МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА

Удосконалення обліку оплати праці на підприємствах комунальної сфери

Кваліфікаційна робота (проєкт)

на здобуття ступеня вищої освіти “магістр”

Виконав: студентка 2М курсу 231 групи
Спеціальності 071 Облік і оподаткування
Освітньо-професійної (наукової) програми
Облік і оподаткування
Хомолюк Юлія Юріївна

Керівник д.е.н. професорка Осадча
Тетяна Станіславівна
Рецензент д.е.н. професорка
Тюхтенко Наталя Анатоліївна

Херсон – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП ……. 3

РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи обліку розрахунків заробітної плати на підприємствах комунальної сфери ……..…… 6

1.1. Сутність та нормативно-правове забезпечення обліку заробітної плати ……..... 6

1.2. Специфіка та особливості обліку та розрахунків з оплати праці у дитячо-юнацьких спортивних школах комунальної власності ……..…….…… 9

РОЗДІЛ 2. Організація та методика обліку праці та заробітної плати на підприємствах комунальної сфери ……... 15

2.1. Загальна характеристика підприємства ……..…..... 15

2.2. Документальне оформлення та організація обліку розрахунків заробітної плати на підприємстві ……...…. 22

РОЗДІЛ 3. Шляхи удосконалення організації обліку заробітної плати на підприємствах комунальної сфери …….……...…. 39

3.1. Удосконалення механізму преміювання працівників на підприємствах комунальної сфери ……... 39

3.2. Оптимізація передачі даних первинних документів та контролю за обліком робочого часу ..……..... 47

ВИСНОВКИ …… 51

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……... 54

ВСТУП

Актуальність теми. Навіть сьогодні, незважаючи на розвиток економіки нашої країни та її інтеграцію у світове господарство, значну частину державної політики у боротьбі з бідністю відіграють бюджетні організації, а регулювання системи оплати праці у цій сфері є одним з найскладніших факторів. Кожна галузь економіки бюджетної сфери має свою специфіку та притаманні лише їй особливості. Не дивлячись на те, що загальним проблемам оплати праці у бюджетній установі присвячено чимало наукових праць, актуальною є проблема удосконалення застарілої системи обліку оплати праці у закладах фізичної культури і спорту. Тому питання, пов'язані з розробкою методологічного інструментарію організації ефективного процесу обліку заробітної плати, вимагають більш детального й глибокого дослідження.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана у межах ініціативної науково-дослідної теми кафедри економіки, фінансів і підприємництва "Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможного розвитку підприємств регіону" (державний реєстраційний номер 0117U003286). У рамках даної теми автором розроблені заходи щодо поліпшення ефективності деяких аспектів обліку плати праці в установах галузі фізичної культури та спорту.

Мета дослідження полягає в удосконаленні та адаптації деяких аспектів обліку оплати праці в установах комунальної сфери згідно до специфіки галузі фізичної культури та спорту. Відповідно до мети дослідження поставлено такі **завдання:**

1. Обґрунтування актуальності теми дослідження, вивчення та структуризація теоретичного та нормативно-правового забезпечення обліку заробітної плати в бюджетних установах

2. Визначення проблем які виникають у процесі обліку та нарахування заробітної плати у організаціях комунальної форми власності галузі фізичної культури та спорту.

3. Розробити шляхи удосконалення деяких аспектів обліку оплати праці в установах комунальної сфери згідно до специфіки галузі фізичної культури та спорту.

4. Узагальнення, складання висновків та практичних рекомендацій обліку заробітної плати у комунальній установі галузі фізичної культури та спорту.

Об'єкт нашого дослідження є процес облік оплати праці на підприємствах комунальної сфери.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні аспекти обліку оплати праці в установах комунальної сфери згідно до специфіки галузі фізичної культури та спорту.

Методи дослідження. Під час написання кваліфікаційної роботи та розв’язання поставлених завдань ми використовували наступні методи: аналіз, синтез, індукція та дедукція, спостереження, систематизація, порівняльний аналіз, абстрактно-логічний підхід, описова статистика та теоретичне узагальнення.

Інформаційною базою для нашого дослідження стали нормативні та законодавчі документи України, наукові та дослідні роботи зарубіжних та український вчених з даної проблеми, статті з економічних та бухгалтерських журналів, а також первинні, поточні та статутні документи, фінансова звітність та статистичні матеріали Комунального закладу «Обласна комплексна дитячо-юнацька спортивна школа «Динамо» Херсонської обласної ради.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що проведено удосконалення деяких аспектів обліку заробітної плати та адаптовано їх до специфіки установ комунальної сфери галузі фізичної культури та спорту.

Практичне значення одержаних результатів. Використання розроблених нами пропозицій щодо що адаптовані та удосконалені нами аспекти обліку заробітної плати до специфіки галузі фізичної культури та спорту установ комунальної сфери можуть удосконалити та підвищити ефективність обліку заробітної плати.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні положення наукових досліджень, що містяться у роботі, оприлюднено в доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: "Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти" (Херсон, 17-18 жовтня 2019 року), "Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти" (Херсон, 15-16 Жовтня 2020 року).

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОМУНАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1 Сутність та нормативно-правове забезпечення обліку заробітної плати

У науковій та навчально-методичні літературі існує величезна кількість визначення терміну «оплата праці», при цьому жодне з них не є загальнопоширеним. "Так, зокрема Д.Рікардо та А.Сміт розробили основи теорії розуміння концепції заробітної плати як ціни праці. За Сміттом в основі заробітної плати лежить вартість засобів існування, необхідних для життя робітників, членів їх сімей та виховання дітей, нижньою межею заробітної плати є «фізичний мінімум». Фактично він зводив заробітну плату до вартості робочої сили" [13, С. 213-214].

В умовах сьогодення оплата праці є стимулом зростання продуктивності працівника, пришвидшення науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції та збільшення ефективності виробництва.

В Законі України «Про оплату праці» зустрічається таке визначення: "заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу" [35, Ст. 2].

В Україні основними документами з нормативно-правового регулювання та організації заробітної плати бюджетних підприємств є [10, 11, 18, 21, 35]:

1) Кодекс законів про працю України.
2) Закон України «Про оплату праці».
3) Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

4) Податковий кодекс України.

5) Інструкція зі статистики заробітної плати.

6) Положення (стандарт) бухгалтерського обліку.

7) та інші.

У бюджетних установах фінансування заробітної плати відбувається за окремою статтею, яка є захищеною у відповідності до Закону України «Про Державний бюджет України». Виплати по заробітній платі у бюджетних установах здійснюються першочергово одночасно з перерахуваннями до фондів обов'язкових платежів.

Для оцінки розмірів заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці який складається з: "фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат" [10, Ст. 1.3].

Процес організації та управління фондом оплати праці містить у собі такі складники, як планування, формування, контроль та оцінювання ефективності [34].

У жодному з законів України не міститься чіткого визначення поняття «фонд оплати праці», але структура фонду оплати праці визначається Інструкцією зі статистики заробітної плати, яка затверджена Наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5. Відповідно до неї, фонд оплати праці складається з фондів основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат [10].

Тож, можна узагальнити поняття «фонд оплати праці» як основний компонент регулювання оплати праці та обсяг коштів отриманих з бюджету або від надання платних послуг підприємством, який

відображає фінансову суть соціально-трудових відносин , тобто виплати заробітної плати, між роботодавцем та працівником [3].

У відповідності до Закону України «Про оплату праці» та Інструкції зі статистики України витрати на оплату праці складаються з фонду основної та фонду додаткової заробітної праці, а також з інших виплат заохочувального та компенсаційного характеру [10, 35].

Розрахунок основної заробітної плати залежить від результату праці працівника та визначається відповідно до тарифних ставок, посадових окладів та надбавок і доплат що не перевищують розмірів встановлених чинним законодавством. Вона відповідає суспільно нормальній мірі праці, яка формується в залежності від впливу об'єктивних умов виробництва, стійких відмінностях у кваліфікації працівників, складності, напруженості та відповідальності їхньої роботи, умов та інтенсивності праці тощо.

Розрахунок додаткової оплати праці у більшості випадках залежить від кінцевого результату діяльності підприємства. До фонду додаткової оплати праці належать премії, заохочувальних, компенсаційних виплати, необов'язкові доплати, надбавки тощо. Особливістю додаткової заробітної плати є те, що вона враховує два фактори: з одного боку, це індивідуальні результати працівників які досягли успіхів у роботі завдяки особистим результатам та здібностям; а з іншого боку, це результат праці колективу.

Також, у процесі планування та обліку заробітної плати на бюджетному підприємстві необхідно розрізняти ще два фонди заробітної плати: плановий і фактичний.

Плановий фонд заробітної плати – це вся сума коштів, що передбачена кошторисом бюджетної установи для оплати праці у запланованому періоді [9].

Фактичний фонд заробітної плати це нарахована заробітна плата працівникам підприємства по розрахунково-платіжним відомостям.

У Законі України «Про оплату праці» зазначається, що: "форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються на конкретному підприємстві одним з перелічених спосіб" [35, Ст. 97]:

1) У колективному договорі.

2) "У результаті погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників" [35, Ст. 15].

3) "У випадку відсутності перших двох варіантів – у результаті погодження з іншим уповноваженим на представництво більшості працівників органом" [35, Ст. 15].

1.2 Специфіка та особливості обліку та розрахунків з оплати праці у дитячо-юнацьких спортивних школах комунальної власності

Оплата праці у дитячо-юнацьких спортивних школах (далі - ДЮСШ) ґрунтується на тарифній системі, яка включає у себе "тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики) " [35, Ст. 6]. Згідно до цієї системи щороку розмір окладу працівників визначається на рівні законодавства у вигляді встановленого конкретного розміру мінімальної заробітної плати відповідно до тарифного розряду. Практично у всіх країнах Європи та СНД поширено тарифну оплату праці робітників на основі тарифних сіток із порозрядною тарифікацією заробітної плати. Є країни у яких застосовуються єдині тарифні сітки на державному рівні, наприклад Білорусь, Угорщина, Польща, а на галузевих рівнях у Італії, Франції, Іспанії та на рівні підприємств в Україні та Російській Федерації [12].

Тренери-викладачі це окрема категорія сфери бюджетних працівників, які мають свою специфіку регулювання робочого часу. Але цьому питанню приділено недостатньо уваги у законодавчих актах та інших нормативно- правових документах. Облік праці та розрахунки по заробітній платі тренерів-викладачів дитячо-юнацьких спортивних шкіл регулюється наступними нормативними документами:

1) Закону України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 40) «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [21].

2) Наказ Міністерства України у справах молоді та спорту № 2097 від 23 вересня 2005 року «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» [23].

3) Постанова Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [34].

4) Постанова Кабінету Міністрів України № 993 від 5 листопада 2008 р. «Про затвердження Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу» [27].

5) Наказ Міністерства молоді та спорту України № 119/26564 від 31 січня 2015 р. «Про організацію навчально-тренувальної роботи дитячо-юнацьких спортивних шкіл» [36].

6) Наказ Державного комітету України з питань фізичної культури та спорту № 2850 від 29.12.2002 року «Про затвердження Порядку виплати щомісячної надбавки за вислугу років окремим категоріям працівників спортивних шкіл усіх типів та спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю» [20].

7) Постанова Кабінету Міністрів України від № 660 17 травня 2002 р. «Про встановлення окремим категоріям працівників спортивних

шкіл та спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю надбавок за вислугу років та грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків» та інші [24].

Структура фонду заробітної плати тренів-викладачів дитячо-юнацьких спортивних шкіл комунальної власності включає в себе такі компоненти:

1) базовий фонд, або основна заробітна плата, що визначається розмірами тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці які встановлюють згідно з схемою тарифних розрядів Єдиної тарифної сітки у відповідності до кваліфікації тренера-викладача;

2) фонд законодавчо-гарантованих додаткових компонент: за кваліфікацію тренера-викладача, що визначається у наявності категорії (без категорії, другої, першої або вищої категорії), особисті надбавки, за знання іноземних мов, за поєднання професій (посад), за роботу у складних, шкідливих умовах, за вислугу років та стаж роботи на посаді. А також, надбавки працівникам у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки, ставки заробітної плати) за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі, за почесні та спортивні звання, тощо;

3) фонд мотиваційно гарантованих додаткових компонент, або заохочувальних доплат: матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один(на) посадовий оклад (ставка заробітної плати, тарифна ставка), преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи);

4) компенсаційні витрати.

Додаткова заробітна плата та інші заохочувальні доплати нараховуються у межах кошторису на оплату праці. Також, у таблиці 1.1 наведені аналітичні рахунки з нарахування заробітної плати тренерам-викладачам ДЮСШ [26].

Таблиця 1.1

Аналітичні рахунки з нарахування заробітної плати працівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл

Синтетичний рахунок 6511 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів»	
Рахунки	**Субрахунки**
6511/1 - «Розрахунки за посадовими окладами згідно з розрядами Єдиної тарифної сітки»	
6511/2 - «Розрахунки за надбавками»	6511/2/1 - «За складність і напруженість в роботі» 6511/2/2 - «За вислугу років» 6511/2/3 - «За почесні та спортивні звання»
6511/3 - «Розрахунки з індексації грошових доходів»	
6511/4 - «Розрахунки з середньомісячного заробітку»	6511/4/1 «Оплата відрядження» 6511/4/2 «Оплата відпускних» 6511/4/3 «Компенсація за невикористані дні відпустки»
6511/5 - «Розрахунки з матеріальної допомога на оздоровлення»	
6511/6 - «Розрахунки з інших виплат, що не належать до фонду оплати праці»	

Згідно наказу № 2097 «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту», визначено дві форми оплати праці тренера-викладача (рис. 1.1). Яку саме форму встановити у конкретній ДЮСШ

вирішує керівництво школи за згодою тренера-викладача та виходячи з умов навчально-тренувального процесу, але найбільш поширеною є погодинна форма оплати праці, оскільки вона є більш універсально [23].

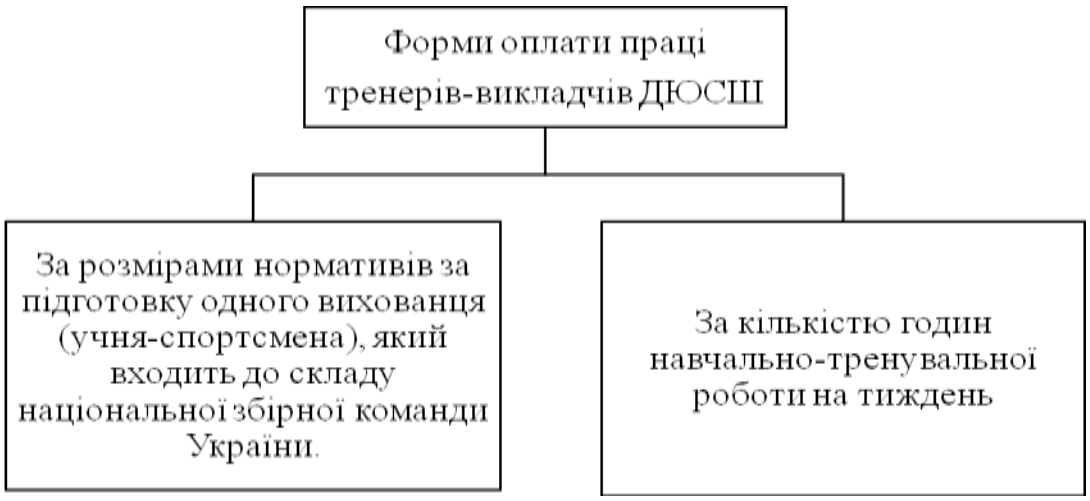

Рисунок 1.1 - Форми оплати праці тренера-викладача ДЮСШ

Тобто умови оплати праці тренерам установлюються за погодинною формою оплати праці згідно зі схемою тарифних розрядів посад тренерів-викладачів. Місячні ставки заробітної плати тренерів-викладачів встановлюються за 24 академічні години безпосередньо навчально-тренувальної роботи на тиждень (4 академічні години на день при 6 денному режимі роботи, що складає 100 годин на місяць, академічна година - 45 хв). Місячна заробітна плата встановлюється при тарифікації тренерів-викладачів щороку на початку навчального року і виплачується щомісяця незалежно від кількості тижнів і робочих днів у різні місяці року. Місячну заробітну плату при погодинній оплаті праці тренерів-викладачів, у тому числі тих, хто працює за сумісництвом, нараховують згідно з тарифікацією на фактичний обсяг навчально-тренувальної роботи за тиждень (фактичне навантаження на тиждень - наприклад 12, 18, 20, 24, 36, 48 годин) шляхом множення ставки заробітної плати з урахуванням підвищень, доплат і надбавок, тощо і діленням цього добутку на встановлену норму годин (24 години на тиждень).

Кількість робочих годин на тиждень тренера-викладача залежить

від спортивної майстерності його вихованців (загальної та спеціальної фізичної підготовки, спортивних досягнень, спортивних розрядів та звань, а також від віку учнів-спортсменів) та встановлюється згідно до наказу № 119/26564, у якому регулюються норми тижневого режиму навчально-тренувальної роботи груп відділень з олімпійських та неолімпійських видів спорту дитячо-юнацьких спортивних шкіл з видів спорту, комплексних дитячо-юнацьких спортивних шкіл, спеціалізованих дитячо-юнацьких спортивних шкіл олімпійського резерву. Проте максимальна тривалість робочого часу штатного тренера-викладача бюджетної установи за основним місцем роботи не може перевищувати 8 годин на день і 48 годин на тиждень [36].

Розмір ставки та відповідних надбавок кожному тренеру-викладачу встановлюється та затверджується наказом директора ДЮСШ та є підставою для нарахування заробітної плати.

У процесі обліку заробітної плати працівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл комунальної власності адміністрація закладу та бухгалтер керується наступними внутрішніми документи:

1) Положення про оплату праці.
2) Положення про преміювання та матеріальне заохочення.
3) Штатний розклад та наказ про затвердження штатного розкладу.
4) Тарифікаційний список та наказ про проведення тарифікації.
5) Правила внутрішнього трудового розпорядку та колективний договір.
6) Накази по особовому складу та книгу реєстрації наказів по особовому складу.
7) Графік обліку відпусток та накази про надання відпусток.
8) Особова картка працівника.
9) Книга обліку руху трудових книжок.
10) Табель обліку робочого часу.

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОМУНАЛЬНОЇ СФЕРИ

2.1 Загальна характеристика підприємства

Комунальний заклад «Обласна комплексна дитячо-юнацька спортивна школа «Динамо» Херсонської обласної ради є позашкільним навчальним закладом спортивного профілю – закладом фізичної культури і спорту, який забезпечує розвиток здібностей учнів-вихованців в обраному виді спорту (які культивуються у школі та є визнаними в Україні), створює необхідні умови для гармонійного виховання, повноцінного оздоровлення, фізичного розвитку, змістовного відпочинку та дозвілля дітей і молоді, самореаліції, набуття навичок здорового способу життя, підготовки спортсменів для резервного спорту.

КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради було створено 26 березня 2018 року.

Засновником КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради є територіальні громади сіл, селищ, міст Херсонської області в особі Херсонської обласної ради. Заклад підконтрольний, підзвітний та підпорядкований Херсонській обласній раді, в галузі фізичної культури і спорту входить до сфери управління уповноваженого органу управління вищого рівня в сфері фізичної культури і спорту області, а саме - Департаменту реалізації гуманітарної політики Херсонської обласної державної адміністрації.

Заклад у своїй діяльності керується Конституцією України та законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства молоді і спорту України, Міністерства освіти і науки України, інших центральних органів виконавчої влади,

рішеннями та розпорядженнями Херсонської обласної ради, та Статутом.

Організаційно-правова форма - комунальний заклад.

КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради є юридичною особою публічного права, має самостійний баланс, розрахункові рахунки в Державній казначейській службі України, має печатку, бланк зі своїм найменуванням, які використовує відповідно до законодавства, та транзитний рахунок у акціонерному товаристві комерційний банк «Приватбанк» для перерахунку на карткові рахунки працівників школи заробітної плати, відряджень та інших платежів.

Заклад є неприбутковим, основна діяльність здійснюється на некомерційній основі без мети отримання прибутку (згідно рішення № 1281034600161 від 01.04.2018 року 2122 Головного управління ДФС у Херсонській області (2103 Херсонська об'єднана державна податкова інспекція головного управління ДФС у Херсонській області)).

Заклад у своїй структурі має відділення з 6-ти видів спорту, 17,5 ставок, з яких: 13,0 ставок педагогічного персоналу, 3,0 ставки адміністративного персоналу та 1,5 спеціалістів.

КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради має самостійну бухгалтерію у особі головного бухгалтера.

Надходження та видатки на заробітну плату, нарахування на заробітну плату, оплату послуг, закупівлю товарів, проведення спортивних заходів, тощо, вона отримує з міського бюджету підставі доведених бюджетних асигнувань на відповідний бюджетний період, згідно із якими затверджується кошторис та план асигнувань (за винятком надання кредитів з бюджету) загального/спеціального фонду бюджету.

Державна звітність зі статистики про діяльність позашкільного закладу здійснюється відповідно до законодавства: щоквартальні, річні звіти, за вимоги органів якім підпорядкований заклад – оперативні звіти

щодо цільового використання бюджетних коштів.

Складається та подається звітність про використання бюджетних коштів за формами та порядком установленими Державною казначейською службою України у місті Херсоні та Херсонської області.

Директор та головний бухгалтер КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради несуть відповідальність за цільове використання коштів одержаних з місцевого бюджету на проведення спортивних заходів та придбання спортивного обладнання та інвентарю, достовірність звітності та поданих розрахунків.

Проаналізуємо виконання кошторису видатків загального фонду на утримання позашкільного закладу КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради з початку заснування закладу за 2018 та 2019 роки (таблиця 1.2). Для аналізу цих даних було використано звіт про виконання паспорта бюджетної програми місцевого бюджету станом на 01.01.2019 року та станом на 01.01.2020 року.

Таблиця 1.2

Виконання кошторису видатків загального фонду КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради

Показники	**Рік**	
	2018	**2019**
	грн	**грн**
Затверджено паспортом бюджетної програми на звітний період	694,213	1783,761
Виконано за звітний період (касові видатки/надані кредити)	691,767	1776,981
Відхилення	-2,446	-6,780
Відсоток виконання кошторису видатків загального фонду	99,65%	99,62%

Відхилення по обсягу витрат на утримання КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради між касовими видатками та затвердженими показниками на 2018 рік складає -2,446 тисячі гривень та на 2019 рік -6,780 тисячі гривень по нарахуванню на оплату праці (у зв'язку із зниженою ставкою ЄСВ для працівників - осіб з інвалідністю).

Також, використавши бюджетний запит на 2020 - 2022 роки індивідуальний (Форма 2020-2) ми можемо порівняти видатки КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради за кодами економічної класифікації видатків бюджету у 2018 - 2020 роках (таблиця 1.3). та витрати КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради за напрямами використання бюджетних коштів у 2018- 2020 роках (таблиця 1.4).

Наведені дані за 2018 (звіт), 2019 (затверджено) та 2020 (проект) років показують, що фінансування закладу є нерівномірним: у 2018 році було виділено 694,213 тисяч гривень, що на 61,08 % менше ніж 1783,761 тисяч гривень затверджених на 2019 рік, а на 2020 рік заплановано зростання загального фонду на 10,14% до 1985062. Це обумовлено, в першу чергу тим, що школа була створена наприкінці березня 2018 року, також з кожним роком відбувається зростання мінімальної заробітної плати, цін та тарифів.

Найбільшу частина поміж витрат на заклад припадає на видатки на оплату праці та видатків на оплату праці, а саме:

- у 2018 році ця частка становила 100 % від загального фонду, оскільки заклад був тільки створений;
- у 2019 році – затверджена сума на оплату праці складає 83,87% від загального фонду;
- у плані на 2020 рік частка видатків на оплату праці та видатків на оплату праці складає 84,43%.

Таблиця 1.3

Порівняння видатків КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради за кодами економічної класифікації видатків бюджету у 2018 - 2020 роках

Код Економічної класифікації видатків бюджету	Найменування	2018 рік (звіт)				2019 рік (затверджено)				2020 рік (проект)			
		загальний фонд	спеціальний фонд	у тому числі бюджет розвитку	разом (3 + 4)	загальний фонд	спеціальний фонд	у тому числі бюджет розвитку	разом (7 + 8)	загальний фонд	спеціальний фонд	у тому числі бюджет розвитку	разом (11 + 12)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
2111	Оплата праці	569155			569155	1229715			1229715	1373852			1373852
2120	Нарахування на оплату праці	122612			122612	266386			266386	302248			302248
2210	Предмети, матеріали, обладнання та інвентар					50000			50000	50000			50000
2240	Оплата послуг (крім комунальних)					200000			200000	200000			200000
2273	Оплата електроенергії					37660			37660	58962			58962
	УСЬОГО	691767			691767	1783761			1783761	1985062			1985062

Таблиця 1.4

Витрати КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради за напрямами використання бюджетних коштів у 2018- 2020 роках

№ з/п	Напрями використання бюджетних коштів	2018рік (звіт)				2019 рік (затверджено)				2020рік (проект)			
		загальний фонд	спеціальний фонд	у тому числі бюджет розвитку	разом (3 + 4)	загальний фонд	спеціальний фонд	у тому числі бюджет розвитку	разом (7 + 8)	загальний фонд	спеціальний фонд	у тому числі бюджет розвитку	разом (11 + 12)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Утримання дитячо-юнацьких спортивних шкіл	691767			691767	1601761			1601761	1803062			1803062
2.	Проведення навчально-тренувальної та спортивної роботи					182000			182000	182000			182000
	УСЬОГО	691767			691767	1783761			1783761	1985062			1985062

У 2019 році було додано видатки:

1) на закупівлю предметів, матеріалів, обладнання та інвентарю: 50000,00 грн. - 2,8%;
2) на оплату послуг (крім комунальних): 200000,00 грн – 11,21%, з яких:

2.1.) проведення навчально-тренувальної та спортивної роботи 182000,00 грн., що складає 10,2% від загального фонду

2.2.) 18000,00 грн. на оренду, що становить 1,01 %)

3) та оплату електроенергії (37660 грн. – 2,11%).

Також, дані таблиць показують, що вартість запланованих видатків на інші статті, окрім заробітної плати та видатків на неї, зростає по плану на 20202 рік порівняно з 2019 роком. Це пов'язано з розширенням матеріально-технічної бази школи, укладання договорів про оренду приміщень та спортивних залів, та з підвищенням тарифів на комунальні послуги, зокрема на оплату електроенергії: у 2019 році це – 37660 грн, ,а у 2020 році план – 58962 грн.

Аналіз даних показує, що грошові витрати не перевищують фінансування отримане від місцевого бюджету, а фактичні витрати у межах затвердженого кошторису.

Підсумовуючи наведені у таблицях дані можна зазначити:

- з кожним роком сума загального фонду збільшувалась пропорційна зі зростанням мінімальної заробітної плати, потребами КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради у оплаті оренди приміщень та спортивних залів, комунальних платежів та збільшенням тарифів на комунальні послуги.
- за 2018 та 2019 роки є відхилення по обсягу витрат на утримання між касовими видатками та затвердженими показниками по нарахуванню на оплату праці КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради, що пов'язано із наявністю у штаті

школи працівників з осіб інвалідністю, для яких є зниженою ставка ЄСВ.

2.2 Документальне оформлення та організація обліку розрахунків заробітної плати на підприємстві

При прийняті нового працівника на роботу до КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради трудові відносини оформлюються через укладання трудового договору. Зарахування на роботу відбувається шляхом написання заяви працівника на ім’я директора та, у подальшому, на підставі заяви складається наказ (розпорядження) директора про прийняття на роботу (форма № П-1)[31].

Згідно зо законодавства України, та враховуючи специфіку діяльності КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради в галузі фізичної культури та спорту, при працевлаштування на роботу, тренери-викладачі зобов’язані надати наступні документи:

- паспорт громадянина України або інший документ, що засвідчує особу;
- трудову книжку якщо працівник влаштовується на основне місце роботи;
- у випадку працевлаштування на роботу за сумісництвом – копію трудової книжки завірену на основному місці роботи та довідку з основного місця роботи із зазначенням педагогічного навантаження або годин (режиму) роботи;
- копію довідки про присвоєння ідентифікаційного номера платника податку;
- документ про отриману освіту у сфері фізичної культури та спорту;
- документ що дає право на встановлення надбавок працівнику за наявність спортивного або почесного звання,;

- документи, що засвідчують наявність інвалідності та інших пільг;

- інші документи, за наявності.

Кваліфікаційні вимоги до освіти та стажу роботи директора, заступника директора з навчально-тренувальної роботи, інструктора-методиста спортивної школи, тренерів-викладачів, та інших працівників сфери фізичної культури і спорту затверджено у випуску № 85 «Спортивна діяльність» довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників сфери фізичної культури і спорту [25].

На кожного тренера-викладача та інших працівників, що зараховані на роботу, заводять наступні первинні документи:

- особову картку працівника (форма № П-2). Оскілки у КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради не передбачено кадрового відділу або діловода, то особова картка працівника заповнюється особою повноваженою наказом директора школи [31].

- особову справу (тобто сукупність документів які містять інформацію для працевлаштування працівника, а саме, згідно зі статтею 24 Кодексу законів про працю України, при укладенні трудового договору громадянин зобов’язаний подати [11].

Усі переміщення працівників, відрядження, виїзди на змагання та суддівство, оформлюються наказом директора школи.

Облік використання робочого часу та контроль за станом трудової дисципліни працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради відображається у табелі обліку використання робочого часу. У відповідності до наказу Держкомстату України від 05.12.2008 року № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» він має затверджену типову форму № П-5 [32].

Оскільки режим та облік використання робочого часу тренерів-викладачів та адміністративного апарату школи має різний характер, адміністрацією школи було прийнято рішення про заповнення двох табелів обліку робочого часу: для апарату управлянні та тренерсько-викладацького складу окремо. Це обмовлено тим, що у правилах внутрішнього трудового розпорядку КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради зазначено:

- для тренерів викладачів встановлений шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем згідно з навчальним навантаженням, розкладом навчальних занять, затвердженим директором спортивної школи;

- для адміністративного апарату школи установлюється п’ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями, тривалість робочого часу складає 40 годин на тиждень.

Внутрішнім наказом КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради було визначено що табель обліку робочого часу тренерів-викладачів заповнюється заступником директора з навчально-тренувальної роботи, для апарату управління – інструктором-методистом спортивної школи. Таке рішення аргументовано тим, що тренери-викладачі здають журнали обліку робочого часу навчально-тренованих груп заступнику директора з навчально-тренувальної роботи, який контролює норми виробітку робочого часу щомісяця та робить запис про кількість годин «до оплати» та є підставою для заповнення табеля обліку використання робочого часу.

Після затвердження обох табелів директором їх передають головному бухгалтеру. У таблиці 2.1 наведено приклад заповнення табелю обліку робочого часу тренерсько-викладацького складу школи, а у таблиці 2.2 – адміністративного персоналу.

Нарахування виплати заробітної плати визначають відповідно до затвердженого штатного розпису та тарифікаційного списку КЗ

«Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради. Преміювання, матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення, індексації заробітної плати та інших виплати та нарахування здійснюються у межах наявних коштів на оплату праці.

Таблиця 2.1

Приклад заповнення табеля обліку робочого часу тренерсько-викладацького складу

КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради

№ п/п	Табельний номер	Прізвище, ім'я по батькові	Посада	Години планові	Відмітка про присутність і відсутність																																	Всього відпрацьовано				Сумісництво	Заміщення
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Днів	Усього Години	Усього Вихідні	Усього Святкові		
		Тренери-викладачі																																								
1	0000000000	тренер-викладач з боксу №1	Тренер-викл. з боксу	**42**	6	7	6	7	8	В	6	7	7	7	6	8	В	6	7	7	6	7	8	В	6	6	7	6	7	8	В	6	6	7	-	**26**	**175**	**4**	-	-	
2	0000000000	тренер-викладач з боксу №2	Тренер-викл. з боксу	**28**	5	4	5	4	5	В	5	4	5	4	4	5	В	5	4	5	4	4	5	В	4	4	5	4	4	5	В	4	4	5	-	**26**	**116**	**4**	-	-	
3	0000000000	тренер-викладач з кіокушин карате №1	Тренер-викл. з кіокушин карате	**42**	6	7	6	7	8	В	7	6	6	7	6	8	В	7	6	7	6	6	8	В	7	6	7	7	6	8	В	7	6	7	-	**26**	**175**	**4**	-	-	
4	0000000000	тренер-викладач з кіокушин карате №2	Тренер-викл. з кіокушин карате	**12**	2	1	2	2	2	В	2	2	1	2	2	2	В	2	2	2	2	2	2	В	2	2	2	2	2	2	В	2	2	2	-	**26**	**50**	**4**	-	-	
5	0000000000	тренер-викладач з легкої атлетики №1	Тренер-викл. з легкої атлетики	**12**	2	2	2	1	2	В	2	2	2	2	1	2	В	2	2	2	2	2	2	В	2	2	2	2	2	2	В	2	2	2	-	**26**	**50**	**4**	-	+	
6	0000000000	тренер-викладач з легкої атлетики №2	Тренер-викл. з легкої атлетики	**30**	5	5	5	4	5	В	5	5	5	5	5	5	В	5	5	5	4	5	5	В	5	5	5	4	5	5	В	4	5	4	-	**26**	**125**	**4**	-	-	
7	0000000000	тренер-викладач зі стрільби кульової	Тренер-викл. зі стрільби кульової	**36**	В	6	6	5	7	7	6	В	5	6	5	6	7	6	В	5	6	6	6	7	6	В	6	6	6	5	7	6	В	6	-	**25**	**150**	**5**	-	-	
8	0000000000	тренер-викладач з таїландського боксу	Тренер-викл. з таїл.боксу Муей Тай	**34**	5	5	6	5	6	В	5	5	6	5	5	6	В	6	5	5	6	5	5	В	6	6	5	6	5	6	В	5	6	5	-	**26**	**141**	**4**	-	-	
9	0000000000	тренер-викладач з веслування на б/к №1	Тренер-викл. з веслування на б/к	**36**	5	6	7	5	5	7	В	5	6	5	6	5	7	В	5	6	6	5	6	7	В	5	6	6	5	6	7	В	5	6	-	**26**	**150**	**4**	-	-	
10	0000000000	тренер-викладач з веслування на б/к №1	Тренер-викл. з веслування на б/к	**12**	1	2	2	2	2	2	В	2	2	2	2	2	2	В	2	2	2	2	2	2	В	2	2	2	1	2	2	В	2	2	-	**26**	**50**	**4**	-	+	

Відповідальна особа за заповнення табеля: **Заступник директора з НТР**

В - вихідні; **С** - святкові**; ВБ** - відпустка без збереження заробітної плати; **ВП** - відпустка планова; **СЗ** - середня заробітна плата; **ІН** - інший невідпрацьований час.

Таблиця 2.2

Приклад заповнення табеля обліку робочого часу адміністративного персоналу КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради

№ п/п	Табельний номер	Прізвище, ім'я по батькові	посада	Години планові	Відмітка про присутність і відсутність																															Всього Відпрацьовано годин				Суміщництво	Заміщення
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Днів	Всього				
																																				Годин	Вихідні	Святкові		
		Апарат управління																																							
1	0000000000	Директор	Директор	40	ВП	ВП	ВП	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	-	20		8	0	-	-
2	0000000000	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	40	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	-	22		8	0	-	-
3	0000000000	Заступник директора з НТР	Заступник директора з НТР	40	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	-	22		8	0	-	-
4	0000000000	Інструктор-методист	Інструктор-методист	40	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	-	11		4	0	-	-
5	0000000000	Сестра медична	Сестра медична 0,5 ст	20	4	4	4	4	В	В	4	4	4	4	4	В	В	4	4	4	4	4	В	В	4	4	4	4	4	В	В	4	4	4	-	22		8	0	-	-

Відповідальна особа за заповнення табеля: **Інструктор-методист**

В - вихідні; **С -** святкові**; ВБ -** відпустка без збереження заробітної плати; **ВП -** відпустка планова; **СЗ -** середня заробітна плата; **ІН -** інший невідпрацьований час.

При нарахуванні заробітної плати тренерам-викладачам КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради розмір посадового окладу (або тарифної ставки) перераховують згідно до педагогічного навантаження кожного тренера, встановлених доплат та надбавок.

Місячна ставка заробітної плати (або посадовий оклад) тренера-викладача встановлюється за 24 академічні години безпосередньо навчально-тренувальної роботи на тиждень. Визначається шляхом множення ставки заробітної плати із врахуванням суми нарахованих підвищень, надбавок і доплат на фактичне (оплачуване) їх навантаження на тиждень і ділення цього добутку на встановлену норму годин на тиждень [23].

У КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради на початок нового навчального року (1 вересня), з метою обліку та нарахування заробітної плати на наступний навчальний рік виконуються наступні дії:

1) Заступник директора з навчально-тренувальної роботи готує пропозиції щодо тарифікації тренерів-викладачів та формує наказ у якому затверджуються:

- посада,
- тижневе навантаження,
- категорія тренера-викладача,
- тарифний розряд,
- вислуга років,
- надбавка за вислугу років.

А також у наказі окремими пунктами:

- підвищення посадових окладів (ставки заробітної плати) за спеціалізацію за роботу із групами спеціалізованої підготовки (що виноситься окремим рядком у тарифікації),

- підвищення посадових окладів (ставки заробітної плати) за спортивне звання,
- підвищення посадових окладів за посаду старшого тренера,
- підвищення посадових окладів (ставки заробітної плати) за почесне звання,
- та інші надбавки, за наявності.

2) Директор затверджує відповідний наказ та, в установленому законами України порядку, розробляє штатний розпис КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради, та подає його на затвердження керівнику (директору) відповідної установи (організації) вищого рівня.

3) Після затвердження установою (організацією) вищого рівня штатного розпису та тарифікаційного списку, вони передаються головному бухгалтеру КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради для обліку та нарахування заробітної плати працівникам школи.

У подальшому, у разі прийняття нового працівника до штату КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради, формується додаток до тарифікаційного списку або штатного розпису який також подається на затвердження керівнику (директору) відповідної установи (організації) вищого рівня.

Тарифні розряди працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради наведені у таблиці 2.3, методика розрахунків по оплаті праці за фактичні години навчально-тренувальної роботи та усіх надбавок працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради представлено в таблиці 2.4.

На рисунку 2.1 представлено тарифікаційний список тренерів-викладачів КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради на основі якого складається штатний розпис працівників

КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради (рисунок 2.2).

Таблиця 2.3

Тарифні розряди працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради

Посада	Тижневе навантаження	Категорія	Тарифний розряд	Спеціалізація (кількість годин)	Надбавки за спортивне та почесне звання	% надбавки за вислугу років
Директор	1 ставка	-	14	-	-	30
Заступник директора з НТР	1 ставка	-	14 - 5%	-	ЗТУ - 20% ЗПУ - 20%	30
Головний бухгалтер	1 ставка	-	14 - 10%	-	-	-
Інструктор-методист	1 ставка	-	12	-	-	10
Сестра-медична	0,5 ставки	-	10	-	-	-
тренер-викладач з кіокушин карате №1	42	I	13	СП-1 (24 год.)	-	-
тренер-викладач з кіокушин карате №2	12	II	12	-	-	-
тренер-викладач з боксу №1	42	вища	14	-	МС – 10%	30
тренер-викладач з боксу №2	28	Без категорії	11	-	-	10
тренер-викладач зі стрільби кульової	36	I	13	СП-1 (20 год.)	МС – 10%	30
тренер-викладач з легкої атлетики №1	12	II	12	-	-	10
тренер-викладач з легкої атлетики №2	30	II	12	-	-	10
тренер-викладач з таїландського боксу	34	II	12	СП-2 (26 год.)	-	-
тренер-викладач з веслування на б/к №1	36	Без категорії	11	-	МС – 10%	20
тренер-викладач з веслування на б/к №1	12	Без категорії	11	-	-	30

Таблиця 2.4

Методика розрахунку тарифікаційного списку тренерів-викладачів КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради

ПОСАДА	РОЗРАХУНКИ						
	Ставка	Спеціалізація	Надбавка за спортивне звання	Надбавка за вислугу років	Ставка заробітної плати з урахуванням підвищень, доплат і надбавок	Ставка заробітної плати у відношенні до кількості годин на тиждень	доплата до 5000,00
тренер-викладач з кіокушин карате №1	5051	2 х 15% = 757,65	-	-	2+3+4+5 = 5808,65	(6 : 24) х 24 = 5808,65	-
	5051	-	-	-	2+3+4+5 = 5051,00	(6 : 24) х 18 = 3788,25	-
тренер-викладач з кіокушин карате №2	4456	-	-	-	2+3+4+5 = 4456,00	(6 : 24) х 12 = 2228,25	7 + 272,00 = 2500,00
тренер-викладач з боксу № 1	5385	-	(2+3) х 10% = 538,50	(2+3) х 30% = 1615,50	2+3+4+5 = 7539,00	(6 : 24) х 42 = 13193,25	-
тренер-викладач з боксу № 2	4383	-	-	(2+3) х 10% = 438,30	2+3+4+5 = 4821,30	(6 : 24) х 28 = 5624,85	-
тренер-викладач зі стрільби кульової	5051	2 х 15% = 757,65	(2+3) х 10% = 580,87	(2+3) х 30% = 1742,60	2+3+4+5 = 8132,11	(6 : 24) х 20 = 6776,76	-
	5051	-	(2+3) х 10% = 505,10	(2+3) х 30% = 1515,30	2+3+4+5 = 7071,40	(6 : 24) х 16 = 4714,27	-
тренер-викладач з легкої атлетики №1	4717	-	-	(2+3) х 10% = 471,70	2+3+4+5 = 51,88,70	(6 : 24) х 12 = 2594,35	-
тренер-викладач з легкої атлетики №2	4717	-	-	(2+3) х 10% = 471,70	2+3+4+5 = 51,88,70	(6 : 24) х 30 = 6485,88	-
тренер-викладач з таїландського боксу	4717	2 х 15% = 707,55	-	-	2+3+4+5 = 5424,55	(6 : 24) х 26 = 5846,60	-
	4717	-	-	-	2+3+4+5 = 4717,00	(6 : 24) х 8 = 1572,33	-
тренер-викладач з веслування на байдарках і каное № 1	4383	-	(2+3) х 10% = 438,30	(2+3) х 20% = 876,60	2+3+4+5 = 5697,90	(6 : 24) х 36 = 8546,85	-
тренер-викладач з веслування на байдарках і каное № 2	4383	-	-	(2+3) х 30% = 1314,90	2+3+4+5 = 5697,90	(6 : 24) х 12 = 2848,95	-

№ п\п	Найменування посади	Прізвище ім"я по батькові	тарифний р-д	Ставка заробітної плати за місяць	Підвищення ставки зароб.плати			ставка заробітної плати з урахуванням підвищень	Надбавка за почесне звання 20%	Надбавка за спортивне звання 10-15%	доплата за науковий ступень	надбавка за науковий ступень	Надбавка за вислугу років 10-30%	Ставка заробітної плати з урахуванням підвищень, доплат і надбавок	Кількість годин на тиждень	Ставка заробітної плати у відношені до кількості годин на тиждень	доплата за досягнення спортсменами високих результатів на головних змаганнях	доплата до 5000	зарплата за місяць	Дані для тарифікації тренера-викладача															
					спеціалізація 15%	статший тренер 15%	роботу з інвалідами та дітьми, які мають вади в розумовому або фізичному розвитку													Наявна категорія, термін дії	Найменування документа про освіту, дата його видачі	Кількість осіб згідно з етапами підготовки і рівень їх спортмайстерності											кількість осіб, що входять до складу НЗКУ		
																						ФРП	ПП		БП				СП			П ВСМ			
																						увесь термін	1й рік	більше року	1 рік	2й рік	3 рік	більше 3 років	1й рік	2 й рік	більше 2 років	увесь термін	член НЗКУ	Кандидат НЗКУ	Резерв НЗКУ
1	тренер-викладач з боксу		14	5385				5385,00		538,50			1615,50	7539,00	42	13193,25			13193,25	Вища 13.10.18	Диплом 21.06.92				16		9							2	
2	тренер-викладач з боксу		11	4383				4383,00					438,30	4821,30	28	5624,85			5624,85		Диплом 19.06.95		20	#											
3	тренер-викладач з веслування на байдарках і каное		11	4383				4383,00		438,30			876,60	5697,90	36	8546,85			8546,85		Диплом 22.06.16		48												
4	тренер-викладач з веслування на байдарках і каное		11	4383				4383,00					1314,90	5697,90	12	2848,95			2848,95		Диплом 29.06.89		16												
5	тренер-викладач з кіокушин карате		13	5051	757,65			5808,65						5808,65	24	5808,65			5808,65	1 09.11.18	Диплом 24.06.99								6						
			13	5051				5051,00						5051,00	18	3788,25			3788,25	1 09.11.18	Диплом 24.06.99						9								
6	тренер-викладач з кіокушин карате		12	4456				4456,00						4456,00	12	2228,00		272,00	2500,00	2 17.12.20	Диплом 30.06.06		28												
7	тренер-викладач з легкої атлетики		12	4717				4717,00					471,70	5188,70	12	2594,35			2594,35	2 07.11.17	Диплом 14.06.13							9							
8	тренер-викладач з легкої атлетики		12	4717				4717,00					471,70	5188,70	30	6485,88			6485,88	2 12.12.19	Диплом 25.05.12		14	#											
9	тренер-викладач з стрільби кульової		13	5051	757,65			5808,65		580,87			1742,60	8132,11	20	6776,76			6776,76	1 09.11.18	Диплом 06.06.81								4						
			13	5051				5051,00		505,10			1515,30	7071,40	16	4714,27			4714,27	1 09.11.18	Диплом 06.06.81								5						1
10	тренер-викладач з таїландського боксу Муей-Тай		12	4717	707,55			5424,55						5424,55	26	5876,60			5876,60	2 12.12.19	Диплом 28.02.19									9					
			12	4717				4717,00						4717,00	8	1572,33			1572,33	2 12.12.19	Диплом 28.02.19			#											
11	тренер-викладач з веслування на байдарках і каное	вакантна	14	5385				5385,00		807,75			1615,50	7808,25	28	9109,63			9109,63															
		ВСЬОГО:													312	79168,60		272,00	79440,60				126	#	16		18	14	10	9				2	1

Рисунок 2.1 - Тарифікаційний список тренерів-викладачів

КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради

ШТАТНИЙ РОЗПИС НА 01.09.2020 РОКУ КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД "ОБЛАСНА КОМПЛЕКСНА ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКА СПОРТИВНА ШКОЛА"Динамо" ХОР														
Назва посад	тарифн. розряд	кількість штатних одиниць	посадовий оклад	підвищення ставки		Надбавки					доплати	фонд з/ти на місяць	фонд з/ти на 4 м-ці
				за спеціалізацію	за старшого тренера	почесне звання	спортив. звання	за вислугу років	за складн. і напруж. у роботі до 50%	за підгот. висококвал. спорт. у ЗКУ, до 50%	до 5000		
Директор	14	1	5385			1077,00	1077,00	1615,50		1077,00		10231,50	40926,00
Заступник директора з навчально - тренувальної роботи	14-5%	1	5116					1534,73		1023,15		7673,63	30694,50
Головний бухгалтер	14-10%	1	4847						2423,25	969,30		8239,05	32956,20
Інструктор-методист	12	1	4717					471,70	1886,80	943,40		8018,90	32075,60
Сестра медична	10	0,5	4050								950,00	2500,00	10000,00
Тренери-викладачі з видів спорту		13	Згідно тарифікаційного списку									79440,60	317762,40
Р А З О М		17,5										116103,68	464414,70
											Нарахування на ФОП 22%:	25542,81	102171,23
											Всього на місяць:	141646,48	566585,93

Рисунок 2.2 - Штатний розпис працівників

КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради

Також, згідно до Закону України «Про відпустки» усі працівники школи мають право на отримання щорічної основної відпустки, та додаткової відпустки згідно до Постанови Кабінету Міністрів України "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці" та Наказу Міністерства праці та соціальної політики України "Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці" на щорічну додаткову відпустку [22, 28, 30]. Відпустки працівникам школи надаються згідно графіка відпусток та на підставі наказу директора. Під час перебування працівника у щорічній або додатковій відпустці йому обчислюється середня заробітна плата відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №100 "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати" [30].

Згідно до Податкового Кодексу України та Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування", одним з елементів нарахування заробітної плати є необхідність утримання податку на доходи фізичних осіб (який становить 18%) та військового збору (1,5%). Нарахування на заробітну плату складають 22% - єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування [18, 33].

Після передачі первинних документів до головного бухгалтера КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради, вона проводить розрахунки по обліку виробітку відпрацьованого часу та формує розрахунково-платіжну відомість.

Первинним документом, який фіксує факт здійснення господарської діяльності є розрахунково-платіжна відомість, яка, в свою чергу, виконує подвійну функцію:

1) За її допомогою виконують розрахунки з працівниками, вона є основою нарахування та виплати заробітної плати.

2) Вона служить формою для аналітичного обліку рахунку «Рахунки за виплатами працівникам».

Розрахунково-платіжні відомості (форма № П-7) складаються щомісячно та містять у собі відомості з усіх нарахувань працівникам, також по видам оплат, наприклад: погодинна, відрядна, понаднормова робота, сумісництво, премія; по усім відрахуванням: аванс, фонд соціального страхування, воєнний збір. У відомості містяться колонки: сума нарахованої заробітної плати та перераховано на карткові рахунки працівників [32].

Нарахування заробітної плати у КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради виконується два рази на місяць: за першу половину місяця нараховується аванс у розмірі 50% від місячної заробітної плати, з якого також вираховуються податки, та у кінці місяці.

При складанні розрахунково-платіжної відомості бухгалтер використовує таблиці тарифних ставок, довідники з трудового законодавства та ставки податків та внутрішню первинну документацію, що подається на кінець місяця. У таблиці 2.5 наведено приклад розрахунково-платіжної відомості працівників школи за першу половину вересня 2020 року, а на рисунку 2.3 відповідні розрахунки на другу половину вересня 2020 року. Синтетичний облік заробітної плати працівників школи здійснюється за пасивним субрахунком 6511 - «Розрахунки із заробітної плати», усі види оплати та допомоги по тимчасовій втраті працездатності обліковується у плані рахунків за пасивним субрахунком 6511 - «Розрахунків із заробітної плати». У кредиті цього рахунку відображено накопичення сум, та водночас відрахування, виплати та суми депонованої плати за дебетом цього рахунку. Фактичні витрати за з кодом економічної класифікації витрат (КЕКВ) 2110 це суми заробітної плати що нарахована.

Таблиця 2.5

Розрахункова платіжна відомість працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради за першу половину вересня 2020 року

№ п/п	Прізвище ім'я по батькові	Посада	Ідентифікаційний номер		Відпрацьовано днів/годин	посадовий оклад	почесне звання	за вислугу років	спортивне звання	доплата до 5000	Сума нарахованої заробітної плати	Утримання із заробітної плати воєнний збір 1.5%	з-та за 1 половину місяця	Податок з доходів фізичних осіб 18 %	Перераховано на картковий рахунки працівників	Нарахування на ЗП ЄСВ-22%
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11=6+7+8+9+10	12=11*1.5%	13	14	15	16=11*22%
1	Директор	Директор	0000000000	50%	11	6000					6000,00	90,00		1080,00	4830,00	1320,00
2	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	0000000000	50%	11	6000					6000,00	90,00		1080,00	4830,00	1320,00
3	Інструктор-методист	Інструктор-методист	0000000000	50%	11	6000					6000,00	90,00		1080,00	4830,00	1320,00
4	Заступник директора з НТР	Заступник директора з НТР	0000000000	50%	11	3800					3800,00	57,00		684,00	3059,00	836,00
5	Сестра медична	Сестра медична 0,5 ст.	0000000000	50%	11	1300					1300,00	19,50		234,00	1046,50	109,33
6	тренер-викладач з боксу №1	тренер-викладач з боксу	0000000000	50%	12/83	6600					6600,00	99,00		1188,00	5313,00	1452,00
7	тренер-викладач з боксу №2	тренер-викладач з боксу	0000000000	50%	13/50	2800					2800,00	42,00		504,00	2254,00	616,00
8	тренер-викладач з кіокушин карате №1	тренер-викладач з кіокушин карате	0000000000	50%	13/83	4800					4800,00	72,00		864,00	3864,00	1056,00
9	тренер-викладач з кіокушин карате №2	тренер-викладач з кіокушин карате	0000000000	50%	13/25	1250					1250,00	18,75		225,00	1006,25	275,00
10	тренер-викладач з легкої атлетики №1	тренер-викладач з легкої атлетики	0000000000	50%	13/25	3200					3200,00	48,00		576,00	2576,00	704,00
11	тренер-викладач з легкої атлетики №2	тренер-викладач з легкої атлетики	0000000000	50%	13/25	1300					1300,00	19,50		234,00	1046,50	286,00
12	тренер-викладач зі стрільби кульової	тренер-викладач зі стрільби кульової	0000000000	50%	13/79	5700					5700,00	85,50		1026,00	4588,50	479,37
14	тренер-викладач з веслування на б/к №1	тренер-викладач з веслування на б/к	0000000000	50%	13/75	4000					4000,00	60,00		720,00	3220,00	880,00
15	тренер-викладач з веслування на б/к №1	тренер-викладач з веслування на б/к	0000000000	50%	13/10	1400					1400,00	21,00		252,00	1127,00	308,00
16	тренер-викладач з таїландського боксу	тренер-викладач з таїландського боксу	0000000000	50%	13/52	3700					3700,00	55,50		666,00	2978,50	814,00
	ВСЬОГО:					57850					57850,00	867,75		10413,00	46569,25	11775,70

№ п/п	Прізвище ім'я по батькові	посада	Ідентифікаційний номер	С-до на 1.09.20		Відпрацьовано днів/годин	посадовий оклад	стаж(відс. 15%	бух. справка	почасова тарифна	за вислугу років	за складність напруженість в роботі	спортивне звання	за підготовку збірної Укр до 50%	відпускні	вист допомога	премія за вересень	інші: 5000	Сума нарахованої заробітної плати	Утримання із заробітної плати в сумі збір 1,5%	Перерах на карт рах учнів працюючих з-го за 1 поз місц	Податок з доходів фізичних осіб 18 %	аліменти	Перерах на карт рах учнів працюючих з-го за 2 поз місц	С-до на 1.10.20		Нараховано на ЗП ЄСВ-22%
1	2	3	4	Д-т	К-т	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Д-т	К-т	24
1		Директор	0000000000	0,01		19	4650,68			930,14	1395,20		930,14	930,14					8836,30	132,54	4830,00	1590,53		2283,22			1943,99
2		Головний бухгалтер	0000000000			22	4847,00					2423,25		969,30			7270,50		15510,05	232,65	4830,00	2791,81		7655,59			3412,21
3		Інструктор-методист	0000000000		0,01	11	2358,50				235,85	943,40		471,70	5278,88	4717,00			14005,33	210,08	4830,00	2520,96		6444,29		0,01	3081,17
4		Сестра медична 0,5 ст., інваліз 3 гр.	0000000000			22	2025,00											475,00	2500,00	37,50	1046,50	450,00		966,00			210,25
5		Заступник директора з НТР	0000000000	0,01		22	5116,00				1534,80	0,00		1023,20					7674,00	115,11	3059,00	1381,32		3118,57	0,01		1688,28
6		тренер-викладач з боксу №1	0000000000			26/175	9423,75				2827,13		942,37						13193,25	197,90	5313,00	2374,78		5307,57			2902,51
7		тренер-викладач з боксу №2	0000000000			26/116	5313,50				311,35								3624,85	84,37	2254,00	1012,47		2274,01			1237,47
8		тренер-викладач з кікбоксінг карате №1	0000000000			26/175	8839,25	757,65											9596,90	143,95	3864,00	1727,44	2399,23	1462,28			2111,32
9		тренер-викладач з кікбоксінг карате №2	0000000000			26/50	2228,00											272	2500,00	37,50	1006,25	450,00		1006,25			550,00
10		тренер-викладач з легкої атлетики №1	0000000000			26/125	5896,25				589,63								6485,88	97,29	2576,00	1167,46		2645,13			1426,89
11		тренер-викладач з легкої атлетики №2	0000000000		0,01	26/50	2358,50				235,85								2594,35	38,92	1046,50	466,98		1041,93		0,01	570,76
12		тренер-викладач зі стрільби кульової, інваліз 3 гр.	0000000000			25/150	7576,50	631,38			2462,36		820,79						11491,03	172,37	4588,50	2068,39		4661,77			966,40
13		тренер-викладач з таїландського боксу	0000000000			26/141	6682,42	766,51											7448,93	111,73	2978,50	1340,81		3017,89			1638,76
14		тренер-викладач з вестування на б/к №1	0000000000		0,01	26/150	6574,50				1314,90		657,45						8546,85	128,20	3220,00	1538,43		3660,22		0,01	1880,31
15		тренер-викладач з вестування на б/к №1	0000000000			26/50	2191,50				657,45								2848,95	42,73	1127,00	512,81		1166,41			626,77
	Всього			0,02	0,03		75881,35	2155,54		930,14	11764,52	3366,65	3350,75	3394,34	5278,88	4717,00	7270,50	747,00	118856,67	1782,84	48569,25	21394,19	2399,23	46711,15	0,01	0,03	24247,08

Рисунок 2.3 - Розрахункова платіжна відомість працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради за другу половину вересня 2020 року

На підставі інформації про розрахунки які відображені у розрахунково-платіжній відомості щомісяця складають «Меморіальний ордер №5» - «Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій» (таблиця 2.6) згідно до наказу Міністерства Фінансів України «Про затвердження типових форм меморіальних ордерів, інших облікових регістрів суб'єктів державного сектору та порядку їх складання» [31]. У Меморіальному ордері № 5 відображені бухгалтерські записи про розміри заробітної плати та відрахувань працівників, до нього додають усі документи на підставі яких виконується нарахування заробітної плати: табель обліку робочого часу, завірені копії наказів, витяги з наказів, та інші первинні документи.

У «Меморіальному ордері № 2» - «Накопичувальна відомість руху грошових коштів загального фонду на рахунках, відкритих в органах Державної казначейської служби України (банках)» відображено перечислення коштів на карткові рахунки працівників [31].

У КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради окрім меморіальних ордерів № 5 та № 2 ще складають: №6 - «Накопичувальна відомість за розрахунками з кредиторами»; №8 - «Накопичувальна відомість за розрахунками з підзвітними особами»; №10 - «Накопичувальна відомість про вибуття та переміщення малоцінних та швидкозношуваних предметів» та № 17.

У кінці місяця підбивають підсумки та записують у книгу «Журнал - головна» дані що отримали у вигляді кореспонденції субрахунку. На основі цієї книги у подальшому формують оборотну відомість про баланс бухгалтерського обліку, синтетичні рахунки та усі інші форми звітності.

Таблиця 2.6

Меморіальний ордер № 5 за вересень 2020 року

КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо»

Херсонської обласної ради

Зведення розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій

Одиниця виміру **- грн.**

№ з/п	Зміст операції	Дебет субрахунку	Кредит субрахунку	Сума
1	2	3	4	5
1	Нараховано: заробітна плата працівників	8011	6511	118856,67
2	Відрахування з фонду заробітної плати 22% до пенсійного фонду	8012	6313	23070,43
3	Відрахування з фонду заробітної плати 8,41% до пенсійного фонду	8012	6313	1176,65
4	Утримано: податок на доходи фізичних осіб	6511	6311	21394,19
5	Військовий збір 1,5%	6511	6312	1782,84
6	Перераховано заробітну плату на карткові рахунки працівників за 1 половину місяця	6511	2312/2	46569,25
7	Перераховано заробітну плату на карткові рахунки працівників за 2 половину місяця	6511	2312/2	46711,15
8	Тренер-викладач з кіокушин карате № 1 (Аліменти)	6511	6415	2399,23
			Усього:	261960,41

УСЬОГО: Двісті шістдесят одна тисяча дев'ятсот шістдесят грн. 41 коп.

РОЗДІЛ 3
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОМУНАЛЬНОЇ СФЕРИ

3.1 Удосконалення механізму преміювання працівників на підприємствах комунальної сфери

У процесі написання роботи ми виявили особливості нарахування заробітної плати, її виплати та обліку у комунальній установі галузі фізичної культури та спорту, а саме у КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради. Цей процес має багато специфічних моментів та недоліків зумовлених наступними факторами:

1. КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради є бюджетною неприбутковою організацією, тому і облік значно відрізняється від обліку на підприємствах іншої форми власності. У цілому оплата праці у бюджетній галузі характеризується низькими ставками та окладами, незначною міжпосадовою диференціацією заробітної плати та заниженою оцінкою праці кваліфікованих спеціалістів.

2. Джерелом виплати заробітної плати у КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради є бюджетні асигнування що відкривають у Державному казначействі у відповідності до затвердженого кошторису на початку року. Цей механізм дуже складний, кропіткий та довготривалий.

3. Розрахунок заробітної плати тренерів-викладачів спортивної школи є громіздким та складним, вимагає від головного бухгалтера багатьох розрахунків, досконалих знань з бухгалтерського обліку в цілому, та розуміння специфіки роботи бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту.

4. У штатному розписі КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради передбачена лише одна ставка головного бухгалтера, та не передбачено штатної одиниці бухгалтера, спеціаліста з обліку кадрів та діловода, що суттєво погіршує процес збирання та оперативної обробки первинної документації. Також іншою стороною цієї проблеми є те, що головний бухгалтер не має змоги піти у відпустку, оскільки немає на кого покласти обов’язки по веденню бухгалтерського обліку .

Головному бухгалтеру бюджетної установи (закладу/організацій) галузі фізичної культури і спорту не передбачено доплату до посадового окладу за вислугу років згідно: наказів «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту», «Порядку виплати щомісячної надбавки за вислугу років окремим категоріям працівників спортивних шкіл усіх типів та спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю» та постанови "Про встановлення окремим категоріям працівників спортивних шкіл та спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю надбавок за вислугу років та грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків" [20, 23, 24]. Це, у свою чергу, чинить значний демотиваційний фактор у роботі головного бухгалтера комунальної установи галузі фізичної культури та спорту.

Слід врахувати також той факт, що головний бухгалтер, отримуючи заробітну плату за не підвищеним посадовим окладом та маючи стимулюючі виплати на не постійній основі, виконує свою основну роботу, а також безоплатно забезпечує виконання робіт, що не входять у його посадові обов’язки, а саме: укладання договорів, оприлюднення інформації про використання бюджетних коштів на порталі Є-дата, проведення тендерів та викладання звітів про укладені договори у системі Прозорро, та багато інших обов’язків.

Значна відмінність та диференціація у нарахуванні заробітної плати тренерів-викладачів залежить від таких факторів:

- тарифного розряду, що визначається від того який рівень акредитації вищого навчального закладу який закінчив працівник;
- того яку категорію має тренер-викладач;
- яка вислуга років працівника;
- яке навантаження, етап підготовки та рівень спортивної майстерності вихованців тренера.

Останній пункт у значній мірі впливає на об’єктивність розміру заробітної плати кожного тренера-викладача, оскільки згідно положення про ДЮСШ – тренери-викладачі можуть утворювати бригади з окремих видів спорту. За цією системою праця вважається колективною [27]. Бригада створюється наказом директора спортивної школи, яким також затверджується список спортсменів, з якими працюють члени бригади. Цей метод дозволяє присвоїти кваліфікаційну категорію за спільними результатами кожному члену бригади, але результативні показники конкретного спортсмена зараховуються лише одному члену бригади. На практиці виходить, що один член бригади займається набором учнів та підготовкою їх у групах початкової підготовки, а далі на вищих етапах підготовки, коли вже йдуть доплати за спортивну майстерність та спеціалізацію, з цими вихованцями займається інший тренер, який, в свою чергу, і отримує ці доплати, та премії за особистий внесок у загальні результати роботи школи.

Поточні видатки КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради складаються з КЕКВ 2111 «Заробітна плата» та КЕКВ 2120 «Нарахування на оплату праці», які затверджуються у кошторисі установи на рік та формують видатки по оплаті праці працівників установи на календарний рік. Але, бувають випадки, коли кваліфікація спеціалістів зростає, підвищується категорія школи або

тренерів-викладачів, формуються навчально-тренувальні групи які потребують додаткової доплати, або інші непередбачувані виплати, то протягом року може з'явитися потреба додаткових коштів. У такому випадку головний бухгалтер подає розпоряднику вищого рівня розрахунок до проекту бюджету поточного року для виділення додаткових коштів. Плануючи бюджет на наступні роки головний бухгалтер вимушений охопити дуже багато моментів що стосуються прогнозування підвищення кваліфікації працівників установи, планування навчально-тренувального результату спортсменів та розподілу педагогічного навантаження між тренерсько-викладацьким складом, тощо.

В той же час, якщо протягом року з'явиться економія по коштам, що були закладені у кошторис установи на рік, працівникам може бути виділена премія. І ось тут виникає ще низка суттєвих проблем, які з'являються на фоні того що КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради є бюджетною установою галузі фізичної культури та спорту. При виплаті премії її розраховують у відсотковому співвідношенні до посадового окладу працівника, який в свою чергу визначається у відповідності до єдиної тарифної сітки. Тож, виникає значна диференціація у виплаті премій працівникам з різними тарифними розрядами, а отже і зниження стимулу для працівників що мають нищу категорію та посадовий оклад, оскільки посадові оклади працівників мають досить значний діапазон коливань, станом на 01.09.2020 року, від 4859,00 грн за 10 тарифним розрядом, до 6461,00 грн за 14 тарифним розрядом [6, 7].

Також за рахунок і в межах встановленого фонду оплати праці, затвердженого кошторисом на бюджетний рік, працівникам КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради може надаватись матеріальна допомога, щорічна грошова винагорода за сумлінну працю та встановлюватись надбавки та доплати, до посадових

окладів, які також розраховуються у відсотковому співвідношенню до посадових окладів [24].

Надбавки, доплати, щорічна грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків працівникам Спортивної школи встановлюються:

- директору – за погодженням з начальником управління фізичної культури та спорту Херсонської облдержадміністрації;
- іншим працівникам Спортивної школи– за рішенням директора школи.

Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» підприємство самостійно визначає за погодженням з власником (власниками) або уповноваженим ним органом (посадовою особою) відповідно до установчих документів облікову політику підприємства [21]. У зв’язку з цим, на початок року, з метою визначення облікової політики та для забезпечення принципу послідовності ведення бухгалтерського обліку, головний бухгалтер формує наказ «Про облікову політику» у якому окремим додатком затверджує положення «Про преміювання працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради» що розкриває загальні засади про порядок та умови преміювання, виплати премії, причини повного або часткового позбавлення премії та джерела преміювання.

Підсумовуючи усі проблемні аспекти, ми вважаємо що основним шляхом удосконалення та покращення ефективності функціонування процесу оплати праці працівників галузі фізичної культури та спорту бюджетних установ є - стабілізація системи заохочень, надбавок та доплат працівникам.

Враховуючи вище викладене, ми пропонуємо з метою заохочення, стимулювання та зниження диференціації в оплаті праці працівників внести до наказу «Про облікову політику», а саме - до положення «Про

преміювання працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради» наступні пункти:

1) Головному бухгалтеру КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради встановити на постійній основі преміювання щомісяця, в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі школи, у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу роботи в таких розмірах: понад 3 роки - 10 відсотків, понад 10 років - 20 відсотків і понад 20 років - 30 відсотків за роботу за професією бухгалтера, на посаді технічного службовця у галузях фінансової діяльності, роботи з базами даних, статистики, бухгалтерського обліку.

2) Головному бухгалтеру КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради встановити на постійній основі преміювання щомісяця, в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі школи, у розмірі 50% від посадового окладу (ставки заробітної плати) за виконання робіт, що не входять у його посадові обов'язки, а саме: укладання договорів, оприлюднення інформації про використання бюджетних коштів на порталі Є-дата, проведення тендерів та викладання звітів про укладені договори у системі Прозорро, внесення та державна реєстрація змін до статутних документів КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради, тощо.

3) При преміюванні та визначені розміру премії тренерам-викладам КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради за досягнення високих результатів у спорті вихованців з його списку груп, преміювати тренера –викладача (тренерів-викладачів) який (які) працюють з ним у бригаді за одним з варіантів:

2.1) у пропорційному співвідношенні до розміру частин премії (1/2, 1/3, 1/4) встановленої тренеру-викладачу бригади за яким, на

момент досягнення високих спортивних результатів рахувався вихованець, та кількості тренерів-викладачів у бригаді (таблиця 3.1)

Таблиця 3.1

Приклад пропорційного співвідношення премії у залежності від кількості тренерів-викладачів у бригаді

Кількість тренерів викладачів у бригаді	Пропорція виплати премії тренерам-викладачам бригади	
	Частина премії тренер-викладача за списковим складом якого рахується спортсмен	Частина премії тренера-викладача який працює у бригаді
2	75%	25%
3	50%	25%

Приклад розрахунку: бригаді тренерів - викладачів з боксу вирішено виплатити премію у розмірі 100 % від посадового окладу за високі спортивні досягнення вихованців. Спортсмени за списковим складом рахуються у тренера-викладача з боксу № 1, але проводили навчально-тренувальні заняття з ними обидва тренери з бригади. Тож, тренер-викладач № 1 отримує 75 % премії від свого посадового окладу (має 14 тарифний розряд – 5385,00 грн), тобто 5385,00 грн. х 0,75 = 4038,75 грн. Тренер – викладач № 2 (має 11 тарифний розряд – 4383,00 грн), який теж проводим навчально-тренувальні заняття з цими спортсменами, але вони не рахуються за його спинковим складом, отримає 25 % премії, тобто 4383,00 грн х 0,25 = 1095,75 грн.

2.2) у пропорційному співвідношенні премії до кількості вихованців (1 вихованець, наприклад, це 5% від 100% премії) переданих у бригаді від тренера-викладача, який займався з ними на початкових етапах підготовки, тренеру-викладачу який займався з ними на етапах базової, спеціалізованої базової або підготовки до вищих досягнень, під керівництвом якого, у подальшому, вихованці досягли високих спортивних досягнень (зайняті призові місця на Всеукраїнських

чемпіонатах, Чемпіонатах Європи та Міжнародних змаганнях, присвоєння КМС, МС, МСМК, тощо), приклад таблиця 3.2:

Таблиця 3.2

Приклад пропорційного співвідношення премії у залежності до кількості вихованців переданих у бригаді

Кількість вихованців що були передані тренером-викладачем на наступні етапи підготовки у бригаді, та досягли високих спортивних досягнень (зайняті призові місця на Всеукраїнських чемпіонатах, Чемпіонатах Європи та Міжнародних змаганнях, присвоєння КМС, МС, МСМК, тощо)	Пропорційне співвідношення премії до кількості вихованців що досягли високих спортивних (зайняті призові місця на Всеукраїнських чемпіонатах, Чемпіонатах Європи та Міжнародних змаганнях, присвоєння КМС, МС, МСМК, тощо)
1	1 = 5 %
2	2 = 10 %
3	3 = 15 %
4	4 = 20 %
5	5 = 25 %

Приклад розрахунку: бригаді тренерів - викладачів з боксу вирішено виплатити премію у розмірі 100 % від посадового окладу за високі спортивні досягнення 6 вихованців. Спортсмени за списковим складом рахуються у тренера-викладача з боксу № 1, але першим тренером-викладачем 4-ех з них був тренер-викладач № 2, який у подальшому передав цих вихованців на вищі етапи підготовки до тренера-викладача № 1. Тож, тренер-викладач № 1 отримує 80 % премії від свого посадового окладу (має 14 тарифний розряд – 5385,00 грн), тобто 5385,00 грн. х 0,80 = 4308,00 грн. Тренер – викладач № 2 (має 11 тарифний розряд – 4383,00 грн), який проводим навчально-тренувальні заняття з 4-ма спортсменами з 6-ти які досягли високих спортивних результатів, але вони більше не рахуються за його спинковим складом, отримає 20 % премії, тобто 4383,00 грн х 0,25 = 876,60 грн.

3.2 Оптимізація передачі даних первинних документів та контролю за обліком робочого часу

Згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» документами що засвідчують відомості про господарські операції у бюджетній установі є первинні документи [21]. Вони є основою для організації облікового процесу та являються підставою записів до реєстрів бухгалтерського обліку. Тобто, без чітко складених та відповідним чином оформлених первинних документів у організації не можна буде здійснити жодного запису з бухгалтерського обліку.

У ДЮСШ до таких відноситься окрім фінансової та бюджетної звітності ще й документація навчально-методичного відділу, а саме: внутрішні розпорядчі документи про звільнення, прийняття, переведення працівника, накази про збільшення або зменшення тижневого педагогічного навантаження тренера-викладача, накази про відпустки, накази про відрядження вихованців та тренерів-викладачів для участі у змаганнях та суддівстві змагань, договори, протоколи тренерських нарад, журнал реєстрації відряджень та ін.

Виходячи з вище наведеного, наступним етапом, який ми вважаємо доцільним для удосконалення обліку заробітної плати тренерів-викладачів, є запровадження оперативного контролю за обліком робочого часу тренерів-викладачів КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради та налагодження документообігу між навчально-методичним відділом та бухгалтерією.

Таке рішення аргументовано наступними чинниками:

1) Облік виробітку робочого часу тренера-викладача ведеться на підставі журналів обліку робочого часу навчально-тренованих груп та наказів (розпоряджень) директора школи. Тобто, протягом місяця тренер проводить навчально-тренувальні заняття та фіксує їх у журналі.

Наприкінці місяця журнал здається заступнику директора з навчально-тренувальної роботи, який контролює норми виробітку робочого часу тренерсько-викладацького складу. Заступник директора перевіряє ведення журналу тренером, рахує загальну суму проведених за місяць навчально-тренувальних занять та вказує кількість годин «до оплати».

2) Виходячи зі специфіки галузі фізичної культури та спорту до робочого часу тренера-викладача, окрім проведення навчально-тренувальних занять входять: навчально-тренувальні збори, відрядження на участь вихованців у змаганнях, відрядження на суддівства змагань, тощо. Приблизні дати початку змагань та навчально-тренувальних зборів затверджуються на початку календарного року у плані-календарі спортивних заходів школи, але точні дати їх стають відомими, як правило, не раніше ніж за місяць або декілька тижнів до початку спортивного заходу. Тож виклики на змагання, заявки та клопотання на участь у них, а відповідно і сам наказ директора школи про відрядження тренера-викладача та вихованців оформлюються незадовго до початку спортивного заходу, а іноді і за декілька днів до них. Головному бухгалтеру ДЮСШ авансові звіти про відрядження, та додана до них первинна документація, надаються вже після повернення тренера-викладача зі змагань, суддівства або навчально-тренувальних зборів.

Потім на підставі журналу, лікарняних листів, наказів про відрядження, суддівства, відпустки, тощо, заповнюється табель обліку робочого часу та подається на затвердження директору школи. І тільки після цього він надходить головному бухгалтеру для виконання розрахунків по оплаті праці.

Тобто, у бухгалтерію із запізненням надходять первинні документи на основі яких відбувається нарахуванням заробітної плати, а саме: табель обліку робочого часу з відмітками про лікарняний, відрядження, відпуски без збереження заробітної плати, копії та витяги з

наказів, тощо. А заявки на фінансування, згідно графіку подання, до департаменту фінансів подаються раніше (аванс до 5-го числа, а заробітна плата до 15-го поточного місяця). Що призводить до наступних проблем:

- постійних перерахунків головним бухгалтером заробітної плати працівників, проведення операцій з відшкодування або утримання коштів;
- необхідності звіряти та коригувати табель обліку робочого часу з наказами та авансовими звітами про перебування тренера у відрядженні, тощо;
- займає додатковий робочий час та підвищує ризик виникнення помилок в розрахунках по заробітній платі.

Отже, щоб оптимізувати процес нарахування заробітної плати та уникнути зайвих перерахунків, доцільно буде налагодити механізм передачі актуальних даних між навчально-методичним відділом та бухгалтерією 2 рази на місяць: за першу, та за другу половину місяця. Це призведе до посилення внутрішнього контролю, мінімізації виникнення можливих помилок та порушень в обліку.

За першу половину місяця навчально-методичний відділ передає до бухгалтерії «Інформаційну довідка за 1-шу половину місяця» до якої входять копії та витяги з наказів про відпустки, про відрядження та суддівство, про прийняття або звільнення працівників, про зміну педагогічного навантаження, а також листки тимчасової непрацездатності працівників.

На кінець місяця табель обліку робочого часу яких заповнюється на підставі перевірки журналу обліку роботи навчально-тренувальних груп, авансові звіти про відрядження та навчально тренувальні збори, а також усі первинні документи за поточний місяць.

На рисунку 3.1. зображено схему механізму передачі актуальних даних між навчально-методичним відділом та бухгалтерією 2 рази на місяць.

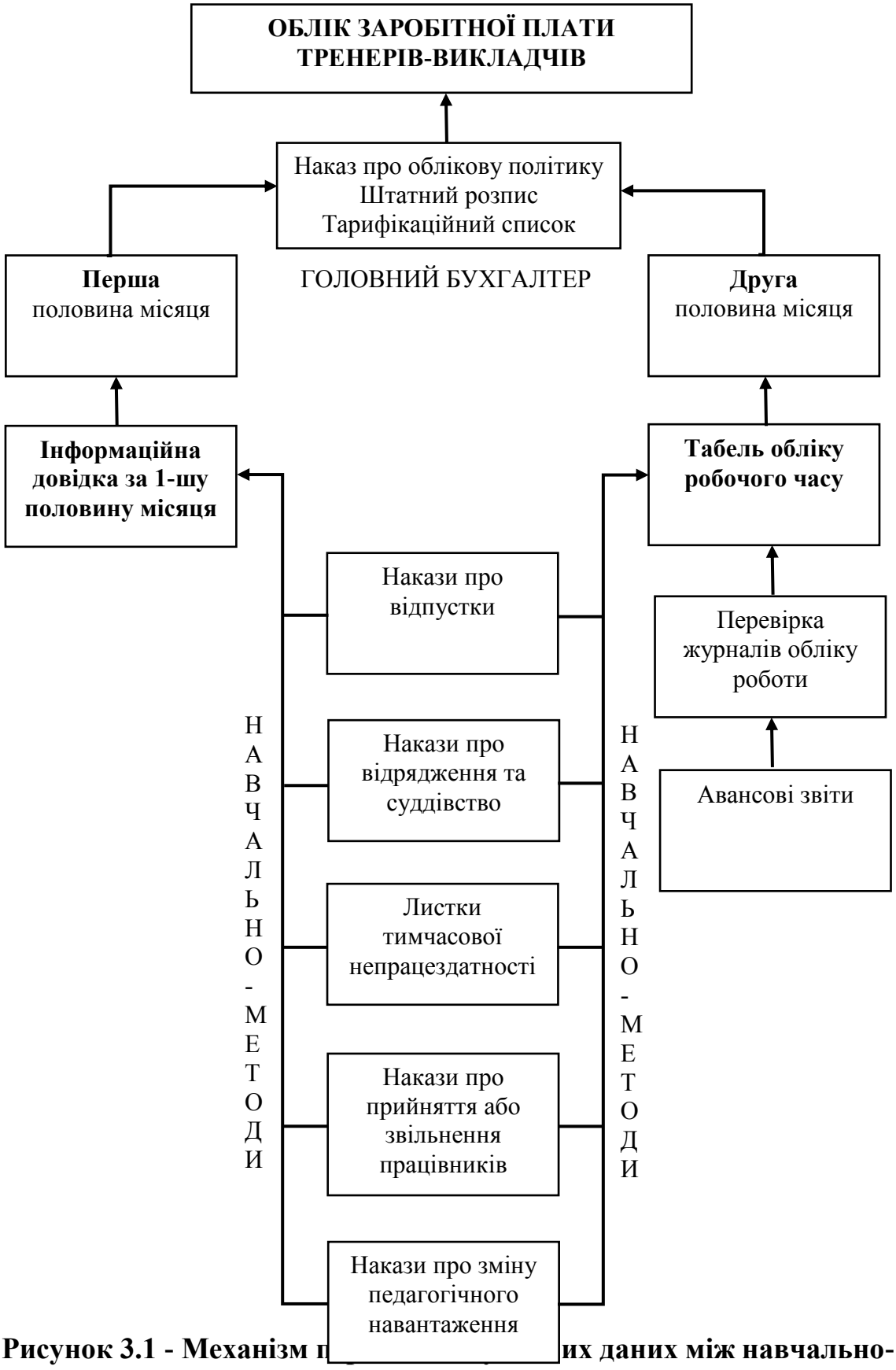

Рисунок 3.1 - Механізм п… их даних між навчально-методичним відділом та бухгалтерією 2 рази на місяць

ВИСНОВКИ

Отже, на підставі дослідження організації та методики обліку праці та заробітної плати на підприємствах комунальної сфери зроблено наступні висновки:

1. На сьогодні оплата праці працівників бюджетних установ, в тому числі і дитячо-юнацьких спортивних шкіл, є досить громіздкою та проблемною, адже кожна галузь має свою специфіку та різні категорії працівників. В установах комунальної сфери частина витрат на оплату праці припадає становить більше половини усіх витрат. Фонд оплати праці на підприємствах комунальної сфери складається з основної та додаткової заробітної плати, та інших компенсаційних та заохочувальних виплат, останні, в свою чергу, мають унікальні показники які обумовлюються саме галуззю фізичної культури та спорту., наприклад: доплата за спортивну спеціалізацію, за старшого тренера, за спортивне звання та спортсменів які входять до складу національних збірних команд України, тощо. У дитячо-юнацьких спортивних школах існує дві форми оплати праці: за розмірами нормативів за підготовку одного вихованця (учня-спортсмена), який входить до складу національної збірної команди України та за кількістю годин навчально-тренувальної роботи на тиждень, остання форма є більш поширеною та універсальною. Місячні ставки заробітної плати тренерів-викладачів встановлюються за 24 академічні години безпосередньо навчально-тренувальної роботи на тиждень.

2. Для здійснення розрахунків з обліку заробітної плати головному бухгалтеру який працює у галузі фізичної культури та спорту, в тому числі і у дитячо-юнацькій спортивній школі, необхідно володіти не лише досконалими знаннями бухгалтерського обліку, тарифної системи та опрацювати велику кількість внутрішніх документів, а й розуміти специфіку роботи працівників бюджетних установ галузі фізичної культури і спорту.

Тарифна система, яка включає у себе тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів та тарифно-класифікаційні характеристики слугує основою обліку заробітної плати на підприємствах комунальної сфери. Основним недоліком такої системи є низькі ставки заробітної плати та посадових окладів, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати. Це служить демотиваційним фактором для працівників та спричиняє значне зниження інтересу до трудової діяльності в установах бюджетної сфери. Заробітна плата тренера-викладача складається з чотирьох сегментів: посадовий оклад згідно то тарифного розряду, підвищення посадового окладу, доплат та надбавок до посадового окладу.

Ключову роль при обліку та нарахуванні заробітної плати тренерам-викладачам відіграє встановлене на початку навчального року тижневе педагогічне навантаження та облік виробітку робочого часу (навчально-тренувальної роботи) в установі.

3. Практичні аспекти кваліфікаційної роботи вивчались на матеріалах КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради. У результаті проведеного нами дослідження ми розробили шляхи удосконалення та склали практичні рекомендації деяких аспектів обліку оплати праці в установах комунальної сфери згідно до специфіки галузі фізичної культури та спорту. Нами було запропоновано внести зміним у наказ «Про облікову політику», а саме до додатку з положенням «Про преміювання працівників КЗ «Обласна комплексна ДЮСШ «Динамо» Херсонської обласної ради»: встановити головному бухгалтеру щомісячне преміювання на постійній основі, у межах фонду оплати праці, у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) за стаж роботи (в залежності від кількості років) за професією бухгалтера та у розмірі 50 % від посадового окладу за виконання робіт, що не входять у його посадові обов’язки; тренерам-викладам які працюють у бригаді за досягнення високих результатів у

спорті вихованців з його списку груп, визначати розмір премії за одним з варіантів: у пропорційному співвідношенні до розміру частин премії встановленої тренеру-викладачу бригади за яким, на момент досягнення високих спортивних результатів рахувався вихованець, та кількості тренерів-викладачів у бригаді або у пропорційному співвідношенні премії до кількості вихованців переданих у бригаді від тренера-викладача, який займався з ними на початкових етапах підготовки, тренеру-викладачу який займався з ними на етапах базової, спеціалізованої базової або підготовки до вищих досягнень, під керівництвом якого, у подальшому, вихованці досягли високих спортивних досягнень (зайняті призові місця на Всеукраїнських чемпіонатах, Чемпіонатах Європи та Міжнародних змаганнях, присвоєння КМС, МС, МСМК, тощо).

Таким чином, ми вважаємо, що використання розроблених нами пропозицій щодо механізму преміювання працівників дитячо-юнацьких спортивних шкіл, оптимізації передачі первинних документів від навчально-методичного відділу до бухгалтерії та контролю за обліком робочого часу допоможе знизити ризики виникнення помилок в розрахунках по заробітній платі, раціонально використовувати робочий час головного бухгалтера, усунути потребу у постійних перерахунках заробітної плати працівників, мінімізувати проведення операцій з відшкодування або утримання коштів з працівників, прибрати необхідність звіряти та коригувати табель обліку робочого часу з наказами та авансовими звітами про перебування тренера у відрядженні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атамас П.Й. Облік у бюджетних установах : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] К. : Центр учбової літератури, 2009. 288 с.

2. Васильєва В.Г. Бабенко Л.В.,Тумановська О.В. Сучасний стан та напрями вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетній установі. Економічний простір. 2019. № 146. С. 100 -112

3. Васюренко Л.В. Базові засади управління фондом оплати праці : науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Вип. 20 (1). С. 80-83. (Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»).

4. Ватуля І.Д. Облік у бюджетних установах: центр учбової літератури, 2009, 368 с.

5. Гоголь Т. Методологія бухгалтерського обліку як напрямок наукових досліджень в інноваційній економіці. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2012. Вип. 2. С. 151-158.

6. Гордеюк А.О. Місце премії у структурі заробітної плати. Право і безпека. 2006. Т. 5, № 5. С. 108-110.

7. Гордеюк А.О. Проблема співвідношення премії та преміювання. Форум права. 2012. № 2. С. 149-153.

8. Джога Р.Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: підручник / за заг. ред. проф. Р.Т. Джоги. – К.: КНЕУ, 2003. 483 с.

9. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. Посібник. Видавництво: Київ: КНЕУ | Количество, 2003. 300 с.

10. Інструкція зі статистики заробітної плати : наказ Держкомстату України 13.01.2004 р. № 5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text

11. Кодекс законів про працю України : затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

12. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. Економіка та суспільство. 2016. № 4. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/4_ukr/43.pdf.

13. Лишиленко О. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам. Бухгалтерський облік і аудит. 2004. № 12. С. 29-30.

14. Морозюк Н. С. Актуальні питання заробітної плати в бюджетній сфері. Финансы, учет, банки. 2014. Вип. 1. С. 203-208. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fub_2014_1_29

15. Mokhnenko A. Integration of the supply chain management and development of the marketing system / I.Perevozova, L.Horal, A.Mokhnenko, N.Hrechanyk, A.Ustenko, O.Malynka, L.Mykhailyshyn // International Journal of Supply Chain Management. – 2020. – № 9. – Issue 3. – P. 496-507

16. Mokhnenko A. Human capital cost accounting in the company management system / T.Hilorme, I.Perevozova, L.Shpak, A.Mokhnenko, Y.Korovchuk // Academy of Accounting and Financial Studies Journal. – London, 2019. – № 23. – Special Issue 2. – Access mode: https://www.abacademies.org/articles/human-capital-cost-accounting-in-the-company-management-system-8412.html

17. Mokhnenko A. Formation of account of reservoir expenses model / I.Perevozova, A.Mokhnenko, L.Mykhailyshyn, O.Stalinska, O.Vivchar // Academy of Accounting and Financial Studies Journal. – London, 2019. – № 23. – Special Issue 2. – Access mode: https://www.abacademies.org/articles/formation-of-account-of-reservoir-expenses-model-8224.html

18. Mokhnenko A. Identification of Efficiency Factors for Control over Information and Communication Provision of Sustainable Development

in Higher Education Institutions / I.Gontareva, M.Borovyk, V.Babenko, I.Perevozova, A.Mokhnenko // WSEAS TRANSACTIONS on ENVIRONMENT and DEVELOPMENT. – 2019. – № 15. – P. 593-604.

19. Mokhnenko A. Concept of sustainable development of the food sector enterprises in the competitive environment / A. Mokhnenko, O. Fedorchuk, O. Protosivitska // Development of the innovative environmental and economic system in Ukraine: monograph; edited by Khudolei V., Ponomarenko T. – Prague: OKTAN PRINT s.r.o., 2019. – С. 123-141.

20. Mokhnenko A. Software economy as a vector of management of innovative infrastructure of the region / A. Mokhnenko, O. Fedorchuk, K. Melnikova // Вісник Хмельницького національного університету. Серія "Економічні науки". – Хмельницький, 2019. – № 5. – С. 7-10.

21. Мохненко А.С. Стратегія розвитку регіонального газотранспортного підприємства / А.С. Мохненко, К.В. Мельникова, О.М. Федорчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". – Херсон, 2018. – № 32. – С. 91-94.

22. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 132 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 29.11.2011 р. № 1798: . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0120-12#Text С

23. Питання оплати праці працівників державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 р. № 15. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#Text

24. Пищуліна О.М., Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. Стратегічні пріоритети. 2017. № 4. С. 140-147.

25. Податковий Кодекс України : Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17

26. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах. Актуальні проблеми економіки, № 10. 87–95 с.

27. Порядок виплати щомісячної надбавки за вислугу років окремим категоріям працівників спортивних шкіл усіх типів та спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю : наказ Державного комітету України з питань фізичної культури та спорту від 29.12.2002 р. № 2850. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0135-03#Text

28. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 40, ст.365). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text

29. Про відпустки : закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text

30. Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту : наказ Міністерства України у справах молоді та спорту від 23.09.2005 року № 2097. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1236-05#Text

31. Про встановлення окремим категоріям працівників спортивних шкіл та спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю надбавок за вислугу років та грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків : постанова Кабінет Міністрів України від 17 травня 2002 р. № 660. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2012-%D0%BF#Text

32. Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуск 85 «Спортивна діяльність» : наказ міністерства молоді та спорту України № 4080 від 28.10.2016 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v4080728-16#Text

33. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі: наказ Міністерства фінансів України від 31.12.2013 р. № 1203. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-14#Text

34. Про затвердження Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу : постанова Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 р. № 993. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-2008-%D0%BF#Text

35. Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 № 16. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0057-98#Text

36. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text

37. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : постанова Кабінет Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#Text

38. Про затвердження типових форм меморіальних ордерів, інших облікових регістрів суб’єктів державного сектору та порядку їх складання : наказ Міністерства Фінансів України від 08.09.2017 р. № 755. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1416-17#Text

39. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : наказ Держкомстату України від 05.12.2008 № 489. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08

40. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: закон України (Відомості Верховної

Ради України (ВВР), 2011, № 2-3, ст.11). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text

41. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text

42. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

43. Про організацію навчально-тренувальної роботи дитячо-юнацьких спортивних шкіл : наказ Міністерства молоді та спорту України від 31 січня 2015 р. № 119/26564 . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0119-15

44. Складанна К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». 2016. № 2. С. 61–67.

45. Старченко Н.М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах. Економічні науки. 2012. № 9. С. 178-184.

46. Тонконог Т. Ю. Особливисті системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямків її удосконалення : вісвник Харківського національного університету внутрішніх справ, 2010, № 5, 9–11 с.

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

48. Фінансове планування діяльності бюджетних установ : навч. посібник / Т. Д. Таукешева ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. 405 с.

49. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. Управління розвитком, 2012, № 10. 91-93 с.

50. Шляхетко, В.В. Мотивація до праці як джерело господарського поступу / В.В. Шляхетко, А.М. Штангрет / Формування ринкових відносин в Україні. 2017. № 12. С.141-144.

51. Шульга Н.В., Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: Автореф. дисер. канд. екон. наук. К.: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2011. 20 с.