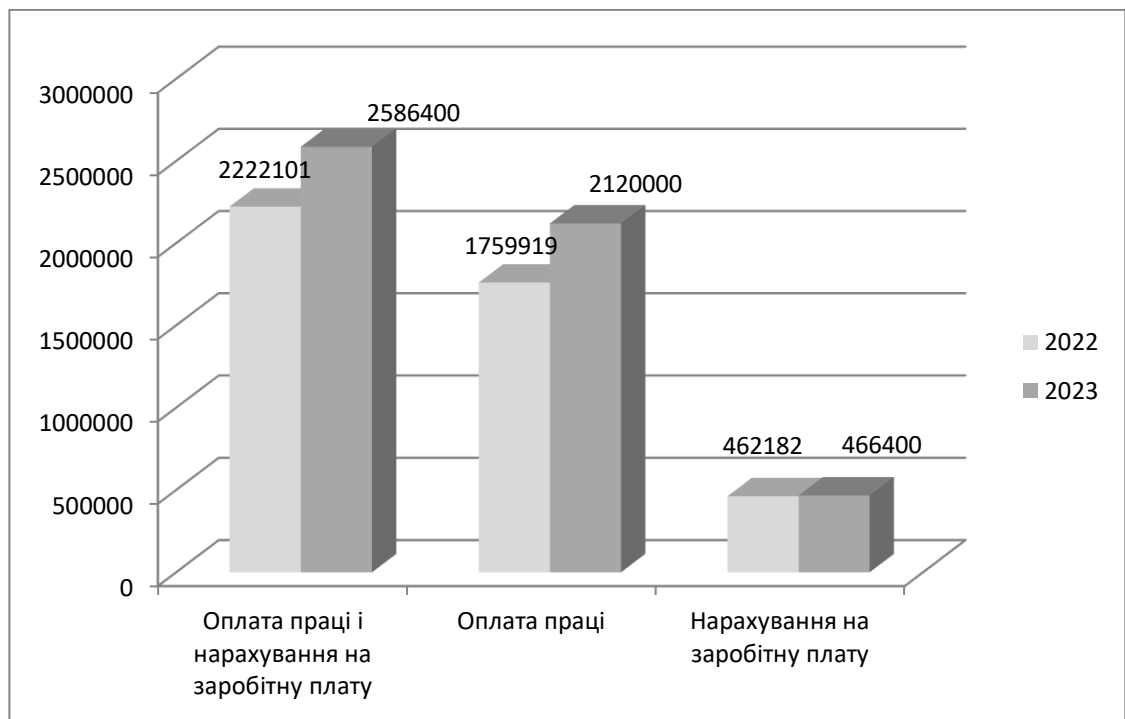
Аналіз видатків на оплату праці в контексті кошторису освітнього закладу є систематичним процесом вивчення та оцінки видатків, призначених для оплати праці працівників закладу [21]. На рис. 3.5 і 3.6 подано інформацію про видатки на оплату праці педагогічного персоналу та іншого персоналу Збаразького ліцею №2 імені І. Франка в 2022-2023 рр. на основі даних додатків Б і В.



**Рис. 3.5. Видатки на оплату праці педагогічного персоналу Збаразького ліцею №2 імені І. Франка в 2022-2023 рр.**

Як видно з рис. 3.5 в кошторисі на 2023 р. закладено дещо більшу суму видатків на оплату праці педагогічного персоналу. Зробивши порівняльний аналіз видатків на їх оплату праці та нарахувань на заробітну плату між 2022 та 2023 роками, можна зробити наступні висновки. Загальна сума видатків на оплату праці і нарахування на заробітну плату зросла з 11045181 грн. у 2022 році до 11100000 грн. у 2023 році. Оплата праці залишається стабільною,

зростання з 9094410 грн. у 2022 році до 9100000 грн. у 2023 році не є значущим. Нарахування на заробітну плату зросли з 1950771 грн. у 2022 році до 2000000 грн. у 2023 році. Це може свідчити про збільшення соціальних виплат, податків або інших обов'язкових внесків. Загальний ріст видатків є помірним, що може вказувати на обережне фінансове планування та урахування різних факторів, таких як інфляція, зміни в ринкових умовах та інші.



**Рис. 3.6. Видатки на оплату праці іншого персоналу  
Збразького ліцею №2 імені І. Франка в 2022-2023 рр.**

На основі даних рис. 3.6 про видатки на оплату праці та нарахування на заробітну плату іншого персоналу за 2022 та 2023 роки можна зробити наступні висновки. Загальні витрати на оплату праці і нарахування на заробітну плату відзначилися значним зростанням, збільшившись з 2222101 грн. у 2022 році до 2586400 грн. у 2023 році. Оплата праці виявила тенденцію до зростання, збільшившись з 1759919 грн. у 2022 році до 2120000 грн. у 2023 році. Нарахування на заробітну плату також зросли, але у меншому темпі, з 462182 грн. у 2022 році до 466400 грн. у 2023 році. Зростання видатків на

оплату праці та нарахування на заробітну плату іншого персоналу здавалося може бути пов'язане з різними факторами, такими як зміни у штаті працівників, підвищення заробітних плат тощо.

Аналіз динаміки, складу та структури фонду оплати праці в освітньому закладі включає в себе розрахунок абсолютних та відносних відхилень між фактичною та запланованою величиною фонду оплати праці, а також порівняння годинного, денного та місячного фонду оплати праці [18],[22]. Цей процес дозволяє виявити надмірні витрати фонду заробітної плати, як узагальнено для всього персоналу, так і в розрізі окремих категорій працівників.

Абсолютні і відносні відхилення фонду оплати праці педагогічного персоналу Збарзького ліцею №2 імені І. Франка в 2022-2023 рр. розраховані у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Аналіз фонду оплати праці педагогічного персоналу  
Збарзького ліцею №2 імені І. Франка в 2022-2023 рр.**

Показники	2022		2023		Абсолютне відхилення, грн.	Відносне відхилення, %
	Сума, грн.	Питома вага, %	Сума, грн.	Питома вага, %		
Фонд основної заробітної плати	7295535,70	80,22	7332780,00	80,58	37244,30	0,51
Фонд додаткової заробітної плати	962188,58	10,58	986440,00	10,84	24251,42	2,52
Інші заохочувальні і компенсаційні виплати	836685,72	9,20	780780,00	8,58	-55905,72	-6,68
Фонд оплати праці	9094410	100,00	9100000	100,00	5590,00	0,06

На основі отриманих даних можна зробити наступні висновки. Фонд основної заробітної плати відзначився невеликим збільшенням, яке становить 0,51% в абсолютному вираженні та 0,36% у відносному вираженні. Це

свідчить про ретельне планування та стабільність фонду для основної оплати праці. Фонд додаткової заробітної плати показав зростання на 2,52% у відносному вираженні, що може свідчити про збільшення додаткових виплат працівникам, що вказує на удосконалення системи мотивації. Суттєве зменшення на 6,68% фонду інших заохочувальних і компенсаційних виплат може викликати увагу. Це може бути наслідком перегляду системи винагород та компенсаційних пакетів. Фонд оплати праці залишився майже незмінним, збільшившись лише на 0,06%, що може вказувати на збереження фінансової стабільності у сфері оплати праці у ліцеї.

Абсолютні і відносні відхилення фонду оплати праці іншого персоналу Збарзького ліцею №2 імені І. Франка в 2022-2023 рр. розраховані у табл.3.4.

Таблиця 3.4

**Аналіз фонду оплати праці іншого персоналу  
Збарзького ліцею №2 імені І. Франка в 2022-2023 рр.**

Показники	2022		2023		Абсолютне відхилення, грн.	Відносне відхилення, %
	Сума, грн.	Питома вага, %	Сума, грн.	Питома вага, %		
Фонд основної заробітної плати	1400543,54	79,58	2071706,40	80,10	671162,86	47,92
Фонд додаткової заробітної плати	180391,70	10,25	268726,96	10,39	88335,26	48,97
Інші заохочувальні і компенсаційні виплати	178983,76	10,17	245966,64	9,51	66982,88	37,42
Фонд оплати праці	1759919,00	100,00	2586400,00	100,00	826481,00	46,96

Фонд основної заробітної плати іншого персоналу відзначився значним збільшенням на 47,92% в абсолютному вираженні та 0,52% у відносному вираженні. Це свідчить про істотне зростання витрат на основну оплату праці. Фонд додаткової заробітної плати також показав значний ріст на 48,97% в абсолютному вираженні та 0,14% у відносному вираженні. Це може свідчити

про активні заходи щодо стимулювання працівників через додаткові винагороди. Інші заохочувальні і компенсаційні виплати зросли на 37,42% в абсолютному вираженні та зменшилися на 0,66% у відносному вираженні. Це може вказувати на важливі зміни в структурі компенсаційних пакетів та бонусів. Загалом фонд оплати праці показав значне зростання на 46,96% в абсолютному вираженні, що вказує на значний внесок у сумарні витрати ліцею. При такому різкому зростанні фонду оплати праці важливо провести аналіз вартості робочої сили, щоб визначити чинники, які зумовили найбільше збільшення та оцінити його ефективність та сталість у середньостроковому та довгостроковому періодах.

Показники питомої ваги вказують на різницю у важливості складових фонду оплати праці. Управління фондами основної та додаткової заробітної плати, а також іншими заохочувальними виплатами, є важливим завданням для забезпечення ефективного та справедливого розподілу ресурсів.

### **Висновки до розділу 3**

Аналіз персоналу освітнього закладу є ключовим етапом для забезпечення ефективності та якості освіти. Детальне дослідження складу кадрів, їхньої кваліфікації та досвіду надає можливість ідентифікувати сильні та слабкі сторони в роботі педагогічного колективу. Результати аналізу дозволяють розробити індивідуальні підходи до професійного розвитку працівників та оптимізувати їх робоче навантаження. Отримана інформація є основою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень з метою підвищення рівня якості навчання. Аналіз показав, що структура персоналу включає різні категорії працівників, такі як педагогічний, адміністративний та технічний персонал. Важливо враховувати різноманітність навичок та фахівців для забезпечення ефективного функціонування закладу.

Зростання фонду оплати праці, особливо в контексті педагогічного та адміністративного персоналу, може свідчити про збільшення витрат на

заробітну плату. Важливо визначити фактори, що призводять до цього зростання, і оцінити його ефективність. Якщо аналіз вказує на низький рівень кваліфікації або необхідність підвищення кваліфікації певних категорій працівників, може бути важливою стратегією розвитку програми професійного навчання. Загальний висновок полягає в ідентифікації сильних сторін та слабких місць персоналу з метою ефективного управління ресурсами та досягнення освітніх цілей закладу.

Аналіз витрат на оплату праці свідчить про збільшення витрат на заробітну плату працівників ліцею протягом розглянутого періоду. Важливо враховувати структуру витрат на оплату праці, зокрема розподіл між фондом оплати праці педагогічного та іншого персоналу. Це може вказувати на важливі аспекти, такі як розвиток освітнього процесу та адміністративні функції. При оцінці ефективності витрат важливо враховувати здатність ліцею до досягнення своїх освітніх цілей та розвитку якості надання освітніх послуг. Порівняння фондів оплати праці педагогічного та іншого персоналу може вказувати на важливі аспекти управління персоналом та визначати, чи враховуються різниці в ролях та відповідальностях різних категорій працівників. Результати аналізу вказують на важливість стратегічного планування та управління ресурсами для оптимізації витрат на оплату праці та підтримання фінансової стабільності ліцею. Враховуючи ці аспекти, ліцею слід розглянути можливості оптимізації витрат та підвищення ефективності використання ресурсів для досягнення своїх освітніх цілей.

## **РОЗДІЛ 4**

### **ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

#### **4.1. Охорона праці та безпека життєдіяльності у закладах освіти**



Робота з охорони праці та життєдіяльності в школі проводиться відповідним чином до Законів України: “Про освіту”; “Про охорону праці”; “Про пожежу безпеку”; “Про дорожній рух”.

Із працівниками ліцею проводиться вступні, первинні, повторні та цільові брифінги з охорони праці.

Індивідуально до кожного класу, які пов’язані з можливими отриманими травмами учнів або ризиків здоров’ю під час уроків, опрацьовані відповідні правила з охорони праці та правил техніки безпеки у класах. У таких класах створені “куточки” та “стіни” з охорони життєдіяльності та безпеки у надзвичайних ситуаціях, регулярно ведуться журнали реєстрації інструктажів. Також у школі виділені тематичні плани евакуації “куток заходів безпеки”, де у вигляді ілюстрацій показано як потрібно діяти у небезпечних ситуаціях, таких як пожежа, повітряна тривога, загроза стихійного лиха та інше. Також вказані номери телефонів екстрених служб (пожежна безпека, поліція, швидка медична допомога, аварійна служба).

Практика ліцею спрямована на додержання санітарних та гігієнічних порядків, відповідно до Державних Санітарних Правил і норм. Усі кабінети ліцею мають природне освітлювання. Неприродне освітлювання ліцею здійснюється люмінесцентними лампами. Очищене повітря у ліцеї здійснюється методом регулярного вологого прибирання, що складається за графіком, та провітрюванням.

Відповідно робочого плану ліцею проводяться тижні охорони праці та безпеки життєдіяльності, у межах яких проводяться відкриті уроки, виховні години, конкурси малюнків, творів.

Для відкритих уроків безпеки життєдіяльності попередньо узгодивши з адміністрацією служб безпеки, запрошують пожежників, які прибувають на службових машинах та розповідають учням всю комплектацію і можливості для гасіння пожежі, швидку допомогу, яка також приймає участь у таких заходах, розповідає про правила надання першої допомоги і обов’язково

наголошують усім про дотримання заходів безпеки під час небезпечних ситуацій.

Кожного року до Всеукраїнського дня охорони довкілля між школами Збарзького району проводяться конкурси присвячені питанню охорони середовища та збереження планети для наступних поколінь.

Мета конкурсу: пропаганда принципів відповідальності за екологію; розвиток мистецького підходу до вирішення екологічних питань; створення екологічної свідомості у школярів; виявлення новітніх ідей для збереження середовища довкола нас.

Під час цього конкурсу діти мають можливість проявити свої творчі здібності та виказати перейманням за екологію, учні співають, показують тематичні рольові сценки та читають вірші для того, щоб все більше людей замислились над тим, як саме вони можуть допомогти довкіллю та зменшити його забруднення, адже чисте довкілля починається з нас.

Побажання до конкурсантів: яскравий творчий проект, здатний привернути увагу та розгорнути свідомість українців до екологічного способу життя, сформуванню відповідальну позицію людей до екології, сприяти зменшенню рівня споживчого використання предметами.

Працівники на час прийняття на роботу та в ході праці, а також студенти на час практики проходять вступні та первинні інструкції, навчання і перевірки вмінь та знань відповідно до охорони життєдіяльності, правила надання домедичної допомоги жертвам непередбачуваних ситуацій, а також правила поведінки при виникненні аварій.

Робітники, що працюють з підвищеною небезпекою чи працюють там, де є необхідність у професійному відборі, проходять особливі навчання і перевірку вмінь та знань з питань охорони роботи в терміни, відповідно до нормативних актів про охорону праці, але не рідше одного раз на рік.

Регулярне збільшення знань робітників ліцею з питань охорони праці та профілактична робота щодо попередження травмування ведуться один раз на

6 місяців, а з робітниками, виконуючими завдань з підвищеною небезпекою - один раз на 3 місяці.

#### **4.2. Організація цивільного захисту в Збараському ліцеї №2 ім. Івана Франка Збараської міської ради Тернопільської області**

Навчальний заклад здійснює свою діяльність у відповідності до затверджених умов згідно статуту річного плану роботи закладу, робочого навчального плану, чинних навчальних програм а інших керівних та нормативних документів. Підготовка з цивільного захисту постійного складу закладу здійснюється відповідно до Кодексу цивільного захисту України: про затвердження порядку проведення евакуації в разі загрози виникнення надзвичайних ситуацій; програми загальної підготовки працівників підприємств, установ та організацій до дій у надзвичайних ситуаціях; правила пожежної безпеки для навчальних закладів та установ системи освіти України; про проведення тижнів знань з основ безпеки життєдіяльності в дошкільних, загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах України.

Підготовка всіх учнів з питань надзвичайних випадків та цивільної безпеки населення здійснюється за тематикою програми з розділу “Основи цивільного захисту”, програми “Основи здоров’я”, День цивільного захисту на якому відбувається відповідне тренування та перевірка рівня набутих учнями вмінь. Щороку для учнів 8-11 класів проводиться розважальне свято “Козацькі розваги”, сценарій свята розроблене для залучення учнів до джерел національної історії і культури, сприяти патріотичному вихованню кожного учня, осмислення себе як частини великого українського народу, пробуджувати національну свідомість, загартовувати вихованців фізично і морально, а також перевірка фізичної підготовки дітей. На цьому святі відбуваються конкурси пов’язані зі знаннями цивільної безпеки, вміннями діяти у різних надзвичайних ситуаціях, методом гри діти можуть проявити свої вміння а також дізнатись багато нової інформації.

Табл. 4.1.

**Календарний план організації цивільного захисту в  
загальноосвітньому закладі.**

Серпень	Підготовка до нового навчального року	Наказ про організацію захисту в навчальному закладі; Інструкція щодо дій персоналу при виникненні надзвичайних ситуацій; Інформаційно-довідковий куточок з питань цивільного захисту.
Вересень	Оголошення наказу про організацію ЦЗ та інструкції щодо дій персоналу	Наказ про організацію ЦЗ; Інструкція щодо дій персоналу при загрозі або виникнення НС; Інформаційно-довідковий куточок з питань ЦЗ;
Жовтень	Тиждень знань основ безпеки життєдіяльності; Протипожежне тренування	Наказ про підготовку та проведення тижня знань з основ безпеки життєдіяльності в загальноосвітньому закладі; План підготовки до проведення тижня знань основ безпеки життєдіяльності
Березень	Загальна підготовка працівників щодо дій в умовах надзвичайних ситуаціях;	План проведення протипожежних тренувань; Журнал обліку протипожежних тренувань
Квітень	День цивільного захисту	Наказ про підготовку і проведення комплексного об'єктивного тренування з питань цивільного захисту;
Травень	Тиждень знань основ безпеки життєдіяльності	Наказ про підготовку проведення Тижня знань з основ безпеки життєдіяльності в загальноосвітньому навчальному закладі; План підготовки проведення "Тижня знань" з основ безпеки життєдіяльності (з весняно-літньої тематики)

Також ліцей №2 ім. Івана Франка співпрацює всеукраїнськими дитячо-юнацькими військово-патріотичними організаціями такі як "Сокіл", "Пласт" та інші. Кілька разів на рік проводяться зустрічі, ігри та фізичні заняття на які можуть приєднатись всі бажаючі учні. Під час цих зборів всі присутні мають можливість послухати захопливі лекції про історію України або ж запрошуються військові, волонтери і медики які наставляють молодь на

сміливість та національну свідомість що дуже потрібно у теперішній час, також є можливість повчитись військовому мистецтву зброї та пограти захопливі ігри. Прикладом може слугувати військово-патріотична гра “Джура”, що є видом позакласної праці з патріотичного та морального та етичного навчання дітей, спортивним методом. Проведення гри у ліцеї відштовхується від учнівського самоврядування, спрямоване на традиції козацького осередку та являється добровільним об’єднанням дітей для виконання поставлених завдань.

План реагування на надзвичайні ситуації навчального закладу при загрозі або виникненні надзвичайної ситуації затверджується директором ліцею №2 імені Івана Франка Збараського району Тернопільської області Багрій Марією Тарасівною. У цьому плані передбачені такі пункти: загальні положення; характеристика можливої обстановки в районі Збараського ліцею №2 ім. Івана Франка при виникненні надзвичайної ситуації; порядок оповіщення адміністрації, та іншого персоналу про загрозу виникнення надзвичайних ситуацій; порядок укриття персоналу в захисних спорудах цивільного захисту; порядок видачі персоналу засобів індивідуального захисту; додержання протиепідемічних заходів при загрозі розповсюдження небезпечних інфекційних захворювань; особливі дії працівників при деяких надзвичайних ситуаціях.

## **ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ**

Первинний облік по виплатах працівникам – це система обліку фінансових транзакцій, пов’язаних із виплатами заробітної плати працівникам підприємства. Його основна мета – забезпечити точність та достовірність обліку витрат на оплату праці та пов’язаних із цим обов’язків. Базуючись на вказаних завданнях первинного обліку, Збараський ліцей №2 імені Івана

Франка Збараської міської ради здійснює наступні облікові процедури: облікове оформлення особового складу; облікове оформлення робочого часу; облік операцій по нарахування виплат працівникам ліцею; чітке виконання законодавчих та нормативних актів щодо праці; здійснення своєчасних розрахунків щодо виплат працівникам ліцею. Документальне відображення особового складу та виплат працівникам ліцею передбачає формування ряду обов'язкових документів згідно визначених законодавчих вимог та внутрішніх правил установи. Першочерговим документом для відображення визначених посад в ліцеї є сформований штатний розпис. Для відображення робочого часу Збараський ліцей №2 імені Івана Франка Збараської міської ради використовує таблиць робочого часу. Операції з нарахування виплат працівникам потребують використання та складання певних документів. До таких документів належать: розрахункова (розрахунково-платіжна) відомість; платіжна відомість; лікарняний; графік відпусток; документи щодо додаткових виплат; заяви працівників.

Для удосконалення документального оформлення виплати заробітної плати та інших виплат в ліцеї можна розглянути такі пропозиції: 1) впровадження електронної системи обліку виплат та заробітної плати, яка автоматизує процес створення, збереження і моніторингу документів. Це знизить ризик помилок та спростить доступ до інформації; 2) впровадження автоматизованих звітів та аналітики для швидкого отримання зведених даних про виплати та ефективність системи оплати праці. Ці заходи сприятимуть покращенню ефективності та точності ведення документації з оплати праці в ліцеї, а також забезпечать відповідність законодавчим вимогам та найкращим стандартам управління персоналом.

Методичні аспекти синтетичного обліку виплат працівникам визначають стратегію та правила ведення обліку, що спрямовані на систематизацію та узагальнення облікової інформації про витрати на оплату праці в ліцеї. Синтетичний облік є важливою частиною системи обліку, і методичні аспекти допомагають забезпечити правильність та послідовність

цього процесу. Бухгалтерська система працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка передбачає використання рахунку 65 для облікового відображення та узагальнення інформаційних даних щодо виплат працівникам в розрізі заробітної плати, допомоги при виникненні тимчасової непрацездатності, виплат учням, інших схожих виплат. В обліковій системі ліцею відображення нарахувань виплат працівникам здійснюється наступною кореспонденцією: по кредиту субрахунку 6511 і по дебету субрахунку 8011 (8021). Основною складовою заробітної плати працівника ліцею є посадовий оклад. Останній визначається посадою і розміром тарифного розряду, присвоєного кожній посаді зокрема. Розрахунки з працівниками ліцею ведуться з допомогою аналітичного обліку по кожному працівнику, враховуючи різні види виплат та утримань. Загальна сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (тобто за кожним окремим працівником) відповідає кредитовому обороту по синтетичному рахунку.

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

Чинне законодавство України передбачає оподаткування виплат працівникам відповідно до встановлених податкових ставок та правил. Оподаткування виплат працівникам Збараського ліцею №2 імені Івана Франка включає обов'язкові внески до соціальних фондів, податок на доходи фізичних осіб та інші податки, що передбачені чинним законодавством. Наведені види оподаткування по-різному застосовуються до виплат працівникам. Податок та доходи фізичних осіб, військовий збір, утримання за виконавчими листами, профспілкові внески зменшують суму нарахованих виплат працівникам.



Єдиний соціальний внесок нараховується на суму виплат працівникам, не зменшує їх суму та сплачується роботодавцем. Важливим правилом згідно чинного законодавства є дотримання розміру відрахувань із виплат працівникам: не більше 20% при кожній виплаті заробітної плати, але в окремих випадках законодавством передбачається до 50% відрахувань із заробітної плати. Водночас останнє обмеження не враховується при утриманні за виконавчими листами та при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт. Тоді дозволяється здійснювати утримання із заробітної плати до 70%.

Аналіз персоналу освітнього закладу – це систематичний процес збору, оцінки та інтерпретації інформації щодо кадрового складу та його діяльності в навчальному закладі. Основна мета цього аналізу полягає в розумінні сильних та слабких сторін персоналу, виявленні можливостей для поліпшення роботи педагогічного колективу та підвищенні якості освіти. Значення аналізу персоналу освітнього закладу полягає в тому, щоб зрозуміти і покращити ефективність та якість навчання шляхом оцінки та оптимізації роботи педагогічного та адміністративного персоналу.

Працівники Збараського ліцею №2 імені Івана Франка включають дві групи: педагогічний персонал та інший персонал (адміністративно-господарський) Кількість працівників впродовж 2021-2022 рр. не змінювалася. Загальна кількість педагогічних працівників 60 чол., є 4 сумісники. Тобто є повна відповідність ліцензійним умовам щодо укомплектування освітнього закладу педагогічними працівниками.

Аналіз кадрового забезпечення – це процес систематичного вивчення та оцінки різних аспектів кадрової структури та кадрового потенціалу освітнього закладу. Основною метою аналізу кадрового забезпечення є забезпечення відповідності кадрових ресурсів стратегічним та оперативним цілям освітнього закладу. Кадрове забезпечення Збараського ліцею №2 імені І. Франка відповідає чинному законодавству щодо умов організації та функціонування освітнього закладу. Більше 90% педагогічних працівників мають вищу освіту. Середня спеціальна освіта – лише у 3 працівників.

Кваліфікаційний рівень педагогічних працівників ліцею на достатньо високому рівні. Серед них 11 педагогічних працівників з кваліфікаційною категорією «спеціаліст першої категорії», 5 – «спеціаліст другої категорії», 9 – «спеціаліст», 2 – «молодший спеціаліст». Педагогічні працівники ліцею мають також педагогічні звання. Зокрема з педагогічним званням «старший учитель» є 17 педагогічних працівників, і 6 з педагогічним званням «учитель-методист».

Аналіз персоналу освітнього закладу – це систематичний процес збору, оцінки та інтерпретації інформації щодо кадрового складу та його діяльності в навчальному закладі. Основна мета цього аналізу полягає в розумінні сильних та слабких сторін персоналу, виявленні можливостей для поліпшення роботи педагогічного колективу та підвищенні якості освіти. Працівники Збараського ліцею №2 імені Івана Франка включають дві групи: педагогічний персонал та інший персонал (адміністративно-господарський). Кількість працівників впродовж 2021-2023 рр. не змінювалася. Загальна кількість педагогічних працівників 60 осіб, є 4 сумісники. Тобто є повна відповідність ліцензійним умовам щодо укомплектування освітнього закладу педагогічними працівниками. Інший персонал налічує 22 особи.

Основною метою аналізу кадрового забезпечення є забезпечення відповідності кадрових ресурсів стратегічним та оперативним цілям освітнього закладу. Кадрове забезпечення Збараського ліцею №2 імені І. Франка відповідає чинному законодавству щодо умов організації та функціонування освітнього закладу. Більше 90% педагогічних працівників мають вищу освіту. Середня спеціальна освіта – лише у 3 працівників. Кваліфікаційний рівень педагогічних працівників ліцею на достатньо високому рівні. Серед них 11 педагогічних працівників з кваліфікаційною категорією «спеціаліст першої категорії», 5 – «спеціаліст другої категорії», 9 – «спеціаліст», 2 – «молодший спеціаліст». Педагогічні працівники ліцею мають також педагогічні звання. Зокрема з педагогічним званням «старший учитель» є 17 педагогічних працівників, і 6 з педагогічним званням «учитель-методист».

Суть аналізу фонду заробітної плати полягає в забезпеченні ефективного використання бюджетних ресурсів для оплати праці, щоб забезпечити вищий ступінь якості освіти та управлінської ефективності. з результатів аналізу фонду оплати праці педагогічного персоналу та іншого персоналу Збараського ліцею №2 імені І. Франка в 2023 рр. найбільше у фонді оплати праці згідно штатного розпису закладено на заступника директора, оскільки є кілька заступників у ліцеї, і на прибиральника службових приміщень, оскільки в школі є великий обсяг приміщення. У штатному розписі більша сума закладена на фонд оплати іншого персоналу – 2051310,48 грн., а на фонд оплати праці педагогічних працівників – 1557220,50 грн.

Аналіз видатків на оплату праці в контексті кошторису освітнього закладу є систематичним процесом вивчення та оцінки видатків, призначених для оплати праці працівників закладу. Загальна сума видатків на оплату праці і нарахування на заробітну плату педагогічного персоналу зросла з 11045181 грн. у 2022 році до 11100000 грн. у 2023 році. Оплата праці залишається стабільною, зростання з 9094410 грн. у 2022 році до 9100000 грн. у 2023 році не є значущим. Нарахування на заробітну плату зросли з 1950771 грн. у 2022 році до 2000000 грн. у 2023 році. Це може свідчити про збільшення соціальних виплат, податків або інших обов'язкових внесків. Загальний ріст видатків є помірним, що може вказувати на обережне фінансове планування та урахування різних факторів, таких як інфляція, зміни в ринкових умовах та інші. Загальні витрати на оплату праці і нарахування на заробітну плату іншого персоналу відзначилися значним зростанням, збільшившись з 2222101 грн. у 2022 році до 2586400 грн. у 2023 році. Оплата праці виявила тенденцію до зростання, збільшившись з 1759919 грн. у 2022 році до 2120000 грн. у 2023 році. Нарахування на заробітну плату також зросли, але у меншому темпі, з 462182 грн. у 2022 році до 466400 грн. у 2023 році. Зростання видатків на оплату праці та нарахування на заробітну плату іншого персоналу здавалося може бути пов'язане з різними факторами, такими як зміни у штаті працівників, підвищення заробітних плат тощо.

Аналіз динаміки, складу та структури фонду оплати праці в освітньому закладі включає в себе розрахунок абсолютних та відносних відхилень. Фонд основної заробітної плати педагогічного персоналу відзначився невеликим збільшенням, яке становить 0,51% в абсолютному вираженні та 0,36% у відносному вираженні. Це свідчить про ретельне планування та стабільність фонду для основної оплати праці. Фонд додаткової заробітної плати показав зростання на 2,52% у відносному вираженні, що може свідчити про збільшення додаткових виплат працівникам. Суттєве зменшення на 6,68% фонду інших заохочувальних і компенсаційних виплат може викликати увагу. Це може бути наслідком перегляду системи винагород та компенсаційних пакетів. Фонд оплати праці педагогічного персоналу залишився майже незмінним, збільшившись лише на 0,06%, що може вказувати на збереження фінансової стабільності у сфері оплати праці у ліцеї. Фонд оплати праці іншого персоналу показав значне зростання на 46,96% в абсолютному вираженні, що вказує на значний внесок у сумарні витрати ліцею.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки: Навчальний посібник/В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай.- К. : Знання, 2008. - 647 с.
2. Калина А.В. Економіка праці / А.В. Калина - К.: МАУП, 2009. - 272с.

3. Колота А.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : Навчальний підручник / А.М. Колот, Е40 О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. - К. КНЕУ, 2009 - 509-510 с.
4. Колота А.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : Навчальний підручник / А.М. Колот, Е40 О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. - К. КНЕУ, 2009 - 511-512 с.
5. Лопушняк Г.С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу: авторський підручник / д-р. екон.наук, проф., проф. Г.С. Лопушняк. - ДВНЗ, 2017, №1 (29).
6. Селіванова Н. М. Особливості організації та методики обліку і документування розрахунків за виплатами працівникам підприємства. ECONOMICS: time realities. 2020. №2(48). С. 73-83.
7. Казначей Г. Якими первинними документами оформити зарплату? Дебет-Кредит. 2023. URL: <https://news.dtkk.ua/labor/labor-relations/85051-iaкими-pervinnimi-dokumentami-oformiti-zarplatu> (дата звернення: 19.10.2023).
8. Линник О. І., Сайганова А. Д. Актуальні питання організації обліку та документування операцій із заробітної плати. Економіка і суспільство. 2017. №13. С. 1375-1380.
9. Гамова О. В., Козачок І. А., Нікітюк А. В. Особливості обліку та удосконалення контролю нарахування заробітної плати в бюджетній організації. Ефективна економіка. 2019. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6880> (дата звернення: 20.11.2023).
10. Подмешальська Ю. В. Удосконалення організації обліку заробітної плати. Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід. 2020. Випуск 1. С. 59-61.

11. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 29.11.2011 р. №1798. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12#Text> (дата звернення: 21.10.2023).
12. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки та коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/КР021298?an=708> (дата звернення: 21.10.2023).
13. Про підвищення оплати праці педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 р. №22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/22-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 18.10.2023).
14. Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 р. №1391. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1391-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 21.10.2023).
15. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. №2715-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 21.10.2023).
16. Уманська В. Г., Бутко Н. В., Свиначенко І. В. Виплати працівникам підприємства: облік, оподаткування та контроль. Економічний простір. 2021. №166. С. 110-114.
17. Очеретько Л. М., Хохлова І. А. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам та шляхи їх вирішення. Ефективна економіка. 2018. Випуск №10. С. 3-6.

18. Економічний аналіз : навчальний посібник для здобувачів вищої освіти / Н. Ю. Рекова, Є. О. Підгора, В. В.Ровенська, О. В. Латишева, Т. П. Гігіс, І. Ю. Єрфорт, І. І. Смирнова, С. В. Касьянюк. Краматорськ: ДДМА, 2021. 200 с.
19. Звакова А. О. Святина Н. С. Яловега Л. В. Аналіз розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. Актуальні питання сучасної економіки, II Всеукраїнська науково-практична конференція (4 грудня 2019 року). Полтава, 2019. С. 371-374.
20. Савченко А. М., Мироненко Т. В., Романченко О. І. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. Економіка та держава. 2019. № 11. С. 83-87.
21. Ратинський В, Співак С., Синькевич Н. Розвиток економічного аналізу в Україні в контексті цифрової економіки. №7 (2023): Ефективна економіка.
22. Синькевич Н.І. Сучасні види економічного аналізу. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоekonomічному просторі» (19 травня 2023 року) на базі кафедри бухгалтерського обліку та аудиту Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя. – Тернопіль, ТНТУ, 2023. с. 111-113.
23. Шаповал А. С. Методика економічного аналізу виконання кошторису бюджетних установ. Молодий вчений. 2016. №3(30). С. 234-238.
24. Міщук Г. Ю., Джигар Т. М., Шишкіна О. О. Економічний аналіз: навч. посібник. Рівне: НУВГП, 2017. 156 с.  
Особливості оплати праці працівників ОМС та бюджетних установ в умовах воєнного стану. Березень, 2022. URL: <https://auc.org.ua/novyna/osoblyvosti-oplaty-praci-pracivnykiv-oms-ta-byudzhethnyh-ustanov-v-umovah-voeyennogo-stanu> (дата звернення: 10.11.2023).

25. Воськало Н. М., Воськало В. І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. Східна Європа: Економіка, бізнес та управління. 2018. Випуск 2. Частина 13. С. 239-241.
26. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. // Колективна монографія за ред. к.е.н., професора Т. М. Кір'ян. – К.: 2017. – 245 с. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2018/01/Kolektyvna-monografiya-2017-rik..pdf>. (дата звернення 01.06.2019).
27. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. Вісник ЖДТУ. 2011. № 2 (56). URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4669/1/15.pdf>. (дата звернення 04.05.2019).
28. Завіновська Г.Т. Економічні праці: [навч. посіб.] / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300с. URL: <http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39/> (дата звернення 02.03.2019).
29. Дерев'янка М.І. Мінімальний розмір оплати праці як гарантія у сфері трудових правовідносин. Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «ПРАВО». 2016. Випуск 1, ч. 2. С. 153–158.