

О. С. Височан, І. В. Костецька
Національний університет “Львівська політехніка”

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В ДЕРЖАВНИХ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

© Височан О. С., Костецька І. В., 2014

Висвітлено особливості нарахування та виплати заробітної плати педагогічному персоналу загальноосвітніх шкіл державної форми власності. Наведено структуру заробітної плати педагога з погляду мотиваційного та економічного впливу, який справляють окремі її елементи на підвищення ефективності роботи працівників державних шкіл. Внесено пропозиції щодо покращення ведення аналітичного обліку заробітної плати у зв'язку з прийняттям національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі, зокрема НП(С)БОВДС 132 “Виплати працівникам”.

Ключові слова: заробітна плата, мотиваційний ефект, поточні виплати, тарифна ставка.

O. S. Vysochan, I. V. Kostecka
Lviv Polytechnic National University

ACCOUNTING OF CALCULATIONS FOR WAGES IN THE PUBLIC SECONDARY SCHOOLS

© Vysochan O. S., Kostecka I. V., 2014

Economic feasibility, correctness and timeliness of calculation and payment of wages directly affects the level of productivity of public sector employees and is a basic motivational tool for professional growth of personnel of all departments of institutions and organizations. Organization of accounting in the public secondary schools is characterized by the presence of a number of problems such as poor adaptation to the latest trends in accounting practices, the demand for qualified personnel to effectively resolve account problems, rigid centralization of management, the imperfection of normative-legal regulation, the low level of automation of accounting processes.

The main objectives for us are: lighting peculiarities of calculation and payment of salaries to the teaching staff of secondary schools of the state form of ownership; assess the structure of the salary of a teacher from the point of view of motivation and economic effects, which have some of its elements to improve the efficiency of employees of public schools; making proposals to improve the management analytical accounting of wages in line with the adoption of national regulations (standards) of accounting in the public sector, in particular, NP(S)APS 132 “Employee Benefits”.

In the public sphere of the labor process has certain characteristics: the result of the work performed is often the thing (products) and services (activity); the work is predominantly intellectual in character; the in composition of total expenditures of budgetary institutions on labor accounts for 60 to 85 % of all expenditures; who in the public sphere rather high level of qualification of employees, and in some sectors (education, health, art) the percentage of highly qualified specialists is about 50% of the total number of employees.

To summarize the information about the settlements with employees on wages in the secondary schools used the passive account 66 “Settlements of Wage”. Credit this account reflects the amount of accrued wages, allowances for temporary disability for the first 5 days of the award, of financial assistance at the expense of the wage Fund, etc. Under the debit of this account reflects the deduction from wages payable, and the amount of salary that is not received in time.

Based on the need to negotiate new rules aimed at modernizing budget accounting, the need to determine the average salary for establishing the amount of compensation of harm caused to the employee by damage to health associated with the performance of their duties, and requirements that pertain to statistical reporting on salaries, taking into account the peculiarities of accounting schools offer open to existing subaccount 661 such analytical account: 661/1 “Current payments”, 661/2 “severance Payments”, 661/3 “Other employee benefits”.

They will fully reflect the transactions on the accrual and payment of wages, deductions from it and other charges, as well as to obtain additional information for the calculation of the average salary, the completion of the statistical reporting and informed management decision-making in secondary schools.

Key words: salary, incentive effect, current payments, tariff rate.

Постановка проблеми. Економічна обґрунтованість, правильність та своєчасність нарахування й виплати заробітної плати прямо впливають на рівень ефективності праці працівників бюджетної сфери і є базовим мотиваційним важелем для професійного росту кадрів всіх відділів, служб та управлінь установ й організацій. За умов реформування обліку в державному секторі актуалізується питання налагодження цілісної системи розрахункових взаємовідносин у межах прийнятої зарплатної політики на рівні держави, головних розпорядників бюджетних коштів та окремих установ.

Організація обліку в державних загальноосвітніх навчальних закладах у структурі Міністерства освіти і науки України вирізняється наявністю низки проблем, таких як низька адаптованість до новітніх тенденцій облікової практики, наявність потреби в кваліфікованому персоналі для ефективного вирішення облікових завдань, жорстка централізація управління, недосконалість нормативно-правового регулювання, низький рівень автоматизації облікових процесів. Вирішення цих та інших проблем є пріоритетом у дослідженнях вітчизняних економістів-обліковців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання обліку розрахунків з оплати праці у своїх роботах висвітлювали такі науковці, як П.Й. Атамас, Г.В. Власюк, Н.Г. Горицька, Р.Т. Дзога, А.М. Должанський, Т.В. Кузнєцова, В.І. Лемішовський, Ю.В. Машика, М.Г. Михайлов, Ж.К. Нестеренко, Л.Б. Пантелійчук, І.Г. Пахомова, І.В. Перезовова, С.В. Свірко, Г.А. Семенов, С.В. Сисюк, І.Т. Ткаченко, Н.М. Хорунжак та ін.

Постановка завдання. Виокремлена проблема, яка лежить в площині організації та методики бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці, спонукає до формулювання низки завдань, вирішення яких є метою представленого дослідження. Це, зокрема:

- висвітлення особливостей нарахування та виплати заробітної плати педагогічному персоналу загальноосвітніх шкіл державної форми власності;
- оцінка структури заробітної плати педагога з погляду мотиваційного та економічного впливів, які здійснюють окремі її елементи на підвищення ефективності роботи працівників державних шкіл;
- внесення пропозицій щодо покращення ведення аналітичного обліку заробітної плати, зважаючи на прийняття національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі, зокрема НП(С)БОВДС132 “Виплати працівникам”.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу [1]. Вона повинна виплачуватись, згідно з Кодексом законів про працю, не рідше двох разів на місяць через проміжки часу, що не перевищують шістнадцяти календарних днів.

У бюджетній сфері процес праці має певні особливості:

- результатом виконуваної роботи є часто не річ (продукція), а послуги (діяльність);
- 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 (освіта, охорона здоров'я, мистецтво) частка спеціалістів вищої кваліфікації сягає близько 50 % загальної чисельності працівників [2, с. 91].

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 [2, 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. При цьому перевиконання працівником обов'язкової норми трудового навантаження не приводить до підвищення заробітної плати. В інших установах, наприклад загальноосвітніх школах, оплата праці здійснюється за місячними ставками заробітної плати з установленням 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 [3].

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 [2, с. 94].

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.

Нарахування заробітної плати в бюджетних установах різних галузей має певні особливості та суттєві відмінності. Так, у середніх закладах освіти зарплата педагогічним працівникам виплачується за фактичну кількість годин викладацької роботи за ставкою з урахуванням категорії, освіти, доплат за перевірку зошитів, додаткової оплати за класне керівництво, завідування кабінетом, керівництво гуртком, групою подовженого дня тощо [2, с. 94].

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 табл. 1 [4, с. 136–137].

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. Оплата праці в разі роботи за сумісництвом провадиться згідно з обсягом фактично виконаної роботи і не враховується під час підрахунку середнього заробітку (за деякими винятками згідно з чинним законодавством). Аналогічно визначаються місячні ставки та суми зарплати працівників установ інших галузей бюджетної сфери.

Структура заробітної плати педагога в системі координат “мотивація – ефект”

Складова зарплати	Ознака	Мотиваційний аспект	Економічний ефект
1	2	3	4
Посадовий оклад	Кваліфікаційна категорія (тарифний розряд)	Досягнення необхідного для виконання посадових обов'язків рівня професійної підготовки (залежить від освіти, стажу роботи та ін. факторів). Розмір посадового окладу залежить від отриманої кваліфікаційної категорії (“спеціаліст”, “спеціаліст другої категорії”, “спеціаліст першої категорії”, “спеціаліст вищої категорії”) та встановленого тарифного розряду (від 8 до 12)	Посадові оклади (тарифні ставки) розраховують на підставі розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду в I півріччі 2014 р. – 852 грн. та тарифних коефіцієнтів, встановлених ЄТС
	Педагогічне навантаження	Виконання всіх видів робіт у межах навчально-виховного процесу за час, що становить 18 навчальних годин протягом навчального тижня	Встановлений посадовий оклад може бути отриманий лише у разі виконання повного обсягу педагогічного навантаження
Підвищення посадового окладу	Педагогічне звання	Досягнення високих показників та професіоналізм у роботі, що підтверджується отриманими званнями: старший учитель, учитель-методист тощо	10–15 % підвищення до посадового окладу
	Знання та використання в роботі іноземної мови	Робота в спеціалізованих загальноосвітніх навчальних закладах з поглибленим вивченням іноземної мови	10 % підвищення до посадового окладу
Доплати	Класне керівництво	Розв'язання завдань соціального благополуччя дітей в класі, їхнього дозвілля, згуртованості, формування особистості та екологічної культури тощо	20–25 % тарифної ставки залежно від класу
	Перевірка зошитів	Здійснення контролю за правильністю і охайністю виконання письмових навчальних завдань	10–20 % тарифної ставки залежно від класу та педагогічного навантаження
	Завідування спортзалами	Забезпечення проведення занять у спортивному залі, контроль за наявністю і справністю інвентарю тощо	10 % тарифної ставки заробітної плати
	Завідування навчальними кабінетами, науково-дослідними ділянками	Забезпечення діяльності у навчальних кабінетах, контроль за збереженням майна, яке розміщене у кабінетах, теплицях, парникових господарствах школи	10–13 % тарифної ставки заробітної плати
	Обслуговування електронно-обчислювальної техніки	Обслуговування техніки, яка встановлена у спеціально обладнаних кабінетах обчислювальної техніки	5–10 % посадового окладу (визначає керівник закладу за погодженням з профспілковим комітетом)
	Проведення позакласної роботи з фізичного виховання	Організація фізкультурно-оздоровчих та фізкультурно-масових заходів зі школярами: гімнастики, спортивних ігор, змагань тощо	10–40 % посадового окладу залежно від кількості класів
	Виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; суміщення професій (посад)	Виконання додаткового обсягу робіт за іншою професією (посадою) або у зв'язку з відсутністю працівника через хворобу, відрядження, відпустку для догляду за дитиною	Встановлюються на основі фактично виконаного обсягу робіт

1	2	3	4
Надбавки	Звання	Підтвердження значних заслуг у навчанні та вихованні шкільної молоді: “Народний вчитель СРСР”, “Народний вчитель України”, “Заслужений вчитель”, “Заслужений працівник народної освіти”	0,66 або 1,33 мінімальної заробітної плати
	Науковий ступінь	Підтвердження рівня кваліфікації в науці в певній галузі знань: кандидат наук, доктор наук	0,63 мінімальної заробітної плати – для кандидата наук; 1,06 мінімальної заробітної плати – для доктора наук
	Вислуга років	Набуття досвіду і його застосування в діяльності, пов’язаній з професією педагога	10 % посадового окладу (стаж понад 3 роки), 20 % (стаж понад 10 років), 30 % (стаж понад 20 років)
	Високі досягнення у праці; виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі	Сумлінне та якісне виконання працівником протягом певного періоду своїх посадових обов’язків, ініціативність та відсутність порушень виконавської та трудової дисципліни тощо	За наказом керівника в межах фонду заробітної плати (до 50 % посадового окладу)
	Престижність праці	Важливість та корисність праці педагога для суспільства, що визначається повагою до представника цієї професії	20 % посадового окладу

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.

Для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками щодо заробітної плати в загальноосвітніх закладах освіти застосовують пасивний рахунок 66 “Розрахунки з оплати праці”. За кредитом цього рахунку відображаються суми нарахованої заробітної плати, допомоги у випадку тимчасової непрацездатності за перші п’ять днів, премії, матеріальні допомоги за рахунок фонду оплати праці тощо. На дебеті цього рахунку відображаються утримання із зарплати, її виплата, а також сума зарплати, що не отримана в строк.

До рахунку 66 відкривається низка субрахунків, на яких відображаються результати здійснення операцій, пов’язаних з оплатою праці:

- 661 “Розрахунки із заробітної плати”;
- 666 “Розрахунки з членами профспілки безготівковими перерахуваннями сум членських профспілкових внесків”;
- 668 “Розрахунки за виконавчими документами та інші утримання”.

Типові господарські операції, пов’язані із заробітною платою, подано в табл. 2.

Інформація стосовно господарських операцій щодо нарахування та виплати зарплати акумулюється у меморіальному ордері № 5. Реєстр має табличну форму з окремими графами для нарахування заробітної плати, утримань та нарахувань ЄСВ.

Із заробітної плати працівників утримується податок з доходів фізичних осіб за ставкою 15 %. Щодо єдиного соціального внеску, то він утримується із заробітної плати за ставкою 3,6 %, а з лікарняних – 2 %. Нарахування ж ЄСВ, які сплачує установа, відбувається за ставкою 36,3 %, із заробітної плати окремої категорії працівників – інвалідів – за ставкою 8,41 %, а з лікарняних – за ставкою 33,2 %. Також доходи у формі заробітної плати є об’єктом оподаткування військовим збором за ставкою 1,5 % (запланований як тимчасове утримання – до 01.01.2015 р.).

**Відображення на рахунках бухгалтерського обліку господарських операцій
із розрахунків з оплати праці в загальноосвітніх навчальних закладах**

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	Дт	Кт
Нарахування заробітної плати, премії	802	661
Нарахування за лікарняним листком за перші 5 днів непрацездатності	802	661
Нарахування допомоги за рахунок фонду соціального страхування (починаючи з 6-го дня хвороби)	365	661
Утримано податок з доходів фізичних осіб із ЗП та виплат за перші 5 днів непрацездатності	661	641
Утримано податок з доходів фізичних осіб з лікарняного соцстрахування	661	641
Утримано ЄСВ з ЗП (3,6 %)	661	651
Утримано ЄСВ з лікарняних за перші 5 днів (2 %)	661	651
Утримано ЄСВ з лікарняних за решту днів непрацездатності (2 %)	661	651
Утримано профспілкові внески	661	666
Утримано за виконавчими документами	661	668
Нараховано ЄСВ на заробітну плату (36,3 %)	802	651
Нараховано ЄСВ на заробітну плату інвалідів (8,41 %)	802	651
Нараховано ЄСВ на лікарняні (33,2 %)	802	651

Примітки: ЄСВ – єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування; ЗП – заробітна плата

Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 “Виплати працівникам” [5], який набере чинності 01.01.2015 р., закладено методичний фундамент для відображення в бухгалтерському обліку інформації щодо виплат (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності.

Відповідно до вищезгаданого національного положення, виплати працівникам поділено на три групи:

1) поточні виплати: заробітна плата за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники виконують відповідну роботу, тощо;

2) виплати у разі звільнення, зобов’язання щодо яких визнається у разі, якщо суб’єкт державного сектору має невідмовне зобов’язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надавати виплати під час звільнення згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою;

3) інші виплати працівникам, зокрема матеріальна допомога, визнаються зобов’язанням у звітному періоді, якщо робота, виконана працівниками у цьому періоді, дає їм право на отримання таких виплат.

Зважаючи на необхідність узгодження новітніх норм, спрямованих на модернізацію бюджетного обліку, потреби визначення показника середньої заробітної плати для встановлення розміру відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров’я, пов’язаним з виконанням ним трудових обов’язків [6, 7], а також вимог, які ставляться до статистичної звітності щодо зарплати [8], враховуючи особливості ведення обліку в школах, пропонуємо відкрити до наявного субрахунку 661 такі аналітичні рахунки:

1. 661/1 “Поточні виплати”. До цієї категорії належать виплати працівникам, які бюджетна установа має здійснити за найближчі дванадцять місяців після закінчення періоду, в якому працівники виконують відповідну роботу. У субрахунок 661/1 входять:

- 661/11 “Заробітна плата за окладами і тарифними ставками” – це заробітна плата за відпрацьований час чи за кількість виконаної роботи (основна заробітна плата);

- 661/12 “Інші основні нарахування з оплати праці”. До таких виплат належать: оплата у разі переведення працівника на нижчеоплачувану роботу; вартість продукції, виданої працівникам за натуральної форми оплати праці; заробітна плата за час перебування у відрядженні та інші подібні виплати.

Обороти на аналітичних рахунках 661/11 та 661/12 формують показник фонду основної заробітної плати установи.

- 661/13 “Надбавки та доплати до окладів і тарифних ставок” – збільшення заробітної плати з причин: суміщення професій (посад); розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника; високу професійну майстерність; знання та використання в роботі іноземної мови; науковий ступінь; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати;
- 661/14 “Систематичні премії та винагороди” – премії та винагороди, зокрема за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування;
- 661/15 “Виплати за невідпрацьований час” – оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей; оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору; оплата додаткових відпусток у зв’язку з навчанням та творчих відпусток; оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов’язків, якщо вони виконуються в робочий час тощо;

Обороти за аналітичними рахунками 661/13, 661/14 та 661/15 формують показник фонду додаткової заробітної плати установи. Наведені нижче аналітичні рахунки призначені для відображення інформації про інші заохочувальні та компенсаційні виплати грошового чи матеріального характеру, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

- 661/16 “Одноразові премії та винагороди” – це заохочувальні виплати (премії за результати праці до нарахованої заробітної плати) за підсумками роботи за рік або такі, що мають одноразовий характер;
- 661/17 “Виплати соціального характеру” – оплата або дотації на харчування працівників, зокрема в їдальнях, буфетах, профілакторіях; оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах; вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок тощо.

2. 661/2 “Виплати при звільненні” – це виплати, які отримує працівник в разі виходу його на пенсію за умови, що він буде звільнений з роботи, або у разі припинення трудового контракту, якщо ним це передбачено.

3. 661/3 “Інші виплати працівникам” – це інші виплати, які не входять до попередніх перелічених виплат, зокрема матеріальна допомога. Зазначимо, що матеріальна допомога разового характеру не входить до фонду оплати праці установи.

На відміну від методик, пропонованих у дослідженнях низки вітчизняних вчених (див., наприклад, [9, 10]), викладений підхід покликаний уніфікувати існуючу процедуру облікового відображення виплат працівникам в установах бюджетної сфери із потребами статистичного обліку, а також розрахунку сум відпускних та лікарняних, на що витрачаються значні обсяги часу і зусиль бухгалтера із зарплати в установах структури Міністерства освіти і науки України. Аналітичні рахунки увідповіднені до норм НП(С)БО 132 “Виплати працівникам” та ґрунтуються на положеннях нового Плану рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ [11], який набрав чинності з 01.01.2014 р.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Фонд оплати праці складається з основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Проте структура цих елементів у бюджетній сфері має певні особливості. Зокрема, в загальноосвітніх

навчальних закладах вона містить унікальні показники стосовно доплат і надбавок. Наприклад: доплати за класне керівництво, завідування навчальними кабінетами, надбавки за звання, вислугу років тощо. Зарплата педагога має чотири складові: посадовий оклад, підвищення посадового окладу, доплати і надбавки. Всі вони мають індивідуальне мотиваційне забарвлення та економічний ефект.

Враховуючи те, що на законодавчому рівні національні стандарти обліку намагаються максимально адаптувати до міжнародних вимог, з набранням чинності НП(С)БОВДС 132 “Виплати працівникам” необхідно модернізувати аналітичну систему бюджетного обліку, запровадивши нові субрахунки другого і третього порядків до рахунку бб. Вони дадуть змогу в повному обсязі відображати в обліку операції з нарахування й виплати заробітної плати, утримань з неї та інших нарахувань, а також отримати додаткову інформацію для розрахунку середньої зарплати, заповнення статистичної звітності та прийняття виважених управлінських рішень у загальноосвітніх навчальних закладах.

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. 2. Атамас П.Й. Облік у бюджетних установах: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / П.Й. Атамас. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 288 с. 3. Джога Р.Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: підручник / за заг. ред. проф. Р.Т. Джоги. - К.: КНЕУ, 2003. - 483 с. 4. Височан О.С. Матеріальна мотивація при застосуванні тарифної системи оплати праці в загальноосвітніх навчальних закладах / О.С. Височан, І.В. Костецька // Сучасні інструменти реалізації практичного менеджменту, маркетингу та логістики: особливості застосування в глобальному конкурентному середовищі : зб. матер. Всеукр. науково-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів (м. Житомир, 14–15 листопада 2013 р.) / Житомир: ЖДТУ, 2013. - С. 135–138. 5. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 132 “Виплати працівникам” : Наказ Міністерства фінансів України від 29.11.2011 р. № 1798. 6. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова КМУ від 08.02.1995 р. № 100. 7. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням : Постанова Кабінет Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266. 8. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. 9. Старченко Н.М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах / Н.М. Старченко // Економічні науки. – 2012. – № 9. – С. 178–184. 10. Бондаренко О.С. Вдосконалення організації обліку заробітної плати в бюджетних установах / О.С. Бондаренко, Т.В. Салівон // Ефективна економіка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2359>; 11. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ : Наказ Міністерства фінансів України від 26.06.2013 р. № 611.