

УДК 657.3:657.471.12

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ  
ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В  
БЮДЖЕТНІЙ УСТАНОВІ**

DOI 10.30838/P.ES.2224.040719.100.536

JEL: H83, M41, M50

**Васильєва В.Г., к.е.н., доц.  
Бабенко Л.В., к.е.н., доц.  
Тумановська О.В.**

*Університет митної справи та фінансів, м. Дніпро*

На сьогоднішній день, навряд чи можна уявити сучасне суспільство без бюджетних установ і організацій, як би стрімко не розвивались ринкові відносини з їх приватною власністю і комерційними інтересами. Державна політика у сфері регулювання оплати праці є одним із ключових факторів боротьби з бідністю, тому оплата праці має стати одним із важливих об'єктів соціальної політики держави. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій та важливих соціально-економічних явищ. Тому облік праці та заробітної плати є одним із найважливіших у системі обліку в бюджетній установі, який ведеться в обов'язковому порядку. Облік праці та заробітної плати є одним із найважливіших у системі обліку в бюджетній установі, який ведеться в обов'язковому порядку. Оплата праці є найвагомішою складовою всіх видатків бюджетних установ, а їх облік є однією з найважливіших ділянок або напрямів облікового процесу. Бухгалтерський облік виплат працівникам у бюджетній сфері України є недосконалим і знаходиться у процесі реформування. Для написання статті було розглянуто законодавчі та нормативно-правові акти з питань бюджетної реформи та бюджетної політики, проаналізовано монографії та статті вітчизняних і зарубіжних авторів з питань бюджетного регулювання та оплати праці. Метою є огляд діючої методики обліку та розробка підходів щодо вдосконалення організації бухгалтерського обліку заробітної плати в бюджетних установах на основі обґрунтування системи аналітичних рахунків, та окреслити окремі напрямки його вдосконалення. Також необхідно дослідити сучасний стан заробітної плати та соціально-економічні наслідки політики держави у сфері оплати праці. Для більш детального вивчення питань, пов'язаних з оплатою праці розробити систему заходів щодо переходу від моделі дешевої до високооплачуваної конкурентоспроможної національної робочої сили. Оплата праці є найвагомішою складовою всіх видатків бюджетних установ, а їх облік є однією з найважливіших ділянок або напрямів облікового процесу. Бухгалтерський облік виплат працівникам у бюджетній сфері України є недосконалим і знаходиться у процесі реформування.

**Ключові слова:** облік, заробітна плата, бюджетна установа, аналітичні рахунки, бюджет.

---

© Васильєва В.Г., к.е.н., доц., Бабенко Л.В., к.е.н., доц., Тумановська О.В., 2019

UDC 657.3:657.471.12

**THE CURRENT STATE AND DIRECTIONS OF PAYROLL ACCOUNTING ORGANIZATION'S IMPROVEMENT IN A BUDGETARY INSTITUTION**

DOI 10.30838/ P.ES.2224.040719.100.536

JEL: H83, M41, M50

**Vasilyeva V.G.  
Babenko L.V.  
Tumanovska O.V.***University of Customs and Finance, Dnipro*

Today, it is hardly possible to imagine a modern society without budgetary institutions and organizations, as if market relations with their private property and commercial interests were not developing rapidly. State policy on the regulation of remuneration is one of the key factors in the fight against poverty, so remuneration should become one of the important objects of the social policy of the state. Salary is one of the most difficult economic categories and important socio-economic phenomena. That is why the work and payroll is one of the most important in the compulsory payroll system. Accounting for work and salary is one of the most important in the system of publicity in a budgetary institution, which is maintained in the obligatory order. Fees are the most important component of all expenditures of budgetary institutions, and their appearance is one of the most important areas or areas of the oblique process. To write the article, legislative and regulatory acts on budget reform and budgetary policy were reviewed, and monographs and articles of domestic and foreign authors on budgetary regulation and remuneration were analyzed. In recent years, there has been a large differentiation of wages between individual social groups. Today there is a crisis in this area. Wages have lost the ability to be an incentive, which complicates the pursuit of motivational policies. Accounting is formed on the principles generally accepted in international practice, performs managerial, control and information functions. To improve the organization of payroll accounting, it is important to have a high level of synthetic and analytical accounting. Therefore, it is advisable for budget institutions to sub-account 651 "Payroll calculations of budget spending units" to propose a refined composition of analytical accounts of the fourth and fifth orders. We believe that a few more bills are missing, so it would be appropriate to introduce them: 6512 "Payments upon dismissal", 6513 "Payments for holiday pay", 6514 "Post-employment payments". To explore more closely wage-related issues, develop a system of measures to move from a low-cost to a highly competitive national workforce. Remuneration is the most important component of all expenditures of budgetary institutions, and their accounting is one of the most important areas or areas of the

accounting process. Accounting for payments to employees in the budget sector of Ukraine is imperfect and is in the process of reform.

**Keywords:** accounting, wages, budgetary institution, analytical accounts, budget.

**Актуальність проблеми.** На сьогоднішній день, навряд чи можна уявити сучасне суспільство без бюджетних установ і організацій, як би стрімко не розвивались ринкові відносини з їх приватною власністю і комерційними інтересами. Державна політика у сфері регулювання оплати праці є одним із ключових факторів боротьби з бідністю, тому оплата праці має стати одним із важливих об'єктів соціальної політики держави. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій та важливих соціально-економічних явищ. Тому облік праці та заробітної плати є одним із найважливіших у системі обліку в бюджетній установі, який ведеться в обов'язковому порядку. Оплата праці є найвагомішою складовою всіх видатків бюджетних установ, а їх облік є однією з найважливіших ділянок або напрямів облікового процесу. Бухгалтерський облік виплат працівникам у бюджетній сфері України є недосконалим і знаходиться у процесі реформування.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Для написання статті було розглянуто законодавчі та нормативно-правові акти з питань бюджетної реформи та бюджетної політики, проаналізовано монографії та статті вітчизняних і зарубіжних авторів з питань бюджетного регулювання та оплати праці.

Досліджувана нами тема є надзвичайно актуальною для України, тому багато вчених приділяють їй велику увагу. Різні аспекти цієї проблеми досліджували такі науковці, як: П.Й. Атамас, І.Д. Ватуля, Г.В.Власюк, Ж.К.Нестеренко, Н.М. Старченко, Т.Ю.Тонконог та ін. Серед зарубіжних авторів питання сутності оплати праці та структури фонду оплати праці приділяли увагу такі зарубіжні науковці, як С.Л. Брю, К.Р. Макконел, Д. Рікардо, А. Сміт, Ж.Б. Сей, Дж. Кейнс та ін. Незважаючи на те, що проблемі оплати праці присвячено безліч наукових праць, багато питань залишаються недостатньо розкритими. Все це зумовлює актуальність даної проблеми і свідчить про доцільність вибору автором напряму дослідження. В їх роботах запропоновано вирішення багатьох проблем удосконалення бюджетного процесу і бюджетної системи в Україні.

**Метою статті** є огляд діючої методики обліку та розробка підходів щодо вдосконалення організації бухгалтерського обліку заробітної плати

в бюджетних установах на основі обґрунтування системи аналітичних рахунків, та окреслити окремі напрямки його вдосконалення. Також необхідно дослідити сучасний стан заробітної плати та соціально-економічні наслідки політики держави у сфері оплати праці. Для більш детального вивчення питань, пов'язаних з оплатою праці розробити систему заходів щодо переходу від моделі дешевої до високооплачуваної конкурентоспроможної національної робочої сили.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** В умовах перехідної економіки особливого значення набуває соціальний захист та державне регулювання доходів населення, і в першу чергу оплати праці. На бюджетні установи, як і на всі юридичні особи, поширюється дія законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», Кодекс законів про працю, інструкції Держкомстату (Міністерства статистики), накази та інструкції інших державних органів щодо праці, її оплати, нарахування внесків на соціальне страхування та до Пенсійного фонду, інструкціями установ і організацій, що фінансуються з державного і місцевих бюджетів. Останніми часом бухгалтерський облік в бюджетних установах все більше привертає увагу науковців і практиків у напрямку вдосконалення системи оплати праці та їх стимулювання, оптимізації доходів працюючих та їх оподаткування, організації обліку та представлення звітності, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку.

Відповідно до ст. 1 Закону України "Про оплату праці" заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Закон України також надає право керівникам місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, при яких створені централізовані бухгалтерії, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків:

а) установлювати працівникам цих установ, закладів та організацій конкретні розміри посадових окладів та доплат і надбавок до них;

б) надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання;

в) затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці.

Преміювання керівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, їх заступників, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці [2, с.9-11]. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [3, с.158-162].

У бюджетній сфері процес праці має певні особливості:

- результатом виконуваної роботи є часто не річ, а послуги;
- праця має переважно розумовий характер;
- у складі сукупних витрат бюджетних установ на оплату праці припадає від 60 до 85 % усіх витрат;

- у бюджетній сфері досить високий рівень кваліфікації працівників, а в деяких галузях частка спеціалістів вищої кваліфікації сягає близько 50 % загальної чисельності працівників [4, с. 91].

Заробітна плата в бюджетних установах є виплатами працівникам, що надаються за використану працю та є ціною витраченої праці. Виплати працівникам бюджетних установ відіграють роль інструменту соціального захисту та компенсацій, які надаються державою через суб'єктів господарювання державного сектора в обмін на послуги працівників.

Останніми роками спостерігається велика диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. На сьогодні у цій сфері склалась кризова ситуація. Заробітна плата втратила здатність бути стимулювальним фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики. Облік формується на загальноприйнятих у міжнародній практиці принципах, виконує управлінську, контрольну і інформаційну функції.

Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам», встановлено

методичний фундамент для створення в бухгалтерському обліку інформації щодо виплат працівникам, та її розкриття у фінансовій звітності [4]. В цілому виплати працівникам діляться на три групи (рис. 1.).



*Рис. 1. Групи виплат працівникам державного сектору  
Джерело: складено автором за даними [2]*

Основними формами оплати праці в бюджетних установах є почасова й відрядна, але переважає, як правило, почасова оплата. Основою організації оплати праці є тарифна система, в яку входять тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики [4, с. 92].

Почасова оплата праці в бюджетних установах має два різновиди: штатно-окладна і погодинна.

Штатно-окладна система оплати праці передбачає встановлення кожному працівникові місячного окладу (ставки) відповідно до посади, яку він обіймає, та інших факторів. Вона має два варіанти. Для деяких бюджетних установ (охорони здоров'я, вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації) у централізованому порядку встановлюється строго фіксований посадовий оклад. В інших установах, наприклад загальноосвітніх школах, оплата праці здійснюється за місячними ставками заробітної плати з встановленням державою обов'язкової

норми трудового навантаження (урочних годин). Цей різновид штатно-окладної системи оплати праці допускає перевиконання норми трудового навантаження і збільшення розміру заробітної плати пропорційно до фактично виконаного обсягу роботи [5].

Почасова оплата праці може застосовуватися у вигляді простої почасової або почасово-преміальної. За простої почасової оплати сума заробітку визначається лише кількістю відпрацьованого часу та погодинною ставкою або окладом. За почасово-преміальної оплати, крім заробітку за ставкою чи окладом, виплачується премія за досягнення відповідних якісних та кількісних показників діяльності. Преміювання здійснюється за рахунок коштів, передбачених кошторисом установи [4].

Розмір ставок або посадових окладів, а також надбавок до них у деяких галузях економіки (освіта, охорона здоров'я, культура) визначається на підставі щорічної тарифікації, яку проводить постійно діюча тарифікаційна комісія. Результати роботи комісії відображаються у тарифікаційних списках, які є єдиним документом, що визначає розмір посадових місячних окладів, тарифних ставок і надбавок працівникам окремих установ.

Структура фонду оплати праці в бюджетних установах має певну специфіку. Мотиваційний ефект, який чинить кожен окремий елемент в структурі заробітної плати педагогічного працівника державного загальноосвітнього навчального закладу, узагальнено в таблиці 1 [6].

Крім того, у бюджетних установах частим є суміщення професій (посад), тобто виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи з іншої професії (посади). Доплати за суміщення професій (посад) максимальними розмірами не обмежуються і їх визначає керівник установи з урахуванням одержаної економії за ставками й окладами суміщуваних працівників. Доплата за суміщення входить у середній заробіток у всіх випадках його обчислення.

Поряд із суміщенням професій (посад) може застосовуватися сумісництво, тобто виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації. Аналогічно визначаються місячні ставки та суми зарплати працівників установ інших галузей бюджетної сфери.

Особливостями організації заробітної плати в бюджетних установах є застосування Єдиної тарифної сітки. Вона передбачає, що щороку розмір окладу (ставки) такого працівника визначається на рівні законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. Тарифна сітка містить від 1 до 25 тарифного розряду, за якими здійснюється нарахування заробітної плати.

Таблиця 1. Структура заробітної плати педагога

Складові	Ознака	Мотиваційний аспект
Посадовий оклад	Кваліфікаційний категорія (тарифний розряд)	Досягнення необхідного для виконання посадових обов'язків рівня професійної підготовки. Розмір посадового окладу залежить від отриманої кваліфікаційної категорії та встановленого тарифного розряду.
	Педагогічне навантаження	Виконання всіх видів робіт у межах навчально-виховного процесу за час, що становить 18 навчальних годин протягом навчального тижня.
Підвищення посадового окладу	Педагогічне звання	Досягнення високих показників та професіоналізм у роботі, що підтверджується отриманими званнями: старший учитель, учитель методист тощо.
	Знання та використання в роботі іноземної мови	Робота в спеціалізованих загальноосвітніх навчальних закладах з поглибленим вивченням іноземної мови.
Доплати	Класне керівництво	Розв'язання завдань соціального благополуччя дітей в класі, їхнього дозвілля, згуртованість та формування особистості.
	Перевірка зошитів	Здійснення контролю за правильністю і охайністю виконання письмових навчальних завдань.
	Завідування спортзалами	Забезпечення проведення занять у спортивному залі, контроль за наявністю і справністю інвентарю тощо.
	Завідування навчальними кабінетами, науково-дослідними ділянками	Забезпечення діяльності у навчальних кабінетах, контроль за збереженням майна, яке розміщене у кабінетах.
	Обслуговування електронно-обчислювальної техніки	Обслуговування техніки, яка встановлена у спеціально обладнаних кабінетах обчислювальної техніки.
	Проведення позакласної роботи з фізичного виховання	Організація фізкультурно-оздоровчих та фізкультурно-масових заходів зі школярами: гімнастики, спортивних ігор, змагань тощо.
Надбавки	Звання	Підтвердження значних заслуг у навчанні та вихованні шкільної молоді: «Народний вчитель СРСР», «Народний вчитель України», «Заслужений вчитель».
	Науковий ступінь	Підтвердження рівня кваліфікації в науці в певній галузі знань: кандидат наук, доктор наук.
	Вислуга років	Набуття досвіду і його застосування в діяльності, пов'язаній з професією педагога.

Джерело: складено автором за даними [6]



Для обліку розрахунків з оплати праці застосовується рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці». Цей рахунок активно-пасивний, балансовий, розрахунковий. На рахунку 65 «Розрахунки з оплати праці» ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо).

За кредитом рахунку 65 «Розрахунки з оплати праці» відображається нарахована працівникам основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності. Інші нарахування за дебетом – виплата заробітної плати, премій, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами й інші утримання із сум оплати праці персоналу. [4, с. 58].

Для удосконалення організації бухгалтерського обліку заробітної плати важливим є досконалість синтетичного і аналітичного обліку. Синтетичний облік надає узагальнюючу інформацію і є основою для складання фінансової звітності. Дані аналітичного обліку характеризують розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, фонд заробітної плати і його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, місцями виникнення витрат. Він є основним при визначенні розміру заробітної плати, відрахувань з неї та при віднесенні на рахунки витрат [7]. Тому для бюджетних установ доцільним є до субрахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів» запропонувати уточнений склад аналітичних рахунків четвертого і п'ятого порядків.

Аналітичні рахунки до субрахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів».

65 «розрахунки з оплати праці»

651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів»

6511 «Розрахунки із заробітної плати»

65111 «Поточні виплати»

65112 «Заробітна плата за окладами і тарифами»

65113 «Інші нарахування з оплати праці»

65114 «Премій та інші заохочувальні виплати »

## 65115 «Виплати за невідпрацьований час»

Ми вважаємо, що не вистачає ще декількох рахунків тому треба їх запровадити: 6512 «Виплати при звільненні», 6513 «Розрахунки за виплатою відпускних», 6514 «Виплати після закінчення трудової діяльності».

Із прийняттям Закону України "Про єдиний соціальний внесок" змінилася методика підрахунку нарахувань та утримань із заробітної плати. Отже, у процесі нарахування заробітної плати необхідно утримати із заробітної плати військовий збір і податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), що відіграє дуже важливу роль у заробітній платі. Позитивною стороною введення єдиного соціального внеску є те, що зменшилась кількість документів.

Податкове навантаження на фонд заробітної плати в 2019 році не змінилося у порівнянні з 2018 роком.

Утримання на заробітну плату:

- податок на доходи фізичних осіб – 18 %;
- військовий збір -1,5 %;

Нарахування на заробітну плату:

- єдиний внесок у розмірі 22 % .

Облік праці та розрахунків по заробітній платі є одним з найважливіших напрямів облікового процесу бюджетних установ. До завдань обліку праці та її оплати слід віднести:

- 1) контроль за дотриманням штатної дисципліни та раціональним використанням робочого часу;
- 2) правильне обчислення витрат робочого часу та облік праці;
- 3) правильне обчислення заробітної плати та утримання з неї;
- 4) здійснення своєчасних і достовірних розрахунків по заробітній платі;
- 5) контроль за використанням фонду заробітної плати;
- 6) забезпечення споживачів інформацією про працю і заробітну плату. Вирішенням цих завдань можуть бути: наявність і використання нормативних документів з оплати праці, вдосконалення техніки та методики обліку на основі застосування сучасних форм обліку і обчислювальної техніки.

Головними недоліками оплати праці у бюджетних галузях є низькі ставки і оклади, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, неадекватна оцінка праці провідних спеціалістів, існування двох паралельних систем оплати працівників бюджетної сфери. Соціально-економічна ситуація, що існує на сьогодні, ускладнюється затримкою виплати заробітної плати працівникам. Сьогодні чітко спостерігається також тенденція різкого відставання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, що негативно впливає на престиж професії медика, педагога, соціального, культурно-освітнього працівника, державного службовця і призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності [8].

4 жовтня Верховна Рада схвалила у другому читанні та в цілому: законопроект №1049 «Про внесення змін до деяких законів України щодо запровадження єдиного рахунку для сплати податків і зборів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»; законопроект №1051 «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо запровадження єдиного рахунку для сплати податків і зборів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Законопроекти запроваджують єдиний рахунок для сплати податків і зборів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування з 1 січня 2021 року.

**Висновки.** В даній статті наведено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, яке полягає у дослідженні організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. Основні висновки, що підтверджують результати даного дослідження мають таке трактування:

1. Оплата праці працівників бюджетних установ на сьогодні в Україні є досить проблемною, оскільки немає чіткої системи оплати праці різних категорій працівників бюджетної сфери, а також спостерігається негативна тенденція у системі надбавок та доплат.

2. Наведено, що основою заробітної плати є тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики. При тарифній системі діють дві

форми оплати праці: погодинна і відрядна, але найбільш поширеною є погодинна

3. Необхідно вжити всіх необхідних заходів щодо стабілізації системи надбавок та доплат, що стане запорукою ефективного функціонування апарату оплати праці працівників бюджетних установ.

4. Розроблено пропозицій щодо впровадження додатково аналітичних рахунків четвертого і п'ятого порядків до субрахунку 651 «Розрахунки із заробітної плати розпорядників бюджетних коштів», який забезпечить більш точне врахування різних виплат, зокрема премії, виплати за невідпрацьований час, виплати при звільненні, відпускні, інші виплати по закінченню трудової діяльності, та підвищить рівень інформативності обліку заробітної плати в бюджетних установах.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про оплату праці: Закону України від 01.01.2017 року № 1774-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 12.10.2019).
2. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямків її удосконалення: вісник Харківського національного університету внутрішніх справ, 2010, № 5, 9–11 с.
3. Ватуля І. Д. Облік у бюджетних установах: центр учбової літератури, 2009, 368 с.
4. Атамас П.Й. Облік у бюджетних установах: навч. посіб.: центр учбової літератури, Київ, 2009, 288 с.
5. Джога Р.Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: підручник, КНЕУ, 2003. 483 с.
6. Височан О.С. Матеріальна мотивація при застосуванні тарифної системи оплати праці в загальноосвітніх навчальних закладах: зб. матер. Всеукр. науково-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів, Житомир, ЖДТУ, 2013. 135–138 с.
7. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах. Актуальні проблеми економіки, № 10. 87–95 с.
8. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. Управління розвитком, 2012, № 10. 91-93 с.

## REFERENCES:

1. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy 2017, № 1774-VIII (2019). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
2. Tonkonog T. Yu. (2010). *Osoblyvysti systemy oplaty pratsi pratsivnykiv byudzhetnoyi sfery ta napryamkiv yiyi udoskonalennya: visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu vnutrishnikh sprav [Features of the system of remuneration of employees of the budget sphere and directions of its improvement: Bulletin of the Kharkiv National University of Internal Affairs]*, 5, 9–11 [in Ukrainian].
3. Vatulia I.D. (2009). *Oblik u byudzhetnykh ustanovakh: tsentr uchbovoyi literatury [Accounting in budgetary institutions: the center of educational literature]*, 368 [in Ukrainian].
4. Atamas P.Y. (2009). *Oblik u byudzhetnykh ustanovakh: navch. posib.: tsentr uchbovoyi literatury, Kyiv [Accounting in budgetary institutions: study. Textbook: Center for Educational Literature]*, 288 [in Ukrainian].
5. Yoga R.T. (2003). *Bukhhalters'ky oblik u byudzhetnykh ustanovakh: pidruchnyk [Accounting in budgetary institutions: a textbook]*, 483 [in Ukrainian].
6. Vysochan O.S. (2013). *Material'na motyvatsiya pry zastosuvanni taryfnoyi systemy oplaty pratsi v zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladakh: zb. mater. Vseukr. naukovo-prakt. konf. molodykh naukovtsiv, aspirantiv, zdobuvachiv i studentiv, Zhytomyr [Material motivation when applying the tariff system of remuneration in general educational institutions: Coll. mater. All-Ukrainian. scientific practice. Conf. young scientists, graduate students, applicants and students, Zhytomyr]*, 135–138 [in Ukrainian].
7. Pokataeva O.V. *Shlyakhy vdoskonalennya systemy oplaty pratsi v byudzhetnykh ustanovakh. Aktual'ni problemy ekonomiky [Ways to improve the remuneration system in budgetary institutions. Current Issues in Economics]*, 10, 87–95 [in Ukrainian].
8. Chadchenko O.S. (2012). *Osoblyvosti orhanizatsiyi obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi v byudzhetnykh ustanovakh. Upravlinnya rozvytkom [Peculiarities of the organization of accounting of payments on wages in budgetary institutions. Development Management]*, 10, 91-93 [in Ukrainian].