



5. Довга Т.А. Роль та місце аналізу виробничих запасів в системі управління ресурсним потенціалом підприємства / Т.А. Довга. – Молодий вчений. – № 5 (20). – Ч. 1. – 2015. – С.130-134.
6. Ковальов В.В. Фінансовий облік: навч. посіб. / В.В. Ковальов – К.: Знання, 2007. – 471 с.
7. Покропивний С. Ф. Оцінка виробничих запасів при їх використанні / С.Ф. Покропивний// Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. [Електронний ресурс] – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis
8. Сопко В.В. Бухгалтерський облік: [навч. посібн. для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищ. навч. закл.] / В. Сопко. – Тернопіль: Астон, 2005. – 496 с.
9. Швец И.Б. Управление производственными запасами на предприятии: монография / И.Б. Швец. НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2003. –182 с.
10. Яцишин, С. Р. Запаси в установах державного сектору економіки: визначення та поняття / Світлана Романівна Яцишин // Фактори впливу на формування та розвиток фінансової системи України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. [Львів, 28-29 листопада 2014 року] / ГО «Львівська економічна фундація». – Ч.3. – 2014. – С. 115-118. Режим доступу: <http://dSPACE.tneu.edu.ua/handle/316497/17284>

Сланецька С.

студентка

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Рівень трудових доходів населення, насамперед розмір заробітної плати, є одним з основних показників ефективності соціально-економічної політики держави, а також реалізації права людини на гідне життя. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності установи.

Від організації обліку оплати праці залежить якість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з робітниками з оплати праці. Здійснюючи удосконалення організації обліку оплати праці, установа має підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень і передового досвіду.

В Україні практично створено законодавчо-нормативну базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, що діють у ринковій економіці. Водночас механізми державного і колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацьовують в повному обсязі. На сьогодні у цій сфері існує велика кількість невирішених питань і суперечностей. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулювальну функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому, її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу.

Заробітна плата в бюджетних установах є виплатами працівникам, що надаються за використану працю та є ціною витраченої праці.



28 грудня 2018 року, м. Тернопіль

Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 “Виплати працівникам” (далі – НП(С)БОДС 132), встановлено методичний фундамент для створення в бухгалтерському обліку інформації щодо виплат працівникам, та її розкриття у фінансовій звітності. Таким чином, виплати працівникам діляться на три групи:

- поточні виплати: заробітна плата за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу тощо;
- виплати при звільненні. Зобов’язання щодо яких визнається у разі, якщо суб’єкт державного сектору має невідмовне зобов’язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надавати виплати при звільненні згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою;
- інші виплати працівникам, зокрема матеріальна допомога, визнаються зобов’язанням у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками у цьому періоді, дає їм право на отримання таких виплат [2].

Витрати на оплату праці є складовою усіх витрат, що здійснюються в бюджетних установах. Як відомо, фінансування витрат на оплату праці працівників установ державного сектору економіки здійснюється у межах асигнувань, передбачених кошторисом доходів та витрат. Планування витрат на оплату праці при складанні кошторису здійснюється згідно з вимогами Порядку № 228 – «Порядок складання, розгляду, затвердження та основні вимоги до виконання кошторису бюджетних установ», затвердженого Постановою КМУ від 28.02.2000 р. [3]

Для кожного із закладів освіти, науки, охорони здоров’я, соціального забезпечення, культури, спорту, органів виконавчої влади, місцевого самоуправління та інших закладів, що фінансуються з державного або місцевого бюджету, існують деякі особливості нарахування заробітної плати. Так, для обліку розрахунків з оплати праці застосовується пасивний субрахунок 6511 «Розрахунки із заробітної плати» до синтетичного рахунку 65 «Розрахунки з оплати праці», що узагальнює інформацію про розрахунки з працівниками за всіма видами оплати праці і допомоги за тимчасовою непрацездатністю.

Суми нарахованої заробітної плати є фактичними видатками бюджетної установи за кодом економічної класифікації видатків і обліковуються за дебетом рахунків 8011, 8111 і 82 залежно від того, яким працівникам і за рахунок яких коштів здійснюють нарахування.

Таким чином, за кредитом субрахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати» відображається нарахована працівникам установи основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші нарахування, за дебетом – виплата заробітної плати, премії, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати й інші утримання із сум оплати праці персоналу [4].

Аналітичний облік розрахунків з персоналом здійснюється за кожним працівником, видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунку 65 за звітний місяць.

Варто зазначити, що сьогодні чітко спостерігається тенденція різкого відставання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, що негативно позначається на мотивації працівників.

Таким чином, головною умовою успішної реформи системи оплати праці в державному секторі економіки є модернізація цього сектора в цілому. Адже, скорочення надлишкових державних функцій, оптимізація присутності держави в економіці, здійснення



доцільних структурних перетворень, використання сучасних ринкових методів управління, зокрема, моделі new public management, зможе забезпечити фінансову й організаційну базу для реформ в організації та оплаті праці та принципово змінити ситуацію.

Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства, тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а грамотне розроблення концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

Список використаних джерел

1. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
2. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам» від 29.12.2011 року № 1798 // Наказ Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12>
3. Порядок складання, розгляду, затвердження та основні вимоги до виконання кошторисів бюджетних установ: Постанова КМУ від 28.02.2000 р. №228 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2002-%D0%BF>
4. Власюк Г.В. Організація обліку та вдосконалення звітності з оплати праці в бюджетних установах [Електронний ресурс] / Г.В. Власюк // Довідник економіста. – № 12. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Dtr_ep/2010_6/files/EC610_32.pdf
5. Яцишин С. Р. Витрати на оплату праці: питання удосконалення їх обліку в сучасних умовах господарювання / С. Яцишин // Економічний аналіз. Наукові записки, збірник наукових праць кафедри економічного аналізу. Випуск 10, частина 2. – Тернопіль : Економічна думка, 2001. – С. 148-151. Режим доступу : <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/16463>
6. Яцишин, С. Р. Шляхи удосконалення оплати праці державних службовців / С. Р. Яцишин // Збірник тез доповідей студентської наукової конференції «Облік і контроль у контексті євроінтеграції» [Тернопіль, 14-15 квітня 2009 р.]– Тернопіль, 2009. – С. 118-121. Режим доступу : <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/17069>
7. План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.12.2013 № 1203. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0161-14/paran14#n14>.

Хаблюк О.А.

кандидат економічних наук, доцент

Мандзюк О.М.

магістрант

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль, Україна

БЮДЖЕТ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ ТА ОБ'ЄКТ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Важливе значення та місце в системі регулювання економіки держави, створення сприятливого фінансового середовища для швидкого розвитку ринкових відносин,