

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ**

**БРЕХУНОВА ДАР'Я ОЛЕКСАНДРІВНА**

**«ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ  
З ОПЛАТИ ПРАЦІ»**

**(на матеріалах комунального закладу «Чернігівський регіональний  
центр підвищення кваліфікації»)**

**Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»  
Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»**

**АВТОРЕФЕРАТ  
кваліфікаційної роботи  
на здобуття освітнього ступеню «магістр»**

Чернігів 2022

Кваліфікаційною роботою є рукопис

Робота виконана на кафедрі економіки, обліку і оподаткування  
Національного університету «Чернігівська політехніка»

**Науковий керівник:** к.е.н., доцент СИДОРЕНКО Олександр Олексійович,  
доцент кафедри економіки, обліку і оподаткування Національного  
університету «Чернігівська політехніка»

**Рецензент:** завідувач фінансового сектора головний бухгалтер комунального  
закладу «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації» Котляр  
Олена Олексіївна

Захист відбудеться «\_\_» грудня 2022 р. о 9.00 год. на засіданні  
Екзаменаційної комісії у Національному університеті «Чернігівська  
політехніка»

В.о. завідувача кафедри економіки,  
обліку і оподаткування  
доц., професор

Дерій Ж.В.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність дослідження.* Облік розрахунків по заробітній платі є об'єктом досліджень науковців, тому що комплексно регулюється нормами бухгалтерського, трудового і податкового законодавства. Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці включає ієрархію від ринкового регулювання, державного регулювання до колективного і договірної регулювання, внутрішнього регулювання на рівні суб'єктів господарювання. Всі названі напрями мають недоліки, які вимагають доопрацювання. В дослідженнях зустрічаються синонімічні поняття, пов'язані з темою кваліфікаційної роботи: заробітна плата, розрахунки з оплати праці, виплати працівникам.

У 2022 році українські підприємства стикаються з необхідністю вирішення ряду проблем: оплата праці й розрахунки з працівниками; відсутність працівника на робочому місці; відсутність коштів на оплату праці у зв'язку з поганим фінансовим станом; умови виробничо-господарської діяльності при неможливості її ведення. Методичні основи з обліку розрахунків по оплаті праці залишилися незмінними, але підходи в організації оплати праці зазнали змін.

*Аналіз досліджень і публікацій.* У наукових працях вчених розкриті питання щодо методики обліку розрахунків з оплати праці, а також оподаткування, обліку наявності й руху працівників, кадрового документування, ефективності використання трудових ресурсів тощо, розглядаються проблеми пов'язані з організацією оплати праці та висвітлюються напрямки удосконалення. Серед науковців можна виділити наступні прізвища: Бутинець Ф.Ф., Гринчуцький В.І., Гудзенко Н.М., Гуренко Т.О., Гуцаленко Н.В., Іщенко Я.П., Коваль Н.І., Крохмаль В.В., Мудрик М.В., Пархоменко О.І., Правдюк Н.Л., Садовська І.Б. та ін. Але не дивлячись на великий обсяг робіт, призначених обліку і аналізу розрахунків з оплати праці, окремі особливості потребують вирішення: законодавча база для організації обліку праці; вибір форм та систем оплати праці, шляхів їх удосконалення. Для цього існує нагальна потреба в удосконаленні методологічних правил та фіскальних процедур відносно облікового відображення розрахунків з оплати праці, деталізації синтетичних та аналітичних рахунків

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних і практичних положень і розробка рекомендацій щодо вдосконалення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці у комунальному закладі «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації».

Для досягнення поставленої мети кваліфікаційної роботи необхідно вирішити такі завдання:

- розглянути економічну сутність розрахунків з оплати праці;
- вивчити особливості організації обліку розрахунків з оплати праці;
- дослідити методичні підходи до аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві;

- узагальнити сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку галузі надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації в *Україні*;
- надати фінансово-економічну характеристику підприємства;
- представити загальну характеристику системи бухгалтерського обліку комунального закладу «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації»;
- оцінити систему обліку розрахунків з оплати праці в комунальному закладі «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації»;
- провести економічний аналіз розрахунків з оплати праці в комунальному закладі «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації»;
- окреслити напрями покращення організації роботи бухгалтерської служби, документообігу та облікової політики підприємства;
- розробити шляхи удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є процес обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи є сукупність теоретичних, методичних і практичних питань обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Основою проведення досліджень стало застосування загальновизнаних наукових методів фундаментальної, загальнонаукової методології пізнання досліджуваних явищ і процесів. У процесі дослідження бухгалтерського обліку й аналізу розрахунків з оплати праці використовувалися методи аналізу, синтезу, індукції та дедукції, які застосовувалися для розкриття теоретичних аспектів обліку й аналізу розрахунків з оплати праці. Методи абстрагування, конкретизації та спостереження сприяли дослідженню сучасного стану обліку та документування. У вивченні питань методики та організації обліку й аналізу на підприємстві широко використовувалися методи: табличний, графічний, рядів динаміки, аналіз, синтез, порівняння.

Інформаційно-методологічною базою при написанні кваліфікаційної роботи були наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з обліку та аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці, наукова література, періодичні видання, законодавчі й нормативні акти України, що регламентують бухгалтерський облік, а також матеріали підприємства (дані первинного, аналітичного і синтетичного бухгалтерського обліку, показники фінансової звітності та установчі документи).

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці пропозицій з удосконалення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці та їх впровадженням і використанням у діяльності комунального закладу «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації».

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота має таку структуру: вступ, 3 розділи, висновки, список використаних джерел із 71 найменування. Загальний обсяг роботи становить 111 сторінок. Кваліфікаційна робота містить 31 таблицю та 20 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі розкрита актуальність теми випускної кваліфікаційної роботи, встановлено мету та завдання, предмет і об'єкт, методи та інформаційна база дослідження, визначене практичне значення результатів дослідження, а також подано структуру роботи.

У першому розділі «**Теоретичні основи організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці підприємства**» подано визначення заробітної плати (оплати праці; виплати працівникам) у нормативно-правових актах. Окремо зазначено про зміни, які діють протягом воєнного стану. Фонд оплати праці включає три категорії виплат: фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати; інші заохочувальні і компенсаційні виплати. Структура заробітної плати складається з наступних її видів: основна, додаткова та інші додаткові і компенсаційні виплати. Знання структури оплати праці необхідне бухгалтеру для того, щоб визначити, на які субрахунки витрат відносити зарплату, як проводити розрахунки, заповнювати звітність, розраховувати податки і збори.

На підприємствах України застосовують дві форми оплати праці: погодинну (оплата праці залежить від відпрацьованого часу і встановлених тарифних ставок чи посадових окладів) і відрядну (оплата праці залежить від виготовленого обсягу продукції (робіт чи послуг) з урахуванням складності й умов праці та відрядних розцінок за одиницю продукції (робіт чи послуг) встановленої якості. Для нарахування основної заробітної плати працівникам з почасовою оплатою праці необхідно мати відомості про посадові оклади (за штатним розписом), присвоєні розряди (на підставі наказів по підприємству), а також дані табельного обліку відпрацьованого ними часу за відповідний період (місяць тощо). У разі нарахування основної заробітної плати працівникам, яким встановлено відрядну оплату праці, крім табеля, необхідно мати відомості про виробіток і розцінки за виконані роботи.

В роботі викладено методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботу, виконану працівниками, її розкриття у звітності підприємства визначені П(С)БО 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 № 601. Облік нарахування й виплати заробітної плати має проводитися згідно з чинним законодавством, нормативними та інструктивними матеріалами, які регулюють трудові відносини. Зазначені завдання бухгалтерського обліку заробітної плати.

Держава гарантує мінімальний посадовий оклад працівника, який дорівнює прожитковому мінімуму для працездатної особи, встановлюється на 1 січня. Якщо нарахована заробітна плата менше до мінімальної, то здійснюється доплата на суму різниці. Варіантами економії фонду оплати праці є оголошення простою, неповного робочого часу, відпустки за свій рахунок на час воєнного стану, призупинення дії трудового договору.

Вказано, що розрахунки за заробітною платою ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з

депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Відображення нарахованої заробітної плати у складі витрат підприємства можна здійснювати трьома способами: за допомогою рахунків класу 9 «Витрати діяльності», одночасно за допомогою рахунків класу 8 і 9.

Наведено типові форми первинних документів з обліку праці та її оплати за групами: облік особового складу (форми № П-1, П-2, П-3, П-4), облік використання робочого часу (форма № П-5), документи для розрахунку заробітної плати (форма № П-6, П-7).

Інвентаризація розрахунків за заробітною плати проводиться відповідно до Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань від 02.09.2014 р. № 879 інвентаризаційною комісією та у присутності матеріально відповідальної особи.

Вказано про те, що відображення інформації розрахунків з оплати праці знаходить місце у фінансовій звітності: ф. № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» – у III розділі пасиву балансу відображені поточні зобов'язання за розрахунками зі страхування (рядок 1625) та з оплати праці (рядок 1630); ф. № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» – у III розділі «Елементи операційних витрат» у рядку 2505 відображені витрати на оплату праці, а у рядку 2510 відображені відрахування на соціальні заходи; ф. № 3 «Звіт про рух грошових коштів» (рядки 3105, 3110, 3115); у Примітках до річної фінансової звітності.

Обов'язкова податкова звітність по розрахунках з оплати праці включає: об'єднана форма із ПДФО, військового збору та ЄСВ, – оновлена форма Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску.

Константовано, що мета аналізу розрахунків з оплати праці заключається у визначенні витрат на оплату праці робітникам за видами діяльності, величини продуктивності праці, достовірності нарахування заробітної плати, розрахунків із працівниками з оплати праці.

Прописана в таблиці інформаційна база для проведення економічного аналізу розрахунків з оплати праці: планові і нормативні документи, первинні документи, облікові реєстри, статистична звітність, внутрішня позаоблікова інформація, зовнішня інформація, дані особистих спостережень, інші джерела.

Розглянуто методичні прийоми при проведенні аналізу розрахунків з оплати праці: розрахунково-аналітичні прийоми: порівняння, використання абсолютних, відносних, середніх величин, групування, балансове узагальнення, прийоми графічного та табличного відображення даних, ряд динаміки, індексний метод; евристичні методи; економіко-математичні прийоми; специфічні методи аналізу розрахунків з працівниками. Написано в роботі про те, що спочатку проводиться аналіз загального розміру, зміни фонду оплати праці на підприємстві: вивчається загальна величина фонду оплати праці, аналізуються зміни у розмірі порівняно з попереднім періодом дослідження. Потім аналізується структура фонду оплати праці в розрізі

основної і додаткової зарплати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Здійснюється оцінка змін за період і виявляються співвідношення між окремими напрямками стимулювання.

У другому розділі **«Організація обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в комунальному закладі «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації»** досліджена діяльність регіональних центрів підвищення кваліфікації та регіональних інститутів державного управління Національної академії державної управління. Навчання в них проводяться за професійними та короткостроковими програмами підвищення кваліфікації за різноманітними тематиками. А саме навчання проходять державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, заступники, посадові особи місцевого самоврядування, депутати місцевих рад, інші працівники органів виконавчої влади, державних підприємств. Виявлено за статистичним матеріалом зростання кількості слухачів. Програми підвищення кваліфікації реалізуються в останні часи дистанційно. Відповідно збільшуються суми видатків на організацію підвищення кваліфікації. Після початку війни Національне агентство України з питань державної служби намагається забезпечити проведення навчання управлінських державних кадрів з врахування нагальних потреб в період воєнного стану.

Вивчено організаційну і статутну діяльність комунального закладу «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації». Підприємство є неприбутковою організацією та утримується за рахунок Чернігівського обласного бюджету. За даними аналізу основних фінансово-економічних показників комунального закладу «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації» за 2019-2021 роки відмічаються позитивні тенденції: збільшення доходів, покращення ефективності використання основних засобів, трудових ресурсів.

Описана структура фінансового сектору установи, яка складається з головного і провідного бухгалтерів. Бухгалтерський облік усіх господарських операцій, пов'язаних з виконанням кошторисів, здійснюється у хронологічному порядку за меморіально-ордерною формою обліку з використанням наступного програмного забезпечення: «ІС-ПРО», Сота та інших програм. Позитивним відмічено ведення обліку із застосуванням елементів автоматизації, затвердження посадових інструкцій, наказу про облікову політику, забезпеченість бухгалтерії оргтехнікою і належними умовами робочого місця.

В підрозділі щодо практичного дослідження організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці вказано, що фінансування виплат заробітної плати здійснюють за захищеною статтею видатків за кодом 2111, що здійснюється першочергово. Основні документи, які регулюють трудові відносини в Центрі: Колективний договір, контракт; Положення про оплату праці працівників, Положення про преміювання працівників, Положення про надання матеріальної допомоги, заохочувальних та компенсаційних виплат працівникам, Статут, Наказ про облікову політику.

Форма оплати праці – погодинна. Регістр обліку оплати праці – меморіальний ордер № 5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій» щомісячно. Синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться на субрахунках 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів: 6511 «Розрахунки із заробітної плати», 6518 «Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання». Податок на доходи фізичних осіб нараховується у кредит рахунка 6311.1, військовий збір – 6311.2, профвнески – 6516.1. ЄСВ нараховується на субрахунок 6313.1. Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться а кожним працівником і за видами виплат.

Поданий перелік форм звітності по розрахунках з оплати праці: форма № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці», Форма № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці», форма № 2д Звіт про надходження та використання коштів загального фонду, форма № 4-1д Звіт про надходження і використання коштів, отриманих як плата за послуги, Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, додатками до звіту є форма № 1-дс Баланс і форма № 2-дс Звіт про фінансові результати.

В аналітичній частині проведений аналіз розрахунків з оплати праці, який показав використання лише погодинної форми оплати праці, нарахування премій, надбавок, додаткової оплати праці. Кількість персоналу незмінно становить 16 осіб в комунальному закладі. Працівники отримують достойний рівень оплати праці, вище за середній рівень по Чернігівській області і по Україні. Витрати на оплату праці зростають інтенсивними темпами, до того ж помічено наявність матеріальної мотивації праці (частка зарплати в доходах збільшується). Спостерігається економія фонду оплати праці. Фонд оплати праці зростає за всіма складовими, але найбільшу питому вагу мало збільшення фонду основної заробітної плати (більше 50%). Аналіз елементів фонду додаткової заробітної плати свідчить, що більше, ніж у 3 рази зросли премії та винагороди, які носять систематичний характер, а виплати, які пов'язані з індексацією заробітної плати, кожного року зменшувалися. Серед заохочувальних виплат найбільше зростання відбулося по соціальних пільгах, які мають індивідуальний характер, що є свідченням ефективності діяльності керівництва з мотивування працівників до поліпшення результатів роботи. Загальні витрати установи зменшені на 30813 грн у зв'язку з випередженням темпу росту продуктивності праці над темпом росту середньорічної зарплати в 2021 році порівняно з 2020 роком. Вплив значний і є позитивним, так як зменшує витрати закладу і збільшує відповідно фінансові результати діяльності комунального підприємства. Спостерігається економія фонду оплати праці. Так як зростає продуктивність праці, працівники мотивовані, нарощуються доходи.

У третьому розділі **«Пропозиції щодо вдосконалення організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в комунальному закладі «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації» при комплексному урахуванні всіх факторів впливу на організацію обліку в**



закладі освіти зведені основні заходи: вдосконалення робочого плану рахунків в закладі освіти, удосконалення наказу про облікову політику в закладі освіти, впровадження графіку документообігу, покращення системи управлінського обліку. Рекомендовано покращити роботу фінансового сектору закладу з точки зору покращення матеріальних, психологічних, фізіологічних, організаційних норм. Розроблен в кваліфікаційній роботі заходи з удосконалення обліку розрахунків з оплати праці: складання графіку організації робочого часу працівників фінансового сектору, удосконалення рахунку 6511 «Розрахунки з оплати праці» через його перейменування на 6511 «Розрахунки з оплати праці та виплат працівників», додавши два субрахунки: 65112 «Виплати працівникам при звільненні у зв'язку з досягненням пенсійного віку»; 65113 «Виплати працівникам при звільненні у зв'язку з рішенням суб'єкта державного сектору». Такж подані рекомендації з покращення організації обліку розрахунків з оплати праці, збільшення доходів Центру.

## **ВИСНОВКИ**

За результатами проведеного узагальнення та систематизації теоретико-методичних і практичних аспектів організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці та визначивши напрями його вдосконалення, встановлено наступне.

1. Вивчено законодавче і теоретичне підґрунтя сутності розрахунків з оплати праці, вдалим визначенням заробітної плати вважається таке: заробітна плата є грошовим і негрошовим виразом винагороди працівнику, яка надається роботодавцем працівникові за виконану ним роботу під час ведення господарської діяльності підприємством, установою, організацією.

2. Обґрунтовано, що облік розрахунків з оплати праці сприяє збільшенню виробітку, повноті використаного робочого часу, правильному розрахунку чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Правильно обрана система зарплати з врахуванням особливостей трудового процесу, професій, кваліфікації, особистих інтересів, – це ефективний організаційний засіб і мотивуючий фактор.

3. Узагальнено, що основними документами, які регулюють оплату праці є Кодекс Законів про працю та Закон України «Про оплату праці». Основним документом, за яким здійснюється облік заробітної плати працівника є «Розрахунково-платіжна відомість працівника». Економічний аналіз виступає важливим елементом аналітичної роботи й інструментом управління діяльністю підприємства, розробки пропозицій щодо вдосконалення стимулювання працівників.

4. Описано, що комунальний заклад «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації» є неприбутковою організацією та утримується за рахунок Чернігівського обласного бюджету. Фінансово-господарська діяльність Центру здійснюється на основі його кошторису. Навчання в Центрі проходять державні службовці, голови місцевих державних

адміністрацій, заступники, посадові особи місцевого самоврядування, депутати місцевих рад, інші працівники органів виконавчої влади, державних підприємств. В динаміці кількість слухачів зростає. Програми підвищення кваліфікації реалізуються в останні часи дистанційно. Відповідно збільшуються суми видатків на організацію підвищення кваліфікації. Після початку війни установа намагається забезпечити проведення навчання управлінських державних кадрів з врахування нагальних потреб в період воєнного стану. За даними аналізу основних фінансово-економічних показників Комунального закладу «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації» за 2019-2021 роки відмічаються позитивні тенденції: збільшення доходів, покращення ефективності використання основних засобів, трудових ресурсів.

5.Константовано, що фінансовий сектор установи складається з головного і провідного бухгалтерів. Бухгалтерський облік усіх господарських операцій, пов'язаних з виконанням кошторисів, здійснюється у хронологічному порядку за меморіально-ордерною формою обліку з використанням наступного програмного забезпечення: «ІС-ПРО», Сота та інших програм. Позитивним є ведення обліку із застосуванням елементів автоматизації, затвердження посадових інструкцій, наказу про облікову політику, забезпеченість бухгалтерії оргтехнікою і належними умовами робочого місця. Але при цьому рекомендовано удосконалити наказ про облікову політику, узгодивши його з вимогами нового законодавства, відобразити в ньому галузеві особливості, а також елементи, що стосуються теми дослідження (розрахунків з оплати праці), відмічено відсутність прозорої аналітики в субрахунках, відсутність оформленого документообороту.

6.Пояснено, що фінансування виплат заробітної плати здійснюють за захищеною статтею видатків за кодом 2111, що здійснюється першочергово. Основні документи, які регулюють трудові відносини в Центрі: Колективний договір, контракт; Положення про оплату праці працівників, Положення про преміювання працівників, Положення про надання матеріальної допомоги, заохочувальних та компенсаційних виплат працівникам, Статут, Наказ про облікову політику. Форма оплати праці – погодинна. Із заробітної плати працівників здійснюються наступні обов'язкові утримання: ПДФО 18% і військовий збір 1,5%, профспілкові утримання. Нарахування єдиного соціального внеску для Центру: ставка єдиного внеску становить від 22 % – для заробітної плати робітників; для заробітної плати найманих працівників-інвалідів – 8,41%. Перелік форм первинних документів з обліку розрахунків з оплати праці, які застосовують в установі: наказ про прийняття на роботу, особова картка працівника, наказ про надання відпустки, наказ про припинення контракту, наказ про переведення працівника на іншу посаду. Регістр обліку оплати праці – меморіальний ордер № 5 «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій» щомісячно.

7.Доведено, що синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться на субрахунках 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних

коштів: 6511 «Розрахунки із заробітної плати», 6518 «Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання». Податок на доходи фізичних осіб нараховується у кредит рахунка 6311.1, військовий збір – 6311.2, профвнески – 6516.1. ЄСВ нараховується на субрахунок 6313.1. Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться а кожним працівником і за видами виплат. Форми звітності по розрахунках з оплати праці до контролюючих органів: до управління статистики Форма № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці», Форма № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці»; Управління державної казначейської служби – форма № 2д Звіт про надходження та використання коштів загального фонду, форма № 4-1д Звіт про надходження і використання коштів, отриманих як плата за послуги; Податкової служби – Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, додатками до звіту є форма № 1-дс Баланс і форма № 2-дс Звіт про фінансові результати.

8. Проведено аналіз розрахунків з оплати праці, який показав використання лише погодинної форми оплати праці, нарахування премій, надбавок, додаткової оплати праці. Кількість персоналу незмінно становить 16 осіб. Працівники отримують достойний рівень оплати праці, вище за середній рівень по Чернігівській області і по Україні. Витрати на оплату праці зростають інтенсивними темпами, до того ж помічено наявність матеріальної мотивації праці (частка зарплати в доходах збільшується). Спостерігається економія фонду оплати праці. Діяльність закладу є трудомісткою (в структурі витрат 70% займають витрати на оплату праці). Економічна ефективність управління оплатою праці досягається: доходи зростають швидше, ніж витрати на оплату праці. Трудові ресурси використовуються ефективно, свідченням чого є збільшення продуктивності праці. Якісний фактор впливає на збільшення фонду оплати праці, – це збільшення середньомісячної зарплати працівників на 34,3%, причому з більшим темпом росту зростає зарплата адміністративного персоналу на 47,21%. Аналіз свідчить про те, що фонд оплати праці зростає за всіма складовими, але найбільшу питому вагу мало збільшення фонду основної заробітної плати (більше 50%). Аналіз елементів фонду додаткової заробітної плати свідчить, що більше, ніж у 3 рази зросли премії та винагороди, які носять систематичний характер, а виплати, які пов'язані з індексацією заробітної плати, кожного року зменшувалися. Серед заохочувальних виплат найбільше зростання відбулося по соціальних пільгах, які мають індивідуальний характер, що є свідченням ефективності діяльності керівництва з мотивування працівників до поліпшення результатів роботи. Тенденцію до зменшення мали фонд додаткової заробітної плати й інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Негативним явищем є зростання питомої ваги оплати за невідпрацьований час. Загальні витрати установи зменшені на 30813 грн у зв'язку з випередженням темпу росту продуктивності праці над темпом росту середньорічної зарплати в 2021 році порівняно з 2020 роком. Вплив значний і є позитивним, так як зменшує

витрати закладу і збільшує відповідно фінансові результати діяльності комунального підприємства. Спостерігається економія фонду оплати праці. Так як зростає продуктивність праці, працівники мотивовані, нарощуються доходи.

9.Зроблено висновки, що оплата праці є невід'ємною частиною соціально-трудових відносин. Механізм формування фонду оплати праці має сприяти підвищенню продуктивності праці, зростанню конкурентоспроможності підприємства. Збільшення рівня оплати праці, з одного боку, призводить до зростання мотивації та якості праці, а з іншого – вимагає відповідних економічних умов для матеріального заохочення. Проведений аналіз показав, що в закладі освіти спостерігається збільшення загального фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати одного працівника, що є позитивним явищем, сприяє мотивації працівників і підвищенню якості їхньої праці. Основними шляхами подальшого підвищення продуктивності праці та вдосконалення системи її мотивації: забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо задоволеності отриманою винагородою; поліпшення соціально-побутових умов та умов праці; посилення зв'язку заробітної плати з результатами праці; залучення персоналу до розроблення та вдосконалення програм стимулювання; надання підлеглим роботи, що вимагає від них повної віддачі.

10.Здійснено підсумовування, що основними заходами покращення обліку розрахунків з оплати праці пропонуються: редагування наказу про облікову політику; рекомендовано вести графік документообігу, це дозволить контролювати рух документів в Центрі; причому більш поглиблено удосконалена частина графіку, яка стосується особової картки, трудового договору, наказу про приймання на роботу, штатного розкладу, які стосуються обліку розрахунків з оплати праці в закладі освіти; введення складання графіку надання щорічних відпусток; індексування заробітної плати і сплата відшкодування працівникам, у разі затримки; введення внутрішніх управлінських звітів; зміна назв субрахунків обліку оплати праці, додавання нових субрахунків відповідно до діючих законодавчих вимог (перейменувати на 6511 «Розрахунки з оплати праці та виплат працівників»; додати два субрахунки: 65112 «Виплати працівникам при звільненні у зв'язку з досягненням пенсійного віку»; 65113 «Виплати працівникам при звільненні у зв'язку з рішенням суб'єкта державного сектору»); рекомендовано робочий план рахунків привести до типового вигляду. В частині покращення діяльності комунального підприємства пропонується продовжувати удосконалювати послуги. Очікується збільшення обсягів консультативно-дорадчої роботи, як стосовно поточної роботи з надання послуг, так і проєктного менеджменту (допомога у розробці не менше 4 стратегій місцевого розвитку, 8 проєктів протягом року). Найбільший ризик – забезпечення необхідної кадрової спроможності закладу, долатиметься за допомогою його участі в міжнародних проєктах та надання платних освітніх послуг. З метою популяризації Центру вдосконалювати вебсайт, заохочувати іноземних партнерів до співпраці.

## АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи на тему  
«ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ»  
(на матеріалах комунального закладу «Чернігівський регіональний центр  
підвищення кваліфікації»)

Мета кваліфікаційної роботи – обґрунтування теоретичних і практичних положень і розробка рекомендацій щодо вдосконалення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці у комунальному закладі «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації».

У першому розділі досліджені теоретичні питання такі як: визначення термінів «заробітна плата», «розрахунки з оплати праці», види і форми оплати праці; розкрито регулювання обліку розрахунків з оплати праці нормативно-правовими актами, описаний процес організації обліку від складання первинних документів до звітності; розкрито завдання проведення аналізу розрахунків з оплати праці і наведено етап методичного проведення аналітичної оцінки фонду оплати праці на підприємстві.

У другому розділі розкриваються спочатку галузеві тенденції і проблеми у галузі надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації в Україні (мережа закладів освіти, кількість учасників професійного навчання, кількість осіб, які підвищували кваліфікацію в 2018-2020рр. за різними регіонами в Україні). Суб'єкт дослідження був описаний на основі статуту (види діяльності), штатного розкладу (організаційно-управлінська структура), фінансової звітності (розраховані фінансово-економічні показники). Організація обліку розрахунків з оплати праці в комунальному закладі наведена з посиланням на дані з підприємства, продемонстровано в рисунках і таблицях сукупність первинних документів, форма обліку, реєстри обліку, звітність, кореспонденція рахунків в розрізі теми дослідження. В роботі проаналізовані витрати на оплату праці, вивчена структура персоналу, проведений факторний аналіз впливу зміни продуктивності праці і середньомісячної зарплати на витрати з оплати праці.

У третьому розділі описані шляхи покращення в цілому функціонування центру підвищення кваліфікації, так і розроблені заходи удосконалення організації бухгалтерського обліку, зокрема, обліку розрахунків з оплати праці.

Одержані результати можуть бути використані для підвищення ефективності діяльності КП «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації», удосконалення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці з працівниками організації.

**Ключові слова:** РОЗРАХУНКИ, ОПЛАТА ПРАЦІ, ОБЛІК, АНАЛІЗ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, РОЗРАХУНКОВА ВІДОМІСТЬ, НАРАХУВАННЯ, ВІДРАХУВАННЯ, ПОДАТКИ, ЗБОРИ