

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ Й ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОБЛІКУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

© 2024 СИСЮК С. В., ШАГАЙ Н. В.

УДК 657.1:331.2
JEL Classification: J30; M40

Сисюк С. В., Шагай Н. В. Нормативно-правові й організаційні основи оплати праці та її обліку в органах місцевого самоврядування

Мета статті полягає у дослідженні нормативно-правових засад організації оплати праці та її обліку в частині понятійно-сутнісних означень для державного сектора, розробці пропозицій з удосконалення концептуальних теоретичних положень чинних законодавчих норм і приписів з урахуванням міжнародних підходів і національної специфіки. Здійснюючи критичний аналіз наявних наукових здобутків, а також понятійний апарат і положення правових регулювальних актів, обґрунтовано доцільність нормативного закріплення та використання в практиці суб'єктів державного сектора – бюджетних установ, зокрема органів місцевого самоврядування, поняття «виплати працівникам». У результаті дослідження було удосконалено означення «виплати працівникам» і запропоновано ідентифікувати їх як розрахунки з персоналом, здійснені суб'єктами державного сектора у формах, дозволених чинним законодавством, за виконані роботи чи послуги. Обґрунтовано доцільність підтримки пропозиції щодо зміни моделі оплати праці в частині співвідношення заробітної плати та премій і надбавок (70% – посадовий оклад, 30% – премії і надбавки). Встановлено особливості процесу праці та її обліку в бюджетних установах, побудовано схему процесу оплати праці в установах, що фінансуються із місцевого бюджету (зокрема органів місцевого самоврядування) із урахуванням положень нормативних документів та НП(С) БОДС; визначено основні завдання обліку заробітної плати в сучасних умовах нестабільності та воєнного стану. Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розвиток положень щодо нової моделі оплати праці працівників державного сектора та математичне обґрунтування її оптимального структурного складу, розробка системи аналітичного забезпечення обліку ідентифікованих структурних складових (аналітичні рахунки), а також уточнення на концептуальному рівні понять, пов'язаних із новими напрямками діяльності суб'єктів держсектора, дозволеними чинним законодавством і продиктованими вимогами часу (онлайн-послуги, інформаційний супровід тощо).

Ключові слова: нормативно-правові основи, облік, оплата праці, виплати працівникам, заробітна плата, державний сектор, бюджетні установи, органи місцевого самоврядування.

Рис.: 4. **Бібл.:** 17.

Сисюк Світлана Василівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування, Західноукраїнський національний університет (вул. Львівська, 11, Тернопіль, 46009, Україна)

E-mail: svitva0406@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6697-1289>

Researcher ID: H-2909-2017

Шагай Назар Васильович – аспірант кафедри обліку і оподаткування, Західноукраїнський національний університет (вул. Львівська, 11, Тернопіль, 46009, Україна)

E-mail: sagainazar@gmail.com

UDC 657.1:331.2
JEL Classification: J30; M40

Sysyuk S. V., Shagai N. V. The Normative, Legal and Organizational Bases of Remuneration and Its Accounting in Local Self-Government Bodies

The article is aimed at studying the normative and legal bases of the organization of remuneration and its accounting in terms of conceptual and essential definitions for the public sector, developing proposals for improving the conceptual theoretical provisions of the current legislative norms and prescriptions, taking into account international approaches and national specifics. Carrying out a critical analysis of the available scientific achievements, considering the conceptual apparatus and provisions of legal regulatory acts, the expediency of normative consolidation and use in the practice of public sector entities (budgetary institutions, in particular local self-government bodies) the concept of «payments to employees» is substantiated. As a result of the study, the definition of «payments to employees» is improved and it is proposed to identify them as settlements with personnel made by public sector entities in the forms allowed by the current legislation, for the works or services performed. The expediency of supporting the proposal to change the model of remuneration in terms of the ratio of wages and bonuses and allowances (70% – official salary, 30% – bonuses and allowances) is substantiated. The peculiarities of the labor process and its accounting in budgetary institutions are determined, the scheme of the process of remuneration of labor in institutions financed from the local budget (in particular, local self-government bodies) is built, taking into account the provisions of regulatory documents and NP(S)APS; the main tasks of accounting for wages in modern conditions of instability and martial law are identified. Prospects for further research in this direction are the development of provisions on the new model of remuneration of public sector employees and the mathematical substantiation of its optimal structural composition, the development of a system of analytical support for accounting of identified structural components (analytical accounts), as well as the clarification at the conceptual level of concepts related to new areas of activity of public sector entities, allowed by the current legislation and dictated by the requirements of the time (online services, information support, etc.).

Keywords: normative and legal bases, accounting, remuneration, payments to employees, salaries, public sector, budgetary institutions, local governments.

Fig.: 4. **Bibl.:** 17.

Оплата праці та її організація належать до надзвичайно важливих економічних категорій, які відграють у суспільстві виняткову роль, пов'язану із задоволенням життєвих потреб людини. В умовах нестабільності проблема оплати праці посилюється та потребує особливої уваги, оскільки підвищується її значення як інструменту для збереження персоналу, посилення мотивації та залучення нових фахівців, адже це, своєю чергою, допомагає забезпечити стабільність та успіх господарювання. Особливо актуальним є питання оплати праці та її організації в органах місцевого самоврядування (ОМС), які за останні роки зазнали суттєвих реформаційних трансформаторських змін.

Процес оплати праці в ОМС має свої особливості, що визначається специфікою їх діяльності та фінансового забезпечення. ОМС є бюджетними установами, а також відповідно до податкового законодавства вони є неприбутковими.

Приналежність їх до бюджетних установ визначає необхідність забезпечення фінансування видатків на заробітну плату із урахуванням вимог бюджетного законодавства та із урахуванням того, що видатки на заробітну плату є захищеними видатками. При цьому виникає об'єктивна потреба досягнення належного рівня збалансованості, правомірності й справедливості розподілу обмежених фінансових ресурсів (бюджетного фінансового забезпечення) для здійснення розрахунків з працівниками різного рівня й профілю, що актуалізує дослідження проблематики організації оплати праці працівників органів місцевого самоврядування.

Доцільно зауважити, що гідна заробітна плата та правильна її структура сприяють добросовісності та якості праці державних службовців, а також прозорості у взаємовідносинах працівників і суспільства загалом [16; 17]. Це підкреслює важливість і актуальність наукових досліджень щодо питань нормативно-правових і організаційних основ оплати праці та її обліку в державному секторі економіки, зокрема в органах місцевого самоврядування.

Слід зауважити, що питання оплати праці достатньо часто лежить в полі зору українських

науковців і практиків. Щодо державного сектора, то таких досліджень є дещо менше, ніж в інших галузях, але саме бюджетні установи в умовах нестабільності й дефіциту бюджету особливо потребують вивчення цього питання. Реформування в державному секторі, трансформація фінансової системи України в контексті досягнення цілей сталого розвитку, а також потреба забезпечення відповідності, прозорості та справедливості щодо державних службовців ставлять на перший план завдання удосконалення їх оплати праці для забезпечення високої якості надання послуг у державному секторі економіки.

Серед дослідників слід назвати таких учених, як Мельник Я. О., Новокрещенова Д. О., Євтушок О. В., Єрмолаєва М. В., Чабаров В. О. та ін. У своїх працях вони висвітлюють засади, специфіку та підходи до організації оплати праці, її динаміку та особливості нарахування й обліку. Окрім того, багато науковців приділяють значну увагу ефективності оплати праці, що також надзвичайно актуально в умовах бюджетного дефіциту. Зокрема, Новокрещенова Д. О. стверджує, що: «Система оплати праці працівників сектора державного управління в Україні є досить жорсткою ... але широкий набір додаткових стимулюючих виплат та премій, а також децентралізований механізм їх призначення залишає простір для вибіркового стимулювання кваліфікованого та ефективного персоналу керівництвом шляхом преміювання, проте обсяги таких стимулюючих виплат залежать від розмірів фонду оплати праці конкретної установи і впливовості керівника у межах організації» [9, с. 29]. З цієї позиції авторка робить критичний аналіз чинної системи оплати праці, ідентифікує напрями її удосконалення з акцентом на ефективності та підвищенні рівня раціональності використання наявного кадрового персоналу.

На посиленні стимулюючої функції оплати праці також наголошує у своєму дослідженні Єрмолаєва М. В. Авторка, критично оцінивши чинне нормативно-правове забезпечення підходу до нарахування заробітної плати працівників державного сектора, робить висновок про доцільність його удосконалення не тільки шляхом збільшення ста-

вок за тарифними розрядами, а й через розвиток «організаційних підходів до системи матеріального заохочення та преміювання працівників в державному секторі» [3, с. 60–62].

Не менш важливим для удосконалення організаційних засад складу та нарахування заробітної плати в державному секторі є використання позитивного зарубіжного досвіду. Чабаров В. О., Євтушок О. В. в цьому контексті на основі критичного аналізу чинних форм і систем оплати праці, які використовуються в розвинених зарубіжних країнах для державних службовців, роблять об'єктивний висновок про необхідність зміни моделі «отримання заробітної плати державного службовця в Україні. Вчені обґрунтовують власну позицію щодо кардинально оберненої зміни співвідношення між окладом та преміями й надбавками, яка використовується в Україні зараз (з 30 % та 70 % відповідно на 70 % та 30 %) [14, с. 3]. Доцільність такої трансформації пояснюється досягненням кращої прозорості заробітної плати та забезпеченням більшої справедливості при застосуванні преміювання, оскільки посадовий оклад складатиме не 30 %, як це є зараз, а 70 %.

Загалом системний підхід і удосконалення оплати праці дозволить вирішити проблему кадрів органів місцевого самоврядування та підвищити їх ефективність. Адже, як справедливо зауважують Недільська А. В., Уманець А. В., Яценко М. С., Дем'янчук І. В., одним із основних критеріїв успіху територіальних громад є «... кваліфіковані фахівці в органах самоврядування, які здатні не лише справлятися з наданими повноваженнями та обов'язками, а й ініціювати нововведення, розробляти креативні проекти, втілювати інноваційні підходи» [8, с. 89–90].

Отже, посилення уваги до досліджень питань оплати праці в державному секторі також пов'язано з розширенням кадрового потенціалу та активним використанням працівників ІТ-сфери. Федірко Н. В., Семененко І. О. у їх склад в органах державної влади включають: «фахівців з обробки даних, їх аналізу та візуалізації, фахівців з цифрового захисту, забезпечення роботи електронних комунікаційних мереж, а також допоміжний (обслуговуючий) персонал, зокрема, фахівців з технічної підтримки роботи систем і програм, фахівців з комунікацій та взаємодії зі стейкхолдерами, фахівців з роботи з людськими ресурсами, фахівців із фінансового забезпечення та ін. [13, с. 89].

У цьому контексті також виникає ряд проблем, пов'язаних як із ідентифікацією посад, так і з вирішенням питань оплати праці таких працівників.

Попри наявність низки досліджень, присвячених організації оплати праці, облікового її забезпечення, а також підвищенню ефективності, багато проблемних питань продовжують потребувати системного вирішення. Серед них: ідентифікація понять і відповідне удосконалення чинних нормативних актів і документів в частині загальних положень з урахуванням міжнародних вимог; уточнення структурної будови оплати праці державних службовців і завдань її обліку та інші.

Метою написання статті є дослідження нормативно-правових засад організації оплати праці та її обліку в частині понятійних сутнісних означень для державного сектора, розробка пропозицій з удосконалення концептуальних теоретичних положень чинних законодавчих норм і приписів з урахуванням міжнародних підходів і національної специфіки.

В основу проведення наукового дослідження й написання статті покладено теоретико-емпіричні методи, які дозволили ідентифікувати сутнісні характеристики головних понять наукового пошукування та встановити найважливіші їх переваги в площині організації й обліку оплати праці державних службовців. У складі цих методів аналіз і порівняння застосовано для критичної оцінки чинного нормативно-правового забезпечення, що регулює оплату праці в державному секторі, і означень, які подаються в ньому. Системний підхід уможливив ідентифікацію особливостей посад фахівців органів місцевого самоврядування в сучасних умовах і їх вплив на заробітну плату з акцентом на зв'язку зі структурними співвідношеннями чинної і пропонуваної моделі оплати праці. Узагальнення уможливило розробку пропозицій щодо уточнення категорійного апарату, пов'язаного з оплатою праці в чинних законодавчих актах, а також встановлення сучасних завдань її обліку.

Для державного сектора характерне хронічне недофінансування, що пов'язано з дефіцитом бюджетних коштів. Не є винятком і органи місцевого самоврядування, які функціонують за рахунок коштів місцевих бюджетів. Для цих суб'єктів важливим завданням є якісне виконання покладених на них повноважень, що значною мірою залежить від кадрового забезпечення [5; 6]. Працівники ОМС належать до категорії державних службовців, отже, їхня заробітна плата входить у склад видатків цих бюджетних установ і відповідним чином планується і фінансується. У зв'язку з сучасним кризовим становищем, пов'язаним з війною та нестабільністю, є великі загрози щодо стабільності й обсягів фінансового забезпечення видатків на оплату праці.

Однак, попри це, як стверджують Блінов О. та Дянков С., «оплата праці в державному секторі традиційно має більший опір до кризових явищ порівняно з приватним сектором. Загальний тренд, порівняно з продуктивною економікою, тут був більш стабільним, а в липні-жовтні

збільшення номінальних зарплат перевищувало 20 % рік до року. У жовтні темп зростання прискорився до 28 %. Від початку 2022 року сектор публічних послуг показав середній темп зростання номінальних зарплат на 16 %. У реальному вираженні це відповідало скороченню на 2 % (рис. 1) [1].

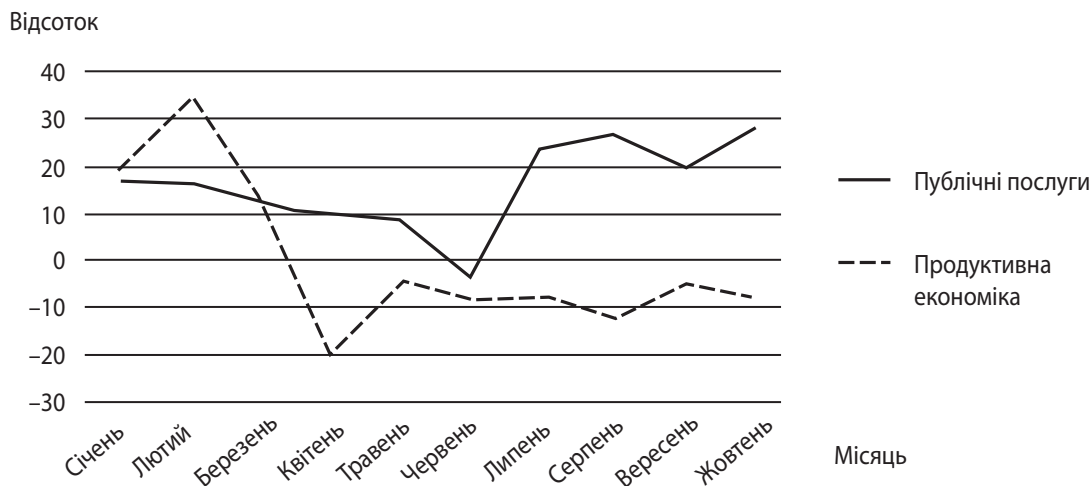


Рис. 1. Середня номінальна зарплата у двох ключових секторах, річна зміна у 2022 році

Джерело: [1].

Нормативним документом, який визначає порядок формування безпосередньо персоналу та особливості служби в ОМС є Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Відповідно до цього документа служба в ОМС – «це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади» [12].

Загалом посади в ОМС поділяються на:

- ✦ виборні посади (вибираються на місцевих виборах). Для прикладу об'єкта дослідження – це посада голови сільської ради;
- ✦ виборні посади, претенденти проходять процедуру обрання або ж затвердження відповідною радою (посади керуючого справами, заступники голови);
- ✦ посади, на які особи призначаються керівниками (наприклад, сільським, селищним головою, міським головою, головою районної або ж обласної ради). Таке призначення відбувається, як правило, на конкурсній основі з дотриманням законодавства, що регулює службу в ОМС [12].

Закон визначає, що джерелом фонду оплати праці для посадових осіб ОМС є кошти місцевого бюджету. Однак чинний закон не визначає чітких

критеріїв визначення поняття служби в ОМС, адже відсутнє визначення «службовець місцевого самоврядування», також недостатньо визначено термін «посада в ОМС» та її правовий статус.

Також проблемою при визначенні ефективності управління є достатньо низький рівень престижності служби в ОМС. В першу чергу це пов'язано із низьким рівнем соціального захисту працівників (посадовий оклад, як правило, на сьогодні дорівнює мінімальній заробітній платі, відмінено або знижено суму матеріальної допомоги на оздоровлення). По друге – «недосконалість системи оплати праці (відсутність зв'язку посадового окладу з рівнем кваліфікації та професійною підготовкою, відсутність прозорої системи преміювання, розрив у заробітній платі керівників та посадових осіб місцевого самоврядування) не сприяє престижу праці та її мотивації» [2]. Загалом підходи та зміни визначені новим Законом України «Про службу в ОМС» [11], який буде уведено в дію після завершення воєнного стану, узагальнено на рис. 2.

Особливостями процесу застосування праці та її обліку в бюджетних установах – ОМС є:

- 1) діяльність працівників потребує розумової праці та відповідних професійних кваліфікацій, проходження конкурсних відборів на посади, необхідність вищого рівня освіти (як правило, магістр або ж спеціаліст);

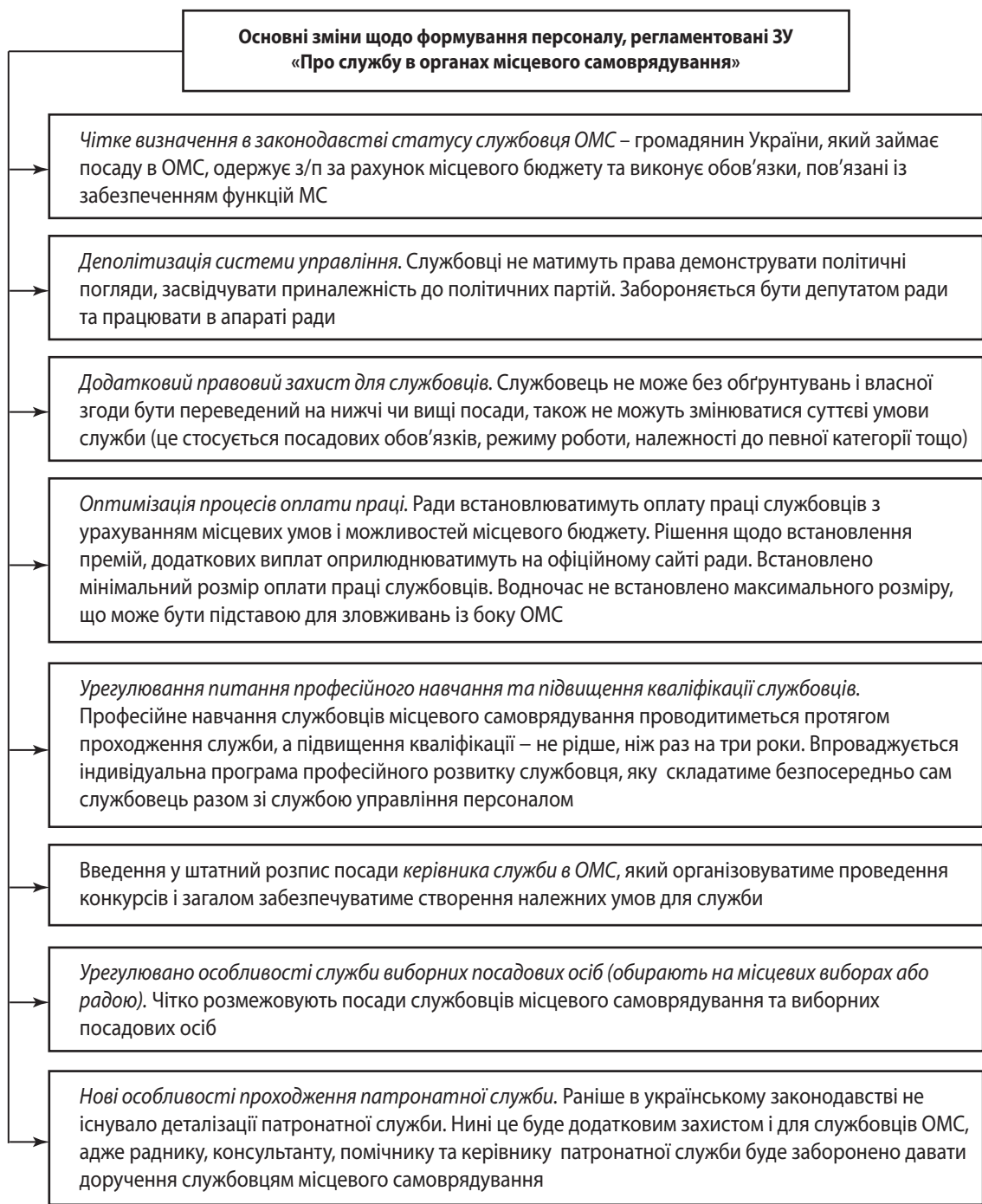


Рис. 2. Основні зміни щодо служби в органах місцевого самоврядування

Джерело: узагальнено авторами на основі [11].

- 2) наявність виборних посад (наприклад, голови ради, заступників);
- 3) видатки кошторису на оплату праці з нарахуваннями подекуди сягають 70–80 %, що свідчить про необхідність планування таких видатків та належної побудови та організації їхнього обліку;
- 4) необхідність дотримання законодавства про оплату праці із урахуванням нормативних документів, що визначають діяльність ОМС в Україні.

На сьогодні, окрім основних законодавчих актів, про працю і заробітну плату, в умовах військового стану актуальним є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який є тимчасовим документом, а отже, відповідно втратить чинність після припинення або скасування воєнного стану.

Положення зазначеного ЗУ мають пріоритетне та першочергове застосування для працівників усіх підприємств та установ незалежно від форми власності, в тому числі і державних. В умовах вій-

ського стану Закон «визначає правові аспекти регулювання процесу укладання та розривання трудових договорів, визначає порядок встановлення та ведення обліку робочого часу та регулює надання відпусток, оплати праці, а також призупинення дії трудового договору» [10].

Таким чином, в умовах воєнного стану значно ускладнилися взаємодії сторін.

Щодо адаптування облікових аспектів оплати праці та проведення розрахунків із міжнародними підходами для установ ДСЕ було впроваджено НП(С)БОДС 132 «Виплати працівникам». Впровадження стандартів обліку для ДСЕ визначається міжнародною орієнтацією та гармонізацією обліку та звітності. Стандарт 132 базується на МСБОДС 25 «Виплати працівникам».

Цей документ встановлює «методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності» [15].

Аналіз НП(С)БОДС 132 дозволяє стверджувати, що ключовим терміном є «виплати працівникам», що є ширшим поняттям, ніж «заробітна пла-

та». Відповідно, МСБОДС 25 також вживає термін «виплати працівникам». Однак самого визначення «виплати працівникам» НП(С)БОДС не подає, натомість дає визначення «виплати за невідпрацьований час», «виплати при звільненні» та «поточні виплати працівнику» (підлягають сплаті в повному обсязі протягом 12 місяців після закінченні місяця, у якому виконувались роботи) [7].

Порівняння стандартів обліку, що стосуються оплати праці, свідчить про суттєві розбіжності між ними. Розбіжності визначаються підходами до класифікації виплат. Загалом у національному стандарті їх є три, а у міжнародному – чотири. У МСБОДС відсутня категорія «інші виплати», натомість уведено виплати по закінченню трудової діяльності та пенсійні виплати, та інші довгострокові виплати.

Щодо довгострокових виплат (понад 12 місяців), то НП(С)БОДС їх не розглядає взагалі. На відміну від МСБОДС, НП(С)БОДС не передбачає облік пенсійних виплат. Це може пояснюватися особливістю пенсійного забезпечення в Україні, яке регулюється на державному рівні.

Порівняння НП(С)БОДС 132 «Виплати працівникам» та однойменного МСБОДС узагальнено на *рис. 3*.



Рис. 3. Порівняння основних положень НП(С)БОДС 132 «Виплати працівникам» та МСБОДС 25 «Виплати працівникам»

Джерело: узагальнено за даними [8; 15].

Таким чином, враховуючи відмінності між стандартами обліку, доцільно все ж таки у НПСБОДС 132 «Виплати працівникам» подати визначення ключової категорії «виплати працівникам», як це зроблено у МСБОДС, де під виплатами працівникам розуміють «всі форми компенсації, що надає їх суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками» [15].

У цьому випадку доречно погодитись із думкою Л. Коритник та О. Клименко, які пропонують таке визначення виплат працівникам: «виплати, здійснені суб'єктами державного сектора в грошовій та не грошовій формах працівникам за виконані роботи згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою» [4].

Такий підхід для спрощення й надання законодавчо-нормативного стилю варто уточнити й викласти у такій редакції: виплати працівникам – це розрахунки з персоналом, здійснені суб'єктами державного сектора економіки (СДСЕ) у формах, дозволених чинним законодавством, за виконанні роботи чи послуги».

Також доцільно проаналізувати визначення, що стосуються оплати праці у державному секторі в інших нормативних документах.

Аналіз нормативних документів дозволяє стверджувати, що виокремлюються документи, що в цілому визначають категорію «заробітної плати» та які стосуються усіх суб'єктів господарювання (Податковий кодекс, ЗУ «Про оплату праці», Кодекс законів про працю). Для СДСЕ окремо доцільно, окрім НП(С)БОДС, виокремити «Інструкцію щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету». Відповідно до неї до оплати праці працівників бюджетних

установ включають оплату праці всіх працівників бюджетних установ (організацій) згідно зі встановленими посадовими окладами, ставками або розцінками, матеріальну допомогу, у тому числі видатки на премії та інші види заохочень чи винагороди.

Видатки бюджетних установ за вимогами Інструкції деталізуються за їх предметними ознаками, серед яких – заробітна плата. Видатки бюджету за економічною класифікацією поділяють на поточні та капітальні. Саме до поточних видатків відноситься «Оплата праці працівників бюджетних установ», яка враховується за КЕКВ 2100 «Оплата праці та нарахування на заробітну плату». Відповідно, бюджетні установи – ОМС застосовують КЕКВ 2111 «Заробітна плата» та КЕКВ 2120 «Нарахування на заробітну плату».

ОМС як бюджетна установа, враховуючи особливості діяльності та нормативно-правової бази, самостійно розробляє структуру та види виплат із врахуванням того, що основною виплатою є посадовий оклад із урахуванням усіх надбавок і доплат (надбавка за складність і напруженість у роботі; надбавка за вислугу років, премія за активність в роботі тощо).

Видатки на оплату праці затверджуються у Паспорті бюджетної програми за КПКВ 0100000 «Апарат місцевої ради..», а саме за КПКВ 0110150 «Організаційне, інформаційно-аналітичне та матеріально-технічне забезпечення діяльності ради..», та підлягають плануванню у кошторисі установи.

Схематично процес оплати праці в установах, що фінансуються із місцевого бюджету (до таких належать ОМС) із урахуванням положень нормативних документів та НПСБОДС, можна узагальнити таким чином (рис. 4).

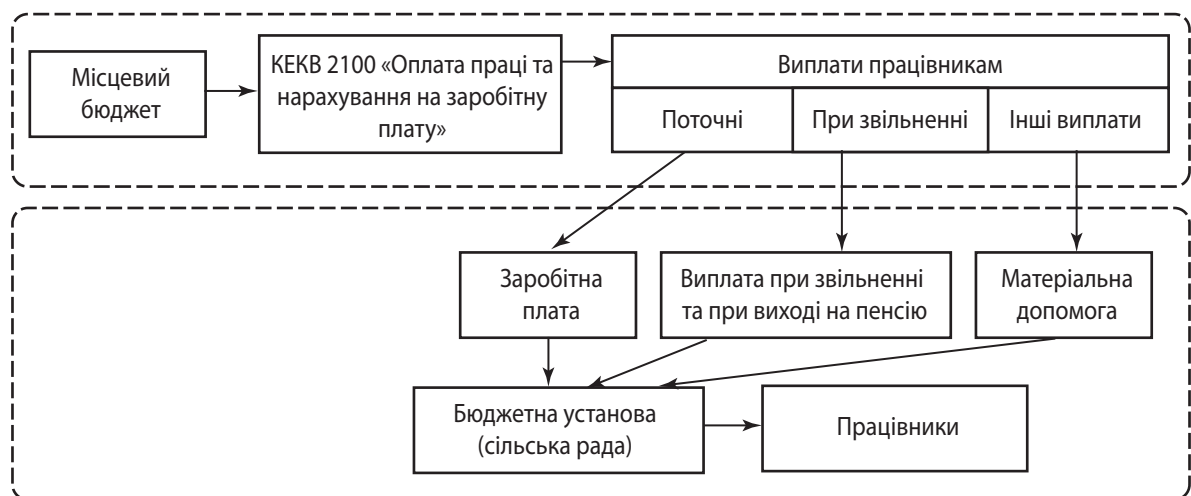


Рис. 4. Процес оплати праці в установах, що фінансуються із місцевого бюджету із урахуванням положень нормативних документів та НПСБОДС

Джерело: узагальнено авторами.

Таким чином, якщо розглядати заробітну плату для бюджетної установи, то можна стверджувати, що вона є елементом фінансування видатків у частині видатків на оплату праці. Відповідно, всі видатки, в тому числі і видатки на оплату праці, впливають на фінансовий результат установи, а також заробітна плата є чинником забезпечення матеріального стимулювання працівників та підвищення ефективності управління в ОМС.

З агалом видатки на оплату праці повинні відповідати внеску, який здійснюють працівники у розвиток територіальної громади, адже сучасний економічний розвиток найбільше залежить від якості знань, якими володіють працівники, а отже, ефективності їх використання. Рівень матеріального забезпечення працівників повинен знаходитися в прямій залежності від ефективності діяльності ОМС.

Враховуючи види виплат працівникам, що здійснюються ОМС, необхідно зазначити, що організація бухгалтерського обліку заробітної плати має ряд суттєвих особливостей:

- ✦ ОМС є неприбутковими, та джерелами покриття видатків є кошти місцевого бюджету;
- ✦ наявність значної кількості нормативних документів, що регулюють оплату праці, нарахування заробітної плати та інших виплат, організацію обліку;
- ✦ видатки на заробітну плату з нарахуваннями складають до 85 % усіх видатків установ;
- ✦ здійснюється казначейське обслуговування місцевих бюджетів, що обумовлює особливість фінансування та виплати заробітної плати працівникам.

Враховуючи особливості оплати праці, основними завданнями обліку заробітної плати є:

- ✦ контроль за дотриманням штатної дисципліни (наявність штатного розпису є обов'язковою умовою діяльності ОМС);
- ✦ правильне обчислення витрат робочого часу та облік праці;
- ✦ правильне планування видатків на заробітну плату та контроль за використанням фонду заробітної плати;
- ✦ правильне нарахування заробітної плати та проведення утримань з неї;
- ✦ проведення розрахунків по заробітній платі із працівниками, які повинні бути своєчасними та достовірними;
- ✦ забезпечення зовнішніх і внутрішніх користувачів інформацією про працю і заробітну плату (подання статистичної, податкової

та фінансової звітності, де розкривається інформація про заробітну плату та утримання із неї).

Виконання поставлених завдань дозволить правильно організувати процес обліку заробітної плати та розрахунків за нею із працівниками установи.

ВИСНОВКИ

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розвиток положень щодо нової моделі оплати праці працівників органів місцевого самоврядування та математичне обґрунтування її оптимального структурного складу, розробка системи аналітичного забезпечення обліку ідентифікованих структурних складових (аналітичні рахунки), а також уточнення на концептуальному рівні понять, пов'язаних з новими напрямками діяльності, дозволеними чинним законодавством і продиктованими вимогами часу (онлайн-послуги, інформаційний супровід тощо). ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Блінов О., Дянков С. Динаміка зарплат і втрати робочих місць під час війни // Економічна правда. 21 листопада 2022 р. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/21/693997>
2. Доля І. Щодо кадрового забезпечення місцевої влади в контексті впровадження адміністративної реформи: аналітична записка // Національний інститут стратегічних досліджень. 2012. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/913/>
3. Єрмолаєва М. В. Оплата праці в державному секторі: соціально-облікові аспекти. *Бізнес-навігатор*. 2024. Вип. 1 (74). С. 60–63. DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.74-9>
4. Коритник Л. П., Клименко О. В. Бухгалтерський облік заробітної плати в бюджетних установах України: оновлені методологічні та методичні позиції. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2016. № 1–2. С. 52–62.
5. Машевська А. А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. С. 1–6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/207.pdf
6. Мельник Я. О. Правове регулювання оплати праці в державному секторі економіки : дис. ... д-ра філософії за спец. 081 «Право». Харків, 2022. 224 с.
7. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 29.12.2011 р. № 1798. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12#Text>

8. Недільська Л. В., Уманець Л. В., Яценко М. С., Дем'янчук І. В. Оцінка стану та моделювання перспектив розвитку фінансової спроможності територіальних громад. *Бізнес Інформ*. 2023. № 8. С. 85–92.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-8-85-92>
 9. Новокрещенова Д. Ефективність чинної системи оплати праці в державному секторі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2022. № 3 (220). С. 22–31.
 10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
 11. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 02.05.2023 р. № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text>
 12. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III (із змінами від 01.05.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
 13. Федірко Н. В., Семененко І. О. Економічний механізм забезпечення ситуаційного мережевого управління в діяльності органів державної влади в Україні. *Бізнес Інформ*. 2023. №10. С. 86–94.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-10-86-94>
 14. Чабаров В. О., Євтушок О. В. Організація праці та система виплати заробітної плати державних службовців: міжнародний досвід для України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 4. С. 1–7.
DOI: 10.32702/2307-2156-2020.4.64
 15. IPSAS 25 – Employee Benefits. International Federation of Accountants (IFAC). *All right reserved. Used with permission of IFAC*. February 2008. URL: <https://document.vobu.ua/wp-content/uploads/2023/06/ipsas25.pdf>
 16. Khanal R., Gupta A. K., Bhattarai P. C. Civil servants' integrity in public sector: the case of Nepal. *Heliyon*. 2022. No. 8 (12). P. 1–10.
DOI: 10.1016/j.heliyon.2022.e12632
 17. Precinotto A., Busanelli de Aquino A.-C., Nazaré da Silva Dias L. Paradoxes on the disclosure of civil servants' salary information by local governments. *Brazilian Journal of Public Administration*. 2022. No. 56 (1). P. 191–207.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200881>
- REFERENCES**
- Blinov, O., and Diankov, S. "Dynamika zarplat i vtraty robochykh mistis pid chas viiny" [Dynamics of Wages and Job Losses During the War]. *Ekonomichna pravda*. November 21, 2022. <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/21/693997>
- Chabarov, V. O., and Yevtushok, O. V. "Orhanizatsiia pratsi ta systema vyplaty zarobitnoi platy derzhavnykh sluzhbovtziv: mizhnarodnyi dosvid dlia Ukrainy" [Labor Organization and System of Payment of Salaries of Civil Servants: International Experience for Ukraine]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, no. 4 (2020): 1-7.
DOI: 10.32702/2307-2156-2020.4.64
- Dolia, I. "Shchodo kadrovoho zabezpechennia mistsevoi vlady v konteksti vprovadzhennia administratyvnoi reformy: analitychna zapyska" [Regarding Staffing of Local Authorities in the Context of Implementation of Administrative Reform: An Analytical Note]. *Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen*. 2012. <http://www.niss.gov.ua/articles/913/>
- Fedirko, N. V., and Semenenko, I. O. "Ekonomichniy mekhanizm zabezpechennia sytuatsiinoho merezhevoho upravlinnia v diialnosti orhaniv derzhavnoi vlady v Ukraini" [The Economic Mechanism of Providing Situational Network Management in the Activities of Public Authorities in Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 10 (2023): 86-94.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-10-86-94>
- "IPSAS 25 - Employee Benefits. International Federation of Accountants (IFAC)". All right reserved. Used with permission of IFAC. February 2008. <https://document.vobu.ua/wp-content/uploads/2023/06/ipsas25.pdf>
- Khanal, R., Gupta, A. K., and Bhattarai, P. C. "Civil servants' integrity in public sector: the case of Nepal". *Heliyon*, no. 8(12) (2022): 1-10.
DOI: 10.1016/j.heliyon.2022.e12632
- Korytnyk, L. P., and Klymenko, O. V. "Bukhhalterskyi oblik zarobitnoi platy v biudzhethnykh ustanovakh Ukrainy: onovleni metodolohichni ta metodychni pozysyii" [Wage Accounting in Budget Institutions of Ukraine: Updated Methodological and Methodical Positions]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii statystyky, obliku ta audytu*, no. 1-2 (2016): 52-62.
[Legal Act of Ukraine] (2001). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
- [Legal Act of Ukraine] (2011). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12#Text>
- [Legal Act of Ukraine] (2022). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
- [Legal Act of Ukraine] (2023). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text>
- Mashevskaya, A. A. "Orhanizatsiino-metodychne zabezpechennia obliku i opodatkovannia oplaty pratsi" [Organizational and Methodical Maintenance of Accounting and Taxation of Wages]. *Efektyvna ekonomika*. 2021. http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/207.pdf
- Melnyk, Ya. O. "Pravove rehuliuвання oplaty pratsi v derzhavnomu sektori ekonomiky" [Legal Regulation of Wages in the Public Sector of the Economy]: *dyas... d-ra filosofii za spets. 081 «Pravo»*, 2022.

Nedilska, L. V. et al. "Otsinka stanu ta modeliuвання perspektyv rozvytku finansovoi spromozhnosti terytorialnykh hromad" [Assessing the State and Modeling of Prospects for the Development of the Financial Capacity of Territorial Communities]. *Biznes Inform*, no. 8 (2023): 85-92.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-8-85-92>

Novokreshchenova, D. "Efektyvnist chynnoi systemy oplaty pratsi v derzhavnomu sektori" [Effectiveness of the Current System of Remuneration in the Public Sector]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka*, no. 3(220) (2022): 22-31.

Precinotto, A., Busanelli de Aquino, A.-C., and Nazare da Silva, Dias L. "Paradoxes on the disclosure of civil servants' salary information by local governments". *Brazilian Journal of Public Administration*, no. 56(1) (2022): 191-207.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200881>

Yermolaieva, M. V. "Oplata pratsi v derzhavnomu sektori: sotsialno-oblikovi aspekty" [Salary in the Public Sector: Social and Accounting Aspects]. *Biznes-navigator*, no. 1(74) (2024): 60-63.

DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.74-9>