

28
16.06.2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ І ПІДПРИЄМНИЦТВА


АТАМАНЮК Ольга Олександрівна
(студентка групи ЗПВ-18-1)

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ СУБ'ЄКТА
ГОСПОДАРЮВАННЯ

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності
076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»)

Допущено до захисту
протокол № 4
від 16.06.2022
зав. кафедри менеджменту
і підприємництва
д.е.н., проф. Остапчук Т. П.

Керівник роботи:
к.е.н., доц. Орлова К. Є.

Рецензент
к.е.н. Бірюченко С. Ю.

Житомир, 2022

Анотація

Атаманюк О. О. Організація оплати праці персоналу суб'єкта господарювання. – Рукопис.

Бакалаврська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2022.

У бакалаврській кваліфікаційній роботі розглянуто теоретичні основи організації оплати праці персоналу суб'єкта господарювання та визначено напрями підвищення ефективності організації оплати праці персоналу.

Ключові слова: оплата праці, суб'єкт господарювання, ефективність, мотивація, заробітна плата.

Annotation

Atamaniuk O. O. Organization of remuneration of personnel of economic entity. – Manuscript.

The bachelor's qualification work is submitted for the Bachelor's degree, field of knowledge 07 "Management and administration" of specialty 076 "Entrepreneurship, trade and stock exchange activity". - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2022.

In the bachelor qualification work the theoretical foundations of organization of personnel remuneration at the economic entity are considered and the ways of increasing the efficiency of the organization of personnel remuneration are determined.

Keywords: remuneration, economic entity, efficiency, motivation, wages.

ЗМІСТ

<i>Вступ</i>	3
<i>Розділ 1. Теоретичні основи організації оплати праці персоналу суб'єкта господарювання</i>	6
1.1. Оплата праці в сучасних умовах господарської діяльності: сутність, роль та принципи організації.....	6
1.2. Організація оплати праці персоналу суб'єкта господарювання.....	14
1.3. Методичні засади оцінки ефективності оплати праці	26
1.4. Нормативно-правове забезпечення відносин у сфері організації оплати праці персоналу суб'єкта господарювання.....	33
Висновки до розділу 1.....	39
<i>Розділ 2. Аналітична оцінка організації оплати праці персоналу суб'єкта господарювання</i>	41
2.1. Організаційно-правова характеристика Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області.....	41
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану суб'єкта господарювання	49
2.3. Аналіз стану організації оплати праці персоналу суб'єкта господарювання.....	55
2.4. Напрями удосконалення організації оплати праці суб'єкта господарювання	63
Висновки до розділу 2	70
<i>Висновки</i>	73
<i>Список використаних джерел</i>	77
<i>Додатки</i>	84

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні умови функціонування вітчизняних суб'єктів господарювання відзначаються високим рівнем складності, що висуває на перший план питання, пов'язані із забезпеченням ефективного функціонування та розвитку підприємств та організацій. Персонал суб'єкта господарювання, у свою чергу, є одним з ключових чинників, що обумовлює його можливості до виживання та розвитку у сучасних умовах. Водночас, із залученням та використанням трудових здібностей працівників тісно пов'язане питання оплати їх праці, що виступає ключовим мотиватором продуктивної діяльності. Організація оплати праці відіграє важливу роль у діяльності суб'єктів господарювання також з позиції витратної складової, адже витрати на оплату праці формують вагомую статтю сукупних витрат підприємства. Отже, з одного боку оплата праці є інструментом забезпечення продуктивної діяльності працівників, з іншого – елементом формування витрат, що визначає актуальність досліджень у визначеній сфері.

Державні службовці функціонують в певній соціальній сфері, в зв'язку з чим необхідно забезпечити організацію оплати праці таким чином, щоб їхні приватні інтереси працювали на досягнення спільної мети – держави, кожного одержувача державних послуг і суспільства. Важливо створити такі умови оплати праці державних службовців, щоб вони були вмотивовані чесно і коректно виконували свої прямі посадові обов'язки, і не зловживати своїм службовим становищем.

Питаннями, пов'язаними із організацією оплати праці, займалася значна кількість і зарубіжних, і українських науковців, серед яких варто відзначити Л. Бражнікова, Л. Васюренко, С. Гарну, Д. Домаш, О. Дробишева, К. Гулько, Ю. Марченко, С. Олійник, О. Попович, К. Чухно, А. Шнурко, В. Божко, В. Вегера, О. Гаєвую, С. Головіна, І. Зуб, Г. Капліна, А. Колот, Р. Лівшиць, В. Прокопенко, О. Процевський, О. Ярошенко та ін. Водночас, складність та комплексність проблем, пов'язаних із організацією оплати праці, а також важливість їх вирішення з точки зору забезпечення ефективного функціонування підприємства,

обумовлюють доцільність та актуальність подальших досліджень у визначеній сфері.

Зазначене обумовило вибір теми, постановку мети та завдань магістерської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає проблемам наряду підготовки за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Метою бакалаврської кваліфікаційної роботи є узагальнення та подальший розвиток теоретико-методичних засад, а також розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення організації оплати праці державних службовців Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області.

Поставлена мета обумовила вирішення наступних **завдань**:

- проаналізувати оплату праці в сучасних умовах господарської діяльності;
- дослідити організацію оплати праці персоналу суб'єкта господарювання;
- визначити методичні засади оцінки ефективності оплати праці;
- охарактеризувати нормативно-правове забезпечення відносин у сфері організації оплати праці суб'єкта господарювання;
- надати організаційно-правову характеристику Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області;
- провести діагностику фінансово-економічного стану суб'єкта господарювання;
- здійснити аналіз стану організації оплати праці Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області;
- визначити напрями удосконалення організації оплати праці суб'єкта господарювання.

Об'єктом дослідження у бакалаврській кваліфікаційній роботі виступає процес організації оплати праці, **предметом** – теоретико-методичні засади організації оплати праці державних службовців Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області.

Методи дослідження. Вирішення поставлених у роботі завдань забезпечувалося використанням основних методів дослідження, а саме індукції, дедукції, аналізу, синтезу, методів наукової абстракції, логічного аналізу, системного підходу тощо. При вирішенні деяких завдань також використовувалися такі методи: монографічний – при вивченні літературних джерел і нормативних актів; узагальнення, порівняння та аналогії – розкрити сутність поняття «оплата праці»; балансовий та аналізу – для дослідження тенденцій функціонування суб'єкта господарювання; синтез – сформулювати висновки щодо ефективності організації оплати праці державних службовців Бердичівського управління Державного казначейства України Житомирської області.

Інформаційною базою дослідження виступили наукові фахові, навчально-методичні видання провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, чинне законодавство України, статистичні дані, дані фінансової та управлінської звітності Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому що результати дослідження можуть бути використані для удосконалення організації оплати праці як державних службовців Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області, так і працівників інших суб'єктів господарювання.

Структура та обсяг бакалаврської кваліфікаційної роботи. Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 76 сторінках друкованого тексту, робота містить 21 таблицю та 10 рисунків. Список використаних джерел налічує 71 найменування. Робота містить 2 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

1.1. Оплата праці в сучасних умовах господарської діяльності: сутність, роль та принципи організації

На сьогодні оплата праці є найважливішим чинником, що визначає мотивацію працівника до ефективного виконання своїх посадових обов'язків у короткостроковому періоді та конструктивної взаємодії – у довгостроковому. Крім того, планування коштів на оплату праці та виплат соціального характеру суб'єкта господарювання безпосередньо впливає на показники розвитку людського капіталу працівника, його здатність ефективно адаптуватись до запитів конкурентного оточення.

Зміни у соціальній та економічній політиці України здійснюють вплив на політику організації оплати праці, соціальної підтримки та захисту працівників. Виникає суперечливість через різні погляди на оплату праці між працівником і роботодавцем. Працівник цінує заробітну плату як рівень свого добробуту, а роботодавець зацікавлений у зниженні рівня своїх витрат, але водночас отриманні прибутку від ефективної роботи. У зв'язку з чим склалася кризова ситуація на ринку праці, яка полягає у наступному. По-перше, у зв'язку з коронавірусною інфекцією відбулося об'єктивне погіршення рівня життя значної кількості працівників, що призвело до зниження очікуваних середньогалузевих доходів та їх структури. По-друге, заробітна плата перестала бути стимулюючим чинником. Так само спостерігається відмінність в оплаті за галузями і всередині професійно-кваліфікованих груп. Найбільша відмінність існує у заробітній платі між працівниками підприємства та їх директорами. Але найбільш глобальна проблема в організації полягає у систематичній невиплаті заробітної плати працівникам [37].

Питанням визначення економічної сутності поняття «оплата праці»

займалася значна кількість і зарубіжних, і українських науковців, серед яких варто відзначити Л. Бражнікова, Л. Васюренко, С. Гарну, Д. Домаш, О. Дробішева, К. Гулько, Ю. Марченко, С. Олійник, О. Попович, К. Чухно, А. Шнурко, В. Божко, В. Вегера, О. Гаєвою, С. Головіна, І. Зуб, Г. Капліна, А. Колот, Р. Лівшиць, В. Прокопенко, О. Процевський, О. Ярошенко та ін.

Проте, незважаючи на наявність значного обсягу теоретичних та емпіричних розробок науковців у сфері оплати праці, не всі аспекти цього питання розроблені повністю. Передусім дійсність сьогодення потребує поглибленого вивчення та з'ясування природи оплати праці, оскільки економічні процеси, що нині відбуваються в країні, докорінно змінюють теоретичні погляди на її сутність [38, с. 303].

Проведемо дослідження визначення поняття «оплата праці» у науковому та нормативному просторі. Згідно з Законом 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 роботу» [56].

Л. Бражнікова, С. Гарна, А. Шнурко зазначають, що оплата праці є важливою характеристикою ринку праці, вона визначається умовами цього ринку і водночас її розмір визначає попит на робочу силу та її пропозицію. Оплата праці поєднує інтереси та потреби працівників, роботодавців і держави, що визначає ефективність соціально-трудових відносин. Визначення поняття «оплата праці» на законодавчому рівні є досить поверхневим, що не дозволяє глибоко проаналізувати та зрозуміти економічні та соціальні аспекти поняття. Слід зазначити, що в економічній літературі немає єдиного підходу до тлумачення природи оплати праці [7].

Оплата праці згідно Л. Васюренко – це обов'язок роботодавця щодо виплати найманому працівникові зароблених ним коштів за виконану ним роботу (або надані послуги) відповідно до умов трудового договору [9]. О. Дробішева, Д. Домаш розуміють під оплатою праці винагороду, зазвичай, у грошовому вираженні, яка виплачується працівникові за виконану роботу, необхідна для

подальшого існування людини та забезпечення спроможності надалі працювати [13].

Ю. Марченко вважає, що оплата праці є основним інструментом соціальної політики, який визначає рівень соціалізму суспільства, здатність держави підтримувати якість життя суспільства в цілому та кожної людини окремо [35]. С. Олійник, К. Чухно вбачають, що оплата праці – це винагорода за працю, основний дохід працівників, а тому облік заробітної плати – найскладніша частина роботи бухгалтера [42].

О. Попович, К. Гулько зазначають, що, з одного боку, оплата праці залежить від результатів праці, з іншого – впливає на її результативність, стимулює виробництво, ефективність, покращує кількісні та якісні результати праці [53].

Підходи до визначення поняття «оплата праці» узагальнено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи до тлумачення сутності поняття «оплата праці»

№	Джерело / автор	Визначення
1	2	3
1.	Чорнобай А. В. Оплата праці як одна з найважливіших складових частин політики доходів населення. <i>Агросвіт</i> . 2019. № 18. С. 68-71.	Оплата праці є винагородою, котра обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану ним роботу [66, с. 69].
2	Економіка підприємства: [підручник]. За заг. ред. С. Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. Київ: КНЕУ, 2001. 528 с.	Оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або послуги [15].
3	Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. <i>Право України</i> . 2005. № 7. С. 81–84.	Оплата праці – система юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів, пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам [32, с. 82].
4	Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.2010. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17	Оплата праці – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом [51]

Продовження табл. 1.1

1	2	3
5	Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. <i>Юридичний вісник</i> . 2020. № 6. С. 303–308. URL: http://yuv.onua.edu.ua/index.php/yuv/article/view/2060/2240	Оплата праці – є інститутом галузі трудового права, являючи собою систему юридичних норм, що регулюють відносини у сфері організації оплати праці [38, с. 307].
6	Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. 3-тє вид., переробл. та доповн. Харків: Консум, 2002. 528 с.	Оплата праці – це винагорода, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за угодою сторін трудового договору [57, с. 365].
7	Олійник В. Оплата праці в державному секторі: термінологічний аспект. <i>Проблеми і перспективи економіки та управління</i> . 2016. №3 (7). С. 56–65.	Оплата праці – це система відносин, яка спрямована на організацію забезпечення і здійснення бюджетною установою виплат працівникам за надані послуги та виконані роботи споживачам бюджетних послуг відповідно до нормативно-правових актів та внутрішніх документів цих установ, регламентацію їх окремих елементів і правових засобів у цій сфері [43, с. 59].

На нашу думку, оплата праці – це сукупність відносин між роботодавцем та найманим працівником з приводу нарахування та виплати заробітної плати за результатами роботи працівника.

Зважаючи на багатоаспектність представленої дефініції серед авторів, О. Бондаренко, А. Тітаренко дослідили сутність економічної категорії «оплата праці» з декількох аспектів, що відображено на рис. 1.1.

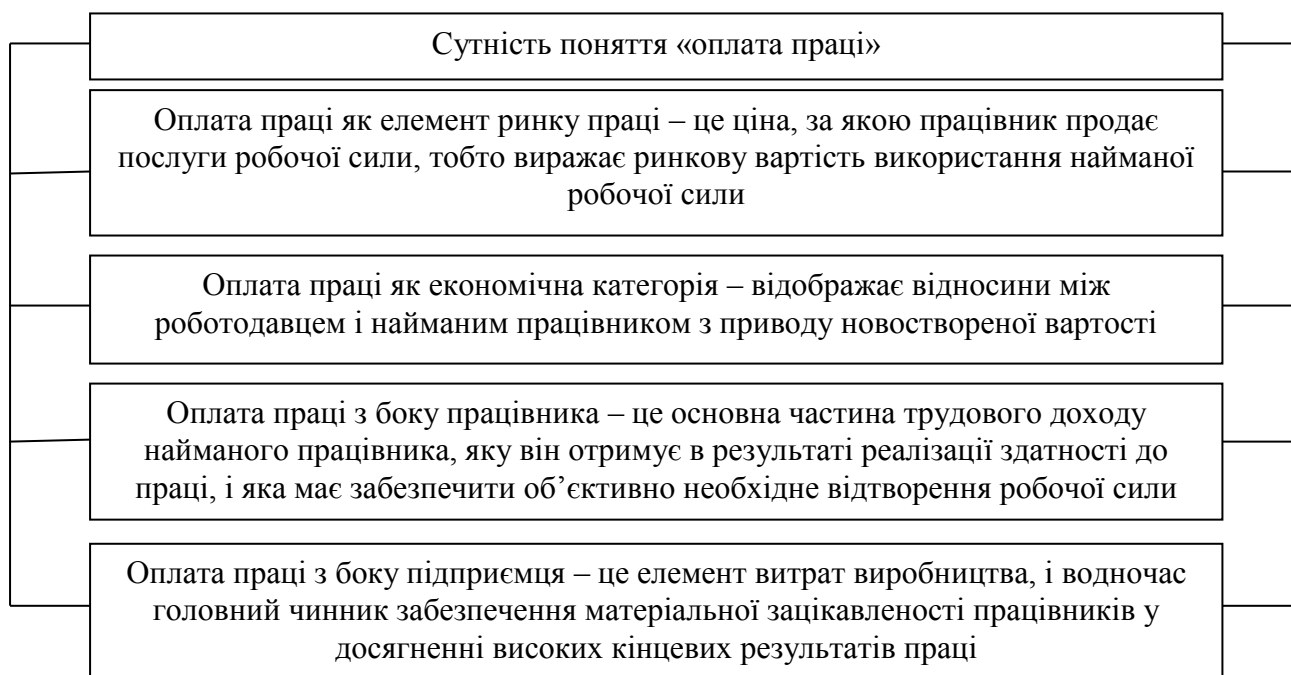


Рис. 1.1. Економічна сутність поняття «оплата праці»

Джерело: [6, с. 81]

В економічній теорії суттєві риси оплати праці, зазвичай, виражаються через категорію заробітної плати, хоча наведені поняття не тотожні. Адже заробітна плата – це нарахування винагороди за працю найманому працівникові, а оплата праці є виплатою винагороди за працю. Крім того, за джерелами формування заробітна плата, зазвичай, є частиною собівартості, а оплата праці – більш широке поняття, що включає всі виплати за рахунок різних джерел, і в тому числі – прибутку. Оплата праці, крім засобів на заробітну плату, включає також відрахування роботодавців на соціальне страхування працюючих за наймом.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Функції заробітної плати наведені на рис. 1.2.

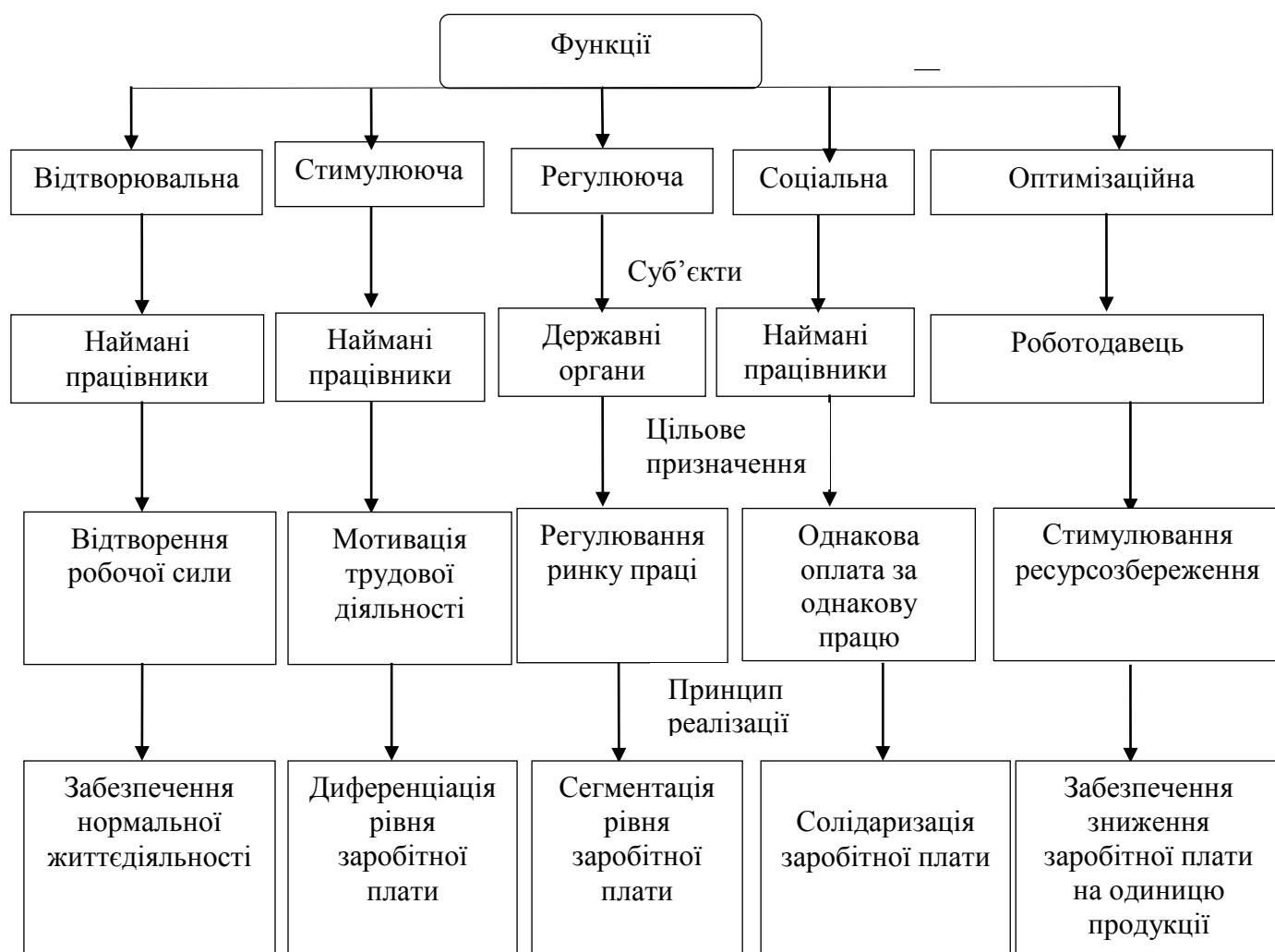


Рис. 1.2. Функції заробітної плати

Джерело: [41, с. 59]

Зауважимо, що кожна функція оплати праці має свій персоналізований носій, тобто суб'єкти, які найбільше зацікавлені в її реалізації. Відтворювальна

функція – забезпечує доцільність відтворення праці при розумному для суспільства рівні споживання, тобто заробітна плата повинна бути такою, щоб створювати сприятливі умови для нормального відтворення робочої сили і навіть покращувати (або поступово покращувати) ці умови (вони повинні дозволяти оплачувати житло, купувати їжу, відпочивати та їздити на оздоровлення, служити для створення сім'ї, виховання дітей). Соціальна функція – продовжує та доповнює першу функцію. Забезпечення соціальної справедливості, рівної оплати за рівну працю [8, с. 136].

Стимулююча функція – заробітна плата повинна стимулювати працівника до праці, досягнення результатів у роботі. При цьому рівень заробітної плати (основної та додаткової) слід визначати залежно від обсягу виконаної роботи, виробленої продукції, досягнутих результатів. Заробітна плата також повинна заохочувати працівників до підвищення кваліфікації (чим вищі навички працівника, тим вища продуктивність і краща якість продукції). Регулююча функція – управління ринком праці та прибутковістю організації, їх координація (працівника наймають у компанію, яка пропонує вищу заробітну плату, ніж інші, якщо інші умови такі самі, але з іншого боку жодна компанія не готова платити теж високу заробітну плату, так як це знизить рентабельність, все це відбувається на ринку праці, де формуються витрати на оплату праці).

На думку А. Колот, роботодавці стурбовані реалізацією функції оптимізації заробітної плати, оскільки від використання найманої праці вони повинні отримати певний виробничий результат, який дозволяє мати очікуваний дохід і водночас власну вигоду – прибуток. Все це підтверджує, що гіпертрофія тих чи інших функцій заробітної плати, штучне зниження чи завищення їх значення – це свідоме чи несвідоме протиставлення інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин, що може лише поглибити деформацію, що спостерігається у сфері оплати праці [27, с. 80].

Розрізняють два види заробітної плати: номінальну і реальну. Номінальна заробітна плата – це грошовий вираз заробітної плати, яку отримує працівник за свою роботу відповідно до її кількості та якості. Реальна заробітна плата являє

собою сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які працівник може придбати за номінальну заробітну плату [23, с. 256]. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати та від рівня цін на споживчі товари та послуги.

Особливе місце в системі оплати праці займає мінімальна заробітна плата, яка формує нижню межу обов'язкової бази оплати праці в усіх сферах господарської діяльності суб'єктів, а також перерахунок розмірів пенсій та соціальної допомоги. Регулярний перегляд розміру мінімальної заробітної плати становить основний елемент державної «політики доходів» працездатного населення [48, с. 1011].

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Структуру заробітної плати подано на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Структура заробітної плати

Джерело: узагальнено за [56]

Основна заробітна плата виплачується працівникові за виконання своїх професійних обов'язків. Найчастіше під основною заробітною платою розуміється оклад працівника підприємства, який прописаний у трудовому чи колективному договорі між ним та безпосереднім керівництвом [62, с. 99]. На нашу думку, основна заробітна плата нараховується працівнику за відпрацьований робочий час, виконану працю чи надану послугу за якість виконаних робіт у вигляді тарифних ставок, розцінок та окладів. Незаконне та безпідставне зменшення виплат основних заробітних плат працівникам приватних

та державних установ не допускається.

С. Цимбалюк зазначає, що основна заробітна плата для більшості професій займає найбільшу частку в заробітній платі, а для деяких також у компенсаційному пакеті і, на відміну від інших пільг і винагород, є переважно постійною. У зв'язку з цим порядок формування основного окладу займає перше місце у створенні політики оплати праці [64, с. 224].

Додаткова заробітна плата є винагородою за роботу понад встановлені стандарти, за успіхи та винахідливість та за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата нараховується працівнику за невідпрацьований робочий час, але виплачується відповідно до чинного законодавства, це лікарняні, відпускні, відпускні в зв'язку з вагітністю та пологами, гарантійні та компенсаційні виплати, доплати, надбавки передбачені законодавством; премії, які пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Додаткові виплати принципово відрізняються від основної заробітної плати, тому що вона потребує іншого оформлення та має свої нюанси нарахування. Наприклад, премія може бути фіксованою, а може становити якийсь відсоток від одержуваної заробітної плати, тому такі перерахування варіюватимуться залежно від зайнятості працівника та наявності його на робочому місці. Додаткова заробітна плата може мати різний характер і формуватися різними способами, залежно від того, який саме спосіб винагороди встановлено для підприємства [70, с. 1359].

Додаткові виплати одночасно регламентуються і не регламентуються законодавством, оскільки в одному випадку, наприклад, премії, законодавець вказує, що роботодавець має право застосовувати або не застосовувати на підприємстві такі заохочувальні заходи, а в іншому – роботодавець зобов'язаний нараховувати різні надбавки, наприклад, за шкідливе виробництво [69, с. 74].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До компенсаційних виплат належать такі категорії грошових перерахувань [21]:

- виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік;
- компенсація за невикористану відпустку при звільненні;
- виплати через тимчасову непрацездатність працівника, у тому числі, у разі

тривалої та затяжної хвороби;

– вихідна допомога при звільненні в результаті скорочення або ліквідації організації.

Усі виплати регламентуються трудовим законодавством, тому недотримання встановлених норм переслідується згідно із законом і може бути покарано в рамках адміністративного, цивільного та кримінального законодавства. Джерелом засобів на оплату праці працівників є частина доходу та інші засоби, отримані внаслідок господарської діяльності підприємства чи організації [39].

Отже, сутність терміна «оплата праці» складна й багатогранна й у різних літературних джерелах розглядається по-різному. Однак, незважаючи на різноманітність формулювань, відмінностей в основних характеристиках цієї категорії не виявлено. Заробітна плата розглядається як прямий заробіток, який систематично визначається на основі соціальної значущості результатів праці колективу та працівника. Також можна відзначити, що функції оплати праці тісно пов'язані між собою і лише завдяки їх взаємодії можна досягти ефективної організації оплати праці.

1.2. Організація оплати праці персоналу суб'єкта господарювання

Неможливо досягати поставлених цілей без забезпечення підприємства кваліфікованими, компетентними і мотивованими працівниками, а також створення належних умов для ефективної їхньої роботи. Рівень мотивації залежить від багатьох внутрішніх і зовнішніх факторів. Серед зовнішніх факторів важливе місце посідає виплата гідного рівня винагороди, забезпечення справедливої оплати праці, надання конкурентного компенсаційного пакета з урахуванням потреб та інтересів найманих працівників. Лише за таких умов можна розраховувати на підвищення мотивації працівників і відповідно на поліпшення результатів праці [64, с. 223].

Проблеми оплати праці є одними з найгостріших для України. З-поміж таких проблем: низький рівень винагороди за працю, порушення підприємствами

законодавства у сфері оплати праці, незадовільна диференціація, неузгодженість винагороди зі складністю функцій і обов'язків, рівнем кваліфікації працівників і результатами праці тощо [52, с. 140].

Цілком погоджуємося з думкою С. Бичкової, яка зазначає, що на сьогодні проблема організації оплати праці є однією з найгостріших. Актуальність проблеми зростає на тлі соціально-економічної кризи в країні. Для більшості населення заробітна плата втратила репродуктивну і стимулюючу функцію і, по суті, перетворилися на деякі соціальні блага, це не пов'язані з кількістю, якістю та кінцевими результатами [3, с. 183].

Під організацією оплати праці ми розуміємо організаційно-економічний механізм визначення багатфакторної вартості витраченої у виробничому процесі праці, а також облік, контроль, організацію, планування, і регулювання заробітної плати, що з одного боку забезпечує гарантований заробіток за працю незалежно від результатів діяльності підприємства, а з іншого боку – поєднує заробіток з результатами індивідуальної та колективної праці [41, с. 108].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на основі [56]:

- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, регіональних угод;
- трудових договорів;
- колективних договорів;
- законодавчих та інших нормативних актів.

У змісті організації праці, виходячи з особливостей завдань, існують такі елементи:

- організація та розвиток кадрового забезпечення, що включає планування кадрів, профорієнтацію та підбір, найм кадрів, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;
- нормування праці, що включає ретельний розрахунок витрат праці на виробництво продукції та послуг як основу організації праці та визначення ефективності виробництва;

– покращення умов праці, що усуває шкідливість виробництва, надмірне фізичне, психічне та емоційне навантаження, естетичність виробництва, створення системи захисту та безпеки на виробництві;

– організація та утримання робочих місць, у тому числі їх раціональне планування та обладнання відповідно до антропометричних і фізіологічних даних та естетичного смаку людини; ефективна система обслуговування робочого місця; атестація та раціоналізація робочих місць;

– розподіл і кооперація праці, що забезпечує науково обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування та об'єднання робітників у виробничі бригади.

Принципи організації оплати праці – це об'єктивні, науково вивірені твердження, що виражають (описують) дію економічних законів і орієнтовані на максимальне виконання функцій оплати праці. Принципи оплати праці формують і визначають механізм та основні підходи до регулювання оплати праці [11, с. 119].

Отже, при проведенні політики у сфері організації оплати праці слід спиратися на такі принципи, як [17, с. 302]:

1. Справедливість (не має бути дискримінації у сфері оплати праці, якщо працівники виконали рівну роботу, то й оплата має бути рівною).
2. Заохочення за якість праці та відповідальне ставлення до праці.
3. Грошове стягнення за зроблену шкоду і невідповідне ставлення до своїх посадових обов'язків, що викликало негативний результат (збиток).
4. Легкість (нескладність), обґрунтованість та відкритість сприйняттю, осмисленню співробітниками функціонуючих форм та систем заробітної плати.
5. Регулювання заробітної плати з урахуванням рівня інфляції.
6. Використання сучасних форм і систем оплати праці, які максимально відповідають потребам організації.
7. Регулювання заробітної плати лише на рівні держави й регіону.
8. Врахування стану ринку праці.

Таким чином, врахування характеру цих функцій і принципів в організації оплати праці на підприємстві дозволить підвищити ефективність механізму стимулювання праці виробничо-виробничих працівників підприємства.

Правильну організацію оплати праці можна забезпечити шляхом застосування тарифної системи, науково обґрунтованих норм праці, а також основних форм і систем оплати праці [44, с. 65]. Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з схем посадових окладів, з тарифних ставок, тарифних сіток, доплат і надбавок до тарифних ставок та тарифно-кваліфікаційних характеристик [69].

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, що забезпечують порівняльну оцінку праці залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значимості галузі та інших факторів, що характеризують якість праці [14, с. 291]. Під тарифною системою слід розуміти систему організаційно-правових норм, викладених у колективних договорах, тарифних угодах, а також нормативно-правових актах щодо коригування оплати праці різних категорій працівників залежно від складності та умов праці, складності та важливості робіт, виробничих та кліматичних умов, в яких функціонує підприємство [67, с. 74]. Структура тарифної системи наведена на рис. 1.4.

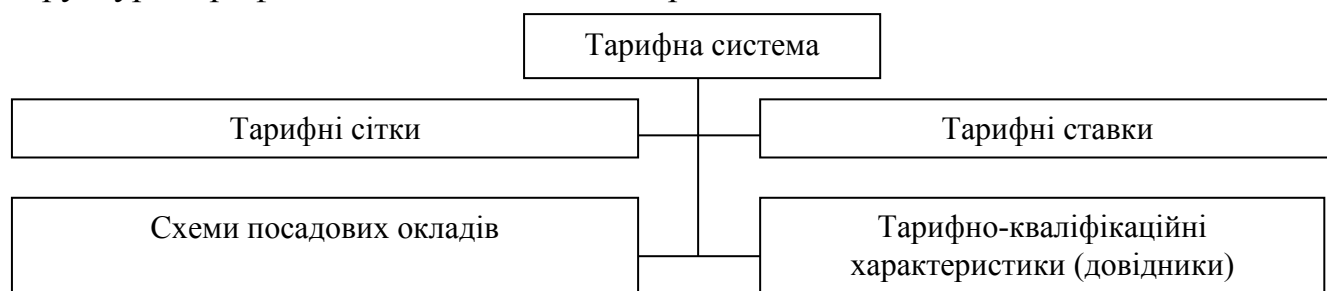


Рис. 1.4. Елементи тарифної системи оплати праці

Джерело: узагальнено за [56]

Тарифна сітка – таблиці, де прописані тарифні ставки (годинні, денні), починаючи з першого розряду. Тарифна сітка має 25 розрядів. Тарифний коефіцієнт найнижчого розряду визнається за 1. Для наступних розрядів беруться коефіцієнти, які демонструють, у скільки разів їх тарифна ставка більша за ставку 1 розряду [33, с. 197].

С. Цимбалюк зазначає, що однією з характеристик єдиної тарифної сітки є

відсутність об'єктивної методики оцінки складності обов'язків працівників бюджетної сфери та професійні стандарти (професій та посад) для деяких галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів об'єктивність віднесення професій і посад до категорій єдиної тарифної сітки. Це знову наводить на думку про відсутність об'єктивної диференціації основної заробітної плати. Автор зазначає, що єдина тарифна сітка має фіксовані рамки, кожна категорія має стабільний тариф ставки, посадові оклади за відповідними професіями, посадами. ЄТС також не враховує галузеві особливості та особливості діяльності організацій, установ та закладів, які позбавлені можливості індивідуалізації заробітної плати працівників за результатами роботи, досягненнями, досвідом роботи, рівнем компетенцій тощо [65, с. 135].

Тарифна ставка – величина оплати за трудову діяльність певної складності, виконану за деякий проміжок часу: годину, місяць, день. Обчислюється лише у грошовій формі, зростає залежно від величини розряду. Початковою вважається тарифна ставка 1 розряду, за розміром вона мінімальна, характеризує найпримітивнішу працю. Розрядом вважають показник, який відображає складність трудової діяльності та ступінь кваліфікації працівника [36, с. 84].

Поділ тарифних ставок залежно від умов праці за категоріями показано на рис. 1.5.

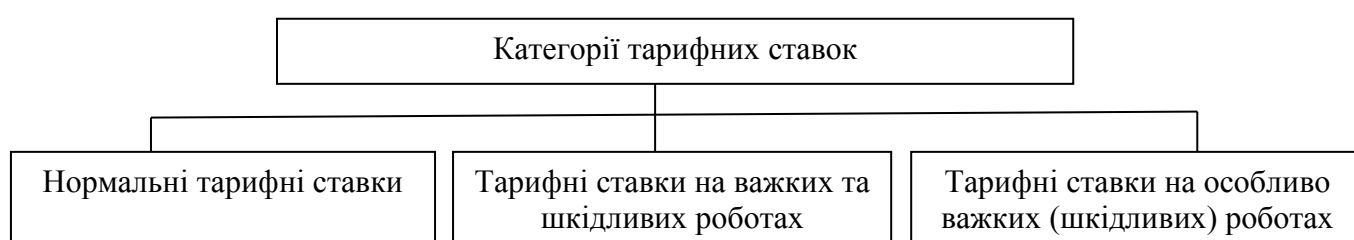


Рис. 1.5. Категорії тарифних ставок

Джерело: узагальнено за [56]

Тарифно-кваліфікаційний довідник – перелік, каталог професій, посад, професійних навичок працівників за видами робіт, кваліфікацій. Існують єдині, тобто для одних і тих же професій промислові довідники, призначені для тарифікації працівників і робочих місць і розподілу їх розрядів. Вони включають 3 частини: перша – визначає та описує роботу, яку працівник повинен вміти

виконувати певної кваліфікації, друга – знання працівником використовуваних матеріалів та обладнання, третя – приклади робіт, характерних для кожного розряду [1, с. 454].

Тому вважаємо за доцільне констатувати переваги тарифної системи оплати праці: при розрахунку розміру заохочень (премій) за роботу вона дає можливість врахувати складності та умови роботи; гарантує індивідуалізацію оплати праці з урахуванням досвіду роботи, знань, кваліфікації, постійного досвіду роботи на підприємстві чи фірмі; забезпечує можливість врахування факторів підвищеного навантаження (керування колективом, суміщення професій) та здійснення трудової діяльності в умовах, що відрізняються від стандартних, нормальних умовах (у вихідні та святкові дні, нічні та понаднормові). Ці фактори враховуються при виплаті заробітної плати через доплати та надбавки до тарифів і посадових окладів.

Також, оскільки ми розуміємо, що ефективна організація оплати праці на будь-якому підприємстві неможлива без її основного елемента – нормування праці, що дозволяє визначити співвідношення між вартістю праці та розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах.

Роботодавець зобов'язаний визначити для кожного працівника нормований об'єм роботи, який базується на встановленій законом тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці та середньої продуктивності праці для цього виду робіт. На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормативами витрат на їх виконання (нормативна база витрат на оплату праці). Робота з покращення розподілу робочої сили має бути спрямована на підвищення якості стандартів шляхом забезпечення їх однакової інтенсивності для всіх видів робіт і всіх груп працівників.

Нормування праці – визначення обсягу робіт певної якості, необхідного для виконання конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції в певних організаційно-технічних умовах виробництва [1, с. 350].

Основною метою системи нормування в ринкових умовах є визначення рівня робочої сили на кожному підприємстві, тобто робочого часу, який

необхідно залучити у виробництво конкретного продукту, робочої сили або її частини, мінімізації витрат виробництва за рахунок ефективного використання робочої сили, часу, усунути її непродуктивні втрати. До норм праці належать: норми виробітку, норми часу, норми обслуговування та норми чисельності.

Норми виробітку – це обсяг роботи в натуральних одиницях, який повинен виконати один працівник або група робітників певної кваліфікації за одиницю робочого часу (змінa, місяць). Розробляються для видів продукції, які підлягають кількісному обліку та контролю. Норми часу – це сума витрат праці, необхідна для виконання робіт та окремих їх елементів одним працівником або групою працівників певної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов. Нормативи обслуговування визначають витрати праці на утримання одиниці обладнання, робочого місця, виробничої бригади тощо. За цими нормативами розраховується кількість працівників, необхідних для виконання конкретного обсягу робіт. Норми чисельності – це регламентована чисельність працівників професійної кваліфікації, необхідна для виконання одиниці або загального обсягу робіт [60, с. 83].

Норми праці встановлюються відповідно до досягнутого рівня розвитку машин, технологій, організації виробництва і праці. Тому з впровадженням нової техніки, технологій, впровадженням організаційно-технічних заходів, що підвищують продуктивність праці, необхідно переглядати нормативи.

Існує кореляція між показниками, що визначають рівень заробітної плати в межах і вище норм праці, і показниками, що визначають ці нормативи, що дозволяють працівнику отримувати заробітну плату відповідно до фактичних результатів праці та узгодженої між роботодавцем і працівником ціни праці, – система оплати праці.

Основними складовими організації оплати праці є форми та системи оплати праці. Вони визначають хід нарахування заробітної плати кожному працівнику чи бригаді з урахуванням якості, кількості та результатів роботи. Форми та системи оплати праці організовують на всіх рівнях економічної діяльності грошову базу розвитку людського капіталу, оптимального використання робочої сили та

ефективного управління персоналом [47].

Виділяють дві форми оплати праці: погодинну та відрядну. Відмінна риса даних форм оплати полягає в тому, що оплата при погодинній формі здійснюється за тарифними ставками та фактично відпрацьованим часом, а у відрядній формі – за кількістю виробленої продукції (рис. 1.6).

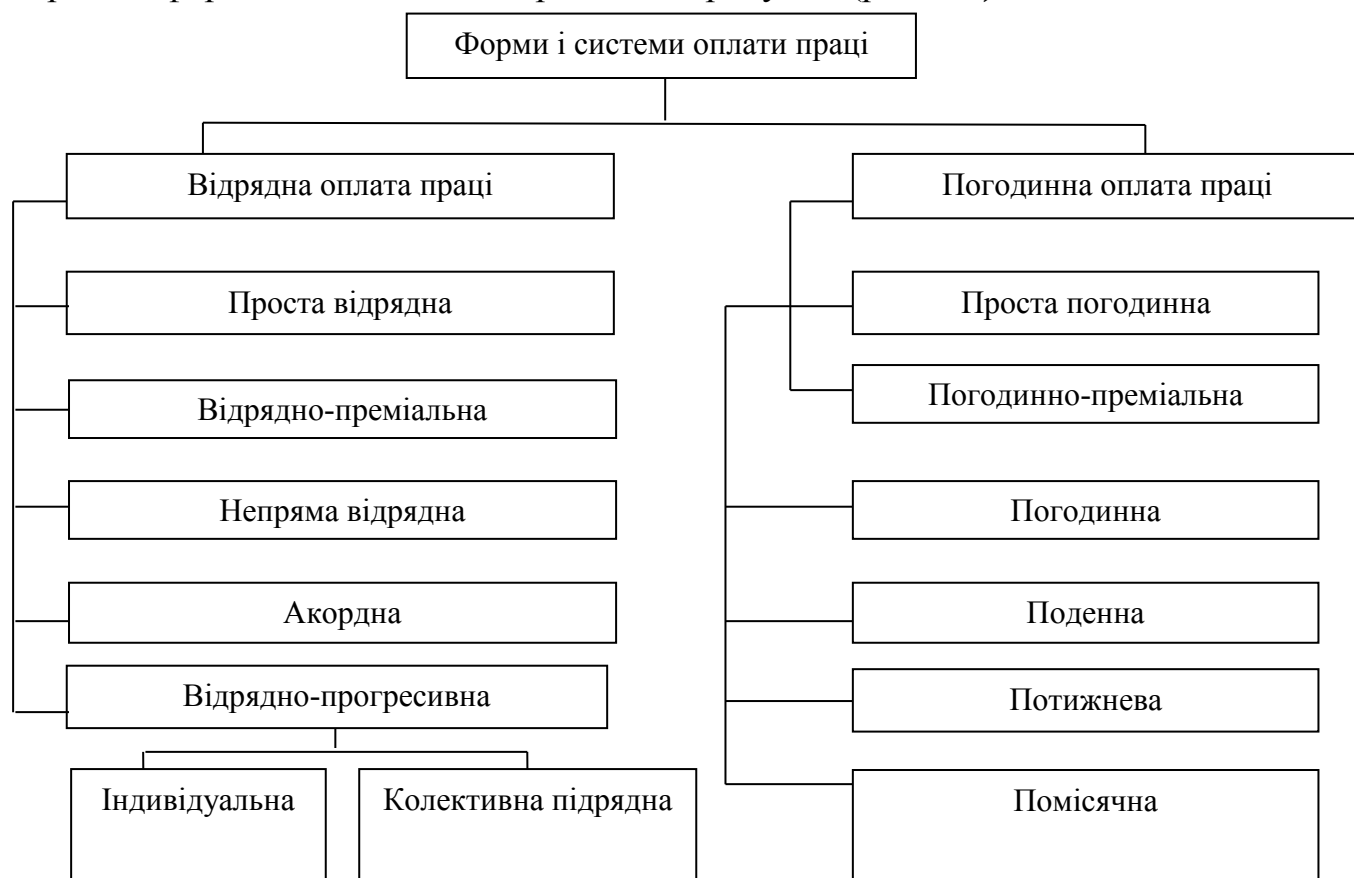


Рис. 1.6. Форми і системи оплати праці

Джерело: [19, с. 539]

Залежно від того, які основні завдання поставлені підприємством, обирається форма оплати праці. Якщо на підприємстві функціонують конвеєрні чи потокові лінії, переважно слід застосувати погодинну форму оплати праці. Відрядну форму оплати праці доцільно застосовувати у таких випадках: якщо потрібен облік виконаної роботи, є необхідність у підвищенні обсягу продукції, потрібно виконати велике виробниче замовлення, а чисельність персоналу обмежена [34]. І відрядну, і погодинну форми оплати праці можна представити відповідними системами.

Багато вчених у своїх працях досліджували питання форм та систем оплати

праці. Проте найпрогресивнішими є наукові погляди О. Іванілова, який структурував форми та системи заробітної плати залежно від їх використання. Він представив цілий ряд умов, за яких доцільно застосовувати ту чи іншу форму оплати праці. Л. Кемарська наводить переваги та недоліки погодинної та відрядної форми оплати праці, які наведені у табл. 1.2 [24, с. 518].

Таблиця 1.2

Переваги та недоліки форм оплати праці [24, с. 518]

	Відрядна форма	Погодинна форма
Переваги		
Роботодавець	1. Зацікавлення працівника у збільшенні виробництва продукції. 2. Продуктивність праці в основному залежить від працівника. 3. Зменшення контролю над працівниками.	1. Зменшення контролю за якістю виготовленої продукції. 2. Більше розуміння працівниками причетності до організації виробництва. 3. Менша плинність кадрів.
Працівник	1. Можливість збільшення розміру заробітної плати шляхом виготовлення більшої кількості продукції. 2. Будь-який працівник, незалежно від його освіти, кваліфікації чи стану здоров'я, може отримати робоче місце.	1. Регулярність заробітної плати. 2. Стабільний зарібок при обмежених зусиллях. 3. Згуртованість у трудовому колективі.
Недоліки		
Роботодавець	1. У гонитві за кількістю працівники перестають приділяти увагу якості продукції. 2. Зайвий поспіх призводить до порушення техніки безпеки і травматизму. 3. Можлива перевитрата сировини і матеріалів. 4. Складність при встановленні норм виробітку. 5. Відсутність стимулу працівника до роботи на довгостроковий період, а звідси вища плинність кадрів.	1. Відсутність стимулу працівників до збільшення продуктивності праці 2. Необхідність в «наглядачеві», який контролює процес праці 3. Ризик роботодавця щодо коливань в продуктивності праці. 4. Заробітну плату складніше пов'язати з результатом праці. 5. Працівники можуть поставити свої власні інтереси вище інтересів споживача, що в довгостроковому періоді може принести шкоду інтересам роботодавця.
Працівник	1. Нерегулярність заробітної плати, що є небажаним явищем для працівників. 2. Можливість неточного обліку чинників, які не залежать від працівників, проте впливають на кінцеві результати діяльності. 3. Ймовірність порушення техніки безпеки і охорони праці.	1. Можлива несправедливість щодо розміру оплати праці через її непрямий зв'язок з результатами діяльності. 2. Рівна оплата високопродуктивних і низькопродуктивних працівників. 3. Неможливість збільшення працівником свого заробітку

Розглянемо детальніше відрядну форму оплати праці, яка складається з:

1. Прямої відрядної системи, що дозволяє встановити пряму пропорційну залежність заробітку працівника від його виробітку і відрядної розцінки [4, с. 108]. На нашу думку, добре підходить для підприємств і організацій, в яких саме працівник впливає на кількість продукції, послуг або робіт, діяльність орієнтована на розвиток виробництва. Недолік: погано, слабо зацікавлює працівника у підвищенні якості послуг чи товарів, помірковано використовувати (витрачати) ресурси виробництва.

2. Відрядно-преміальна система оплати праці. Відрядно-преміальна – заробітна плата працівника доповнюється ще й преміями за досягнення якісних критеріїв (відсутність браку, економія матеріалів та сировини, здавання робіт чи товарів з першого разу) або перевиконання норм виробітку [61]. Добре мотивує працівників підвищувати кількісні та якісні показники результатів трудової діяльності. Відсоток премій прописується у положенні про преміювання.

3. Відрядно-прогресивна система оплати праці. Відрядно-прогресивна – заробітна плата включає стабільну розцінку (за обсяг роботи в рамках норм праці) та підвищені розцінки (за перевиконання норм виробітку) [45, с. 27]. Добре підходить для нових організацій чи ринків, у яких необхідний швидкий приріст обсягів виробництва чи робіт. Недолік: перевиконання норм може спричинити втрату кореляції між зростанням продуктивності праці та заробітної плати.

4. Акордна система оплати праці. Акордна – заробітна плата працівнику нараховується або за виконану стадію роботи, або за сукупність робіт або їх стадій. Один із варіантів такої системи – виконання робіт за цивільно-правовими договорами працівників, які не входять до штату організації. Ця система мотивує невелику кількість людей якнайшвидше виконати роботу [20].

5. Непряма відрядна система заробітної плати. Непряма відрядна – необхідна для розрахунку заробітної плати допоміжних працівників (комплектувальників, наладчиків), які обслуговують основних, а значить, залежать від заробітку таких працівників та обсягів продукції, що випускається ними. Ця система зацікавлює працівника в оптимальному ресурсному застосуванні та вдосконаленні процесів виробництва [12, с. 214].

6. Відрядно-регресивна – відрядна розцінка поступово знижується при досягненні деякого рівня перевиконання норм.

7. Бригадна, колективна – заробітна плата працівника обчислюється за результатами трудової діяльності всього колективу чи бригади. Актуальна у використанні на роботах з експлуатації, ремонту, складання рухомого складу залізниць та схожої діяльності (тобто на таких роботах, де кожен відповідає за свою ділянку роботи, але у результаті пов'язаний із кінцевим результатом бригади чи колективу) [5, с. 158].

Розглянемо погодинну систему оплати праці, яка складається з:

1. Простої погодинної системи оплати праці. Проста погодинна передбачає виплату заробітної плати залежно від кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника.

2. Погодинно-преміальна система оплати праці. Погодинно-преміальна система здійснюється через підвищення матеріальної зацікавленості працівників і полягає у додатковій до ставки премії за хорошу працю.

3. Погодинно-преміальна система оплати праці з нормованим завданням.

Ці системи можуть бути використані для працівників усіх категорій, вони дуже прості у розрахунках. Однак ці системи мають один істотний недолік: розмір заробітної плати не залежить від виконаної роботи. Найчастіше подібні системи оплати праці зустрічаються в державних установах, рідше – у комерційних організаціях [18].

З переходом до ринкових відносин відбуваються зміни не тільки у формах і системах оплати праці, а й у способах її організації. Сьогодні діє безтарифна система оплати праці. За цією системою заробітна плата кожного працівника компанії розраховується як частка від фонду оплати праці всього підприємства або підрозділу, а її розмір залежить від рівня кваліфікації працівника, фактично відпрацьованого часу, ступеня участі. Однією з нових форм трудових відносин і заробітної плати є контракт, трудовий договір (різновид безтарифної системи). Він створюється в письмовій формі, в якій чітко визначені обов'язки для обох сторін (працівника та адміністрації), і обмежений у часі. Перевага контрактної

системи: її терміновий характер полягає в тому, щоб зайняти і мотивувати працівника працювати таким чином, щоб мати можливість продовжити контракт на новий термін, що є сильним стимулом для високої зайнятості [22].

О. Крушельницька та Д. Мельничук у своєму підручнику вказують, що використання тієї чи іншої форми чи системи оплати залежить від сфери діяльності працівників, характеру трудових операцій, технологічних процесів. Вибір форми заробітної плати потребує дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним [30].

Усі перераховані вище форми та системи оплати праці є істотним елементом організації оплати праці, що забезпечує правильний баланс між рівнем роботи та розміром її оплати. Слід зазначити, що структура заробітної плати працівників залежить від системи оплати праці, яка використовується в сучасних умовах господарювання. У той же час, вибір форм і систем оплати праці ґрунтується на таких факторах, як ресурси, що знаходяться у розпорядженні працівника, та матеріальний інтерес працівника до підвищення економічної ефективності господарюючих суб'єктів.

Отже, з наведеного можна сказати, що процес організації оплати праці полягає у визначенні відповідного рівня заробітної плати для різних категорій працівників залежно від результатів їх діяльності та частки праці у виконанні завдань. Організація оплати праці на підприємстві складається з таких основних елементів, як формування фонду оплати праці, запровадження тарифної системи, вибір найбільш раціональних форм і систем оплати праці, нормування праці. Одним з ключових принципів організації оплати праці є диференціація, тобто відмінність заробітної плати залежно від рівня кваліфікації персоналу, його професійних та ділових якостей, прагнення до досягнення високих, значимих задля її подальшого розвитку та процвітання, умов праці. Крім того, процес організації оплати праці передбачає проведення ретельного, глибокого та своєчасного аналізу рівнів заробітної плати в конкуруючих підприємствах, співвідношення попиту та пропозиції на працю. Прийняті на підприємстві форми та системи оплати праці повинні бути зрозумілі, логічні та доступні для розуміння.

1.3. Методичні засади оцінки ефективності оплати праці

Головною вимогою до організації оплати праці на підприємстві є забезпечення необхідного зростання заробітної плати у разі зниження її витрат на одиницю продукції та гарантії підвищення оплати праці кожного працівника у міру зростання ефективної діяльності підприємства у цілому. Дотримання цих вимог при розробленні конкретного механізму оплати праці має спонукати керівників та фахівців підприємства максимально використати наявні наукові, технічні, організаційно-економічні та соціальні резерви підвищення ефективності виробництва. Мета реалізації цих вимог: створити для роботодавців необхідні передумови для збільшення прибутку та рівня рентабельності, а для працівників – забезпечити постійне зростання доходу та, зрештою, підвищення купівельної спроможності.

Оцінка ефективності організації оплати праці допомагає визначити, які функції, обов'язки треба реорганізувати, змінити, щоб отримати від працівників найбільшу віддачу. Вона дозволяє намітити шляхи мінімізації слабких сторін у праці працівників, переглянути розташування кадрів, розкрити вузькі місця роботи підрозділу (відділу) в цілому; підказати, що має бути зроблено для покращення методів, процедур та планування трудових процесів, надати корисну інформацію щодо кваліфікації працівників, яка може мати значення при плануванні виробничих процесів, їх модернізації, оскільки оцінка ефективності роботи дозволяє визначити, наскільки відповідає професійно-кваліфікаційний склад працівників розвитку виробництва.

В результаті аналізу наукових праць з теорії організації праці визначено такі основні вимоги до оцінки ефективності оплати праці на підприємстві:

1. Оцінка ефективності оплати праці має виражатися кількісно та враховувати вплив всього комплексу факторів, що формують рівень ефективності.
2. Показники ефективності заробітної плати повинні розраховуватись на основі даних офіційної статистичної звітності підприємства та органів державної статистики.

3. Показники ефективності оплати праці мають бути виміряні в одиницях, що дозволяють їх порівнювати у міжгалузевому та міжрегіональному розрізах.

4. Показники ефективності заробітної плати повинні відображати динаміку процесу виробництва та заробітної плати.

5. Повинні бути встановлені критерії ефективності заробітної плати, з якими порівнюються фактичні показники ефективності заробітної плати конкретних підприємств, галузей та регіонів.

До найважливіших завдань аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці належать:

- з'ясувати забезпеченість підприємством у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів підприємства трудовими ресурсами;
- вивчення ефективності витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу;
- оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва;
- вивчення ефективності використання коштів на оплату праці;
- виявлення резервів ефективного використання трудових ресурсів;
- визначення суми абсолютної і відносної перевитрати (економії) фонду заробітної плати та виявлення причин, що її зумовили;
- вивчення структури фонду заробітної плати (оплати праці), застосування матеріальних стимулів за високі результати праці;
- визначення резервів, які має підприємство для зменшення витрат на оплату праці і відповідно для підвищення рентабельності його роботи [58, с. 85].

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці здійснюють за допомогою таких методів:

- горизонтальний аналіз – використовуються показники фінансової звітності за кілька періодів та розраховується їх динаміка;
- вертикальний аналіз – досліджують структуру фонду оплати праці;
- метод ланцюгових підстановок – це метод факторного аналізу, за допомогою нього досліджують зміну результативних показників та визначають

вплив факторів, які спричиняють його зміни;

- коефіцієнтний метод – за допомогою даного методу досліджують основні показники, які свідчать про рух робочої сили, плинність кадрів, стан розрахунків з оплати праці;

- метод порівняння – це основний метод, який використовується при аналізі, за допомогою нього порівнюють показники у різні періоди часу, на різних підприємствах та інше;

- економіко-математичні методи – модель прогнозу доходів населення і рівня безробіття [16].

Аналіз ефективності системи оплати праці підприємства розпочинається з визначення динаміки і структури фонду оплати праці. Джерелами інформації для аналізу є статистична звітність із праці (форма № 1-ПВ «Звіт із праці» до форми № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу»), дані табельного обліку і відділу кадрів [25, с. 178].

На першому етапі аналізу оцінюється загальна сума фонду оплати праці, порівнюються абсолютні та відносні зміни його розміру з попередніми періодами. Це дає змогу визначити загальну тенденцію зміни витрат підприємства та заробітної плати.

Абсолютне відхилення фонду оплати праці розраховують як різницю між фактично використаними коштами на оплату праці та плановим фондом заробітної плати в цілому організації, виробничих відділів і категорій працівників (формула 1.1).

$$\Delta \text{ФОПабс} = \text{ФОПф.} - \text{ФОПпл.}, \quad (1.1)$$

де ФОПф – фактичне значення фонду оплати праці відповідно; ФОПпл – планове значення фонду оплати праці відповідно [58].

Абсолютне відхилення визначається без врахування ступеня виконання плану по виробництву продукції, тож по ньому не можна зробити висновки про перевитрату, або досягнення економії оплати фонду оплати праці.

Відносне відхилення фонду розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати і плановим фондом, скоригованим на коефіцієнт виконання плану виробництва продукції [60].

Крім абсолютного розміру фонду оплати праці, його розмір можна характеризувати також відносними показниками, такими як [63, с. 62]:

- питома вага фонду оплати праці в поточних витратах підприємства;
- питома вага фонду оплати праці в доході підприємства;
- рівень витрат на оплату праці, відсотків до товарообігу.

Аналізуючи значення цих показників та зміни порівняно з попереднім періодом, можна визначити важливість (пріоритетність) управління матеріальним стимулюванням працівників, пов'язаних з іншими завданнями управління господарською діяльністю підприємства.

На другому етапі аналізу визначають розмір і частку загального фонду оплати праці – основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших винагород і компенсацій, оцінюють зміни, що відбуваються під час аналізу, аналізують взаємозв'язок між різними напрямками стимулювання. Виконуючи цю роботу, можна визначити та оцінити доцільні заходи спрямованості системи корпоративного матеріального стимулювання. Високий рівень та зростання частки основної заробітної плати свідчить про те, що компанія надає перевагу пріоритетним принципам стимулювання, таким як гарантія та стабільність заробітної плати

На третьому робочому етапі розраховують загальний рівень середньої заробітної плати підприємства та по різних типах працівників, визначають зміни, які відбуваються в значенні цих показників в порівнянні з попередніми періодами.

Показники середньої заробітної плати характеризують середньорічну чи середньомісячну заробітну плату найманих працівників, нараховану за видами економічної діяльності, за окремими категоріями працівників та на одного середньооблікового працівника [60, с. 83].

Середню заробітну плату обчислюють за формулою:

$$ЗП = \frac{\Sigma \text{ФОП}}{ч} \quad (1.2)$$

де ЗП – середня заробітна плата одного працівника; Σ ФОП – сума фонду оплати праці працівників підприємства; Ч – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві.

Середню заробітну плату визначають для окремих категорій працівників з метою порівняння з показниками середньої заробітної плати за видами економічної діяльності. Важливим є порівняння середньої заробітної плати з мінімальною [60, с. 83].

Четвертий етап аналізу динаміки фонду оплати праці передбачає доповнення між визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, які зумовили зміну його розміру. Для того, щоб розрахувати вплив факторів на зміну витрат на оплату праці, необхідно провести факторний аналіз [59, с. 85].

Головними факторами, вплив яких оцінюється кількісно, є [58, с. 86]:

- зміна рівня середньої заробітної плати;
- інфляція;
- зміна чисельності працівників підприємства;
- зміни в складі працівників підприємства;
- зміна рівня заробітної плати (в реальних цінах)

Під час здійснення п'ятого етапу аналізу потрібно визначити ефективність стимулювання працівників та оцінити співвідношення між обсягом витрат на оплату праці. Для того, щоб оцінити ефективність мотивації співробітників, прийнято визначати та порівнювати в динаміці значення таких аналітичних показників.

1. Коефіцієнт співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та рівнем середньої заробітної плати або коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та товарооборотом.

2. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та доходами підприємства.

3. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та прибутком підприємства.

4. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та

ринковою вартістю підприємства (його акцій) [16].

Загальна методика розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату, умовно включає чотири групи показників: пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності.

Перша група представлена коефіцієнтами: співвідношення темпу зростання обсягу виробництва, продукції, товарів (робіт, послуг) і темпу зростання фонду заробітної плати та співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати. Коефіцієнти доцільно розраховувати двічі: виходячи з фонду заробітної плати, що включається у витрати на виробництво і реалізацію продукції (робіт, послуг) і із загального фонду заробітної плати.

До другої групи належать два показники, що характеризують зарплатомісткість виробництва продукції, товарів (робіт, послуг): питома вага фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції та питома вага фонду заробітної плати у вартості виробленої продукції [58].

Зарплатомісткість продукції – характеризує суму витрат на оплату праці, що міститься в сумі витрат на виробництво (реалізацію) одиниці продукції, і визначається за формулою:

$$ЗМ = \frac{ФОП}{ВП (РП)} \quad (1.3)$$

де ФОП – сума фонду оплати праці на підприємстві; ВП (РП) – обсяг валової (реалізованої) продукції у звітному періоді.

До третьої групи відносяться чотири показники, які відповідають за величину результату, що припадає на 1 грн. фонду заробітної плати (від виробництва продукції, товарів (робіт, послуг), виручки від реалізації продукції, товарів (робіт, послуг), прибутку від реалізації продукції, товарів, чистого прибутку). Показники цієї групи, як і в першій, також доцільно розраховувати двічі [60].

Насамперед нам необхідно розрахувати показник базового прибутку, який отримає аналізоване підприємство, і для цього нам необхідно використати формулу, яка приведена нижче:

$$\text{Прибуток від реалізації} = \text{Виручка від реалізації} - \text{Собівартість реалізованої продукції} \quad (1.4)$$

$$\text{Чистий прибуток підприємства} = \text{Балансовий прибуток підприємства} - \text{Податкові платежі} \quad (1.5)$$

Четверта група представлена одним показником рентабельності заробітної плати, який дозволяє оцінити рівень ефективності витрат на фонд оплати праці та визначається за формулою [58; 60]:

$$Рзп = \frac{ЧП}{ФОП} \quad (1.6)$$

Отже, практично ідентичними є наступні показники ефективності витрат на оплату праці: чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати та рівень рентабельності заробітної плати. Також до недоліків вказаної класифікації відноситься відсутність показників співставлення результатів праці із тією частиною витрат на оплату праці, яка безпосередньо виплачується за виконану роботу – мається на увазі тарифна або основна заробітна плата. Як відомо, саме пряма заробітна плата на відміну від додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат обумовлює виконання основної функції заробітної плати – стимулюючої, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тому збільшення частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, підвищення її ефективності [60].

Таким чином, оцінка ефективності організації оплати праці має розглядатися у двох аспектах: економічному та соціальному. Економічна ефективність заробітної плати характеризує результативність її стимулюючої функції через порівняння витрат та результатів праці працівника. Вона дозволяє визначити, наскільки оплата праці через механізм формування її обсягу залежить від результатів праці сприяє досягненню цілей роботодавця та виконанню перед працівниками завдань. Соціальна ефективність заробітної плати характеризує те, як заробітна плата співвідноситься з мінімальною оплатою праці, розмір якої забезпечує просте відтворення робочої сили.

1.4. Нормативно-правове забезпечення відносин у сфері організації оплати праці персоналу суб'єкта господарювання

Відсутність системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці перешкоджає економічному зростанню, стабілізації та підвищенню рівня життя населення. Тільки завдяки оплаті праці та вдосконаленню механізму її регулювання можна рухатися до прогресу та процвітання України [38, с. 303].

Не викликає заперечення той факт, що оплата праці має значний вплив на якість життя населення, відтак пошук оптимальних напрямів подолання проблем її нездатності забезпечити право людини не лише на належний рівень життя, а і на гідний рівень життя є складовою механізму оптимізації застосування норм трудового права [28].

Право на працю – одне з пріоритетних соціальних прав, закріплених в Конституції України. Так, згідно ст. 43 Конституції України «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [29]. Перша частина конституційного припису має значення для нашого дослідження, оскільки визнає саме право на працю та є основою для розвитку національного трудового права. Друга ж частина припису уже безпосередньо стосується нашої теми. Було визначено, що регулювання та захист оплати праці гарантуються законом. Однак найважливішою є саме своєчасна виплата, що є втіленням принципу верховенства права через забезпечення стабільності та наявності санкцій [29].

Система організації оплати праці на підприємстві регулюється певним переліком нормативно-правових актів та інших документів, що видаються Президентом України, Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, та іншими органами. Ця сфера діяльності безпосередньо регулюється такими документами, як Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про колективні договори та угоди». На цю сферу також

впливають деякі норми таких нормативно-правових актів, як: положення Кабінету Міністрів України, Господарський кодекс України, накази міністерств тощо.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), який регулює право кожного працівника на заробітну плату та розкриває сутність заробітної плати та її структуру [26]. Ст. 94 КЗпП України передбачено, що заробітна плата максимальним розміром не обмежується, що, на нашу думку, є необхідною та доцільною гарантією конституційно закріпленого права на працю. Згідно із частиною 3 статті 113 КЗпП України за працівником зберігається середній заробіток під час простою, коли виникає виробнича ситуація, яка не з його вини є небезпечною для життя чи здоров'я працівника або для оточуючих його людей та довкілля. Цей нормативний підхід співвідноситься з підходами, обґрунтованими представниками сучасного трудового права.

КЗпП України регулює строки прийняття на та звільнення з роботи, функціонування виробництва, виплати коштів, а також строки розгляду трудових спорів та притягнення до відповідальності [26]. Відповідно, обов'язковим є визначення часових рамок для щорічних відпусток. Згідно, з ст. 75 КЗпП розмір відпустки за календарний рік надається працівнику тривалістю не менше 24 календарних днів за робочий рік, який обчислюється з дня укладання трудового договору. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день [26].

Наступним документом є Господарський кодекс України (далі – ГК України). Він регулює господарську діяльність підприємства. Розділ 1 ГК України охоплює такі питання, як: право найму працівників та соціальні гарантії використання їхньої праці, регулювання некомерційної господарської діяльності, принципи підприємницької діяльності. Частина друга ГК України містить статті, які безпосередньо пов'язані з діяльністю товариства. Частина четверта ГК України підкреслює норми, що регулюють зобов'язання суб'єктів господарювання [10].

Також оплата праці регулюється Законом України «Про оплату праці». Під заробітною платою зазвичай розуміють «винагорода, що виплачується працівникові власником або уповноваженим ним органом на підставі трудового

договору» [56]. При цьому на законодавчому рівні визначено, що оплата праці залежить від професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, складності та умов виконуваної роботи.

Закон також визначає «заробітну плату», «додаткову заробітну плату» «основну заробітну плату». Закон визначає «мінімальну заробітну плату» як законодавчо встановлену заробітну плату за просту, некваліфіковану роботу, нижче якої неможливо виплачувати заробітну плату працівнику за місячну, погодинну норму праці [56].

Розмір заробітної плати може бути нижчим від встановлених трудовим договором та мінімальної заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виробництва неякісної продукції та інших причин, передбачених чинним законодавством, що виникли з вини працівника. Забороняється будь-яке зниження заробітної плати залежно від походження, соціального та майнового стану, раси та національності, статі, мови, політичних переконань, релігійних переконань, членства в профспілкових чи інших об'єднаннях, роду занять, місця проживання. Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення щодо оплати праці, яка погіршує умови, встановлені законодавством, угодами та колективним договором.

Закон забороняє будь-які обмеження у праві працівника розпоряджатися своєю заробітною платою. Тому без спеціально оформленої довіреності отримувати заробітну плату, яка належить працівнику, членам його сім'ї, іншим особам, не допускається. Закон забороняє відрахування із заробітної плати, які мають бути виплачені прямо чи опосередковано власнику або будь-якому посереднику для отримання або збереження роботи. Утримання із заробітної плати можливе лише у випадках, передбачених законодавством. Зокрема, відповідно до ст. 127 КЗпП наказом (розпорядженням) власника можуть бути відрахування на:

- повернення сплаченого авансу на заробітну плату або відрядження;
- відшкодування суми, зайво виплачених через помилки в розрахунках;
- для господарських потреб;

– для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості.

З точки зору застосування вимог економічної відповідності серед пріоритетів у визначенні розміру заробітної плати є врахування інтересів як працівника, так і роботодавця, за умови максимального зниження її затрат на одиницю продукції та закріплення системи гарантій підвищення оплати праці кожного працівника у разі зміцнення ефективності діяльності підприємства [40].

Важливу роль у взаємодії суб'єктів виробничих відносин відіграє Закон України «Про колективні договори та угоди». Він визначає правові основи створення, укладання та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [55].

Колективні договори є важливими нормативними документами на рівні підприємства, які регулюють питання оплати праці.

Колективний договір, угода – це правовий акт, який:

– визначає стандарти та правила, встановлені державою стосовно даного підприємства, регіону, галузі;

– регулює розроблені власником, трудовим колективом, профспілкою положення, розроблені у сфері організації праці, оплати праці, робочого часу тощо, і стає однією з форм трудового права;

– встановлює зобов'язання, які носять моральний характер і спрямовані на мобілізацію команди для досягнення кінцевих результатів.

Закон України «Про відпустки» забезпечує державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість та порядок надання їх працівникам з метою відновлення їх працездатності, оздоровлення та виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів, всебічний розвиток особистості. Заробітна плата працівникам виплачується не пізніше ніж за три дні до відпустки. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні відпустки, а також додаткова відпустка працівникам, які мають

дітей.

Серед локальних нормативних актів, що визначають основні стандарти оплати праці працівників, важливе місце займає Положення про оплату праці (далі – Положення). Воно повинно бути оформлене відповідно до чинного законодавства та мати чітку структуру. У першій частині визначаються цілі, які поставлені у сфері організації оплати праці на період дії положення та досягненню яких має сприяти організації оплати праці. Це Положення вводить з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні окремих результатів діяльності, діяльності структурних підрозділів та підприємства в цілому. Положення спрямоване на посилення взаємозв'язку між заробітною платою працівника та його особистим внеском та кінцевими результатами підприємства.

Загальні положення можуть передбачати схеми оплати праці, які застосовуються до працівників різних професійних груп: пряма відрядна, погодинно-преміальна, відрядно-прогресивна, погодинна, комісійна, відрядно-преміальна, тощо. У цьому розділі також може міститися інформація про структуру заробітної плати: основну, додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. У другій частині перераховані тарифні умови оплати праці, діючі на підприємстві. Якщо підприємство належить до бюджетної сфери, наводять Єдину тарифну сітку розрядів та коефіцієнтів оплати праці працівників установ та організацій окремих галузей бюджетної сфери. У третій частині представлені умови оплати праці працівників за основними показниками. Він повинен містити перелік доплат і доплат до тарифних ставок і посадових окладів та порядок їх визначення та виплати.

Важливим документом для оплати праці є Постанова від 8 лютого 1995 р. №100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати». Такий порядок обчислення середнього заробітку застосовується у випадках [54]: надання працівнику щорічної відпустки, додаткової відпустки для навчання, додаткової відпустки працівникам в кого є дітьми або компенсації за невикористану відпустку, роботи за сумісництвом тощо.

Г. Платонова зазначає, що національне законодавство більш детально регулює організацію оплати праці. Звісно, така ситуація пов'язана із більш чітким баченням та розумінням процесів, що проходять у суспільстві. До позитивних аспектів національного законодавства варто віднести й відповідність його принципам, що встановлені Конституцією та міжнародними актами, що важливо для створення правової та соціальної держави, а також створення комфортного рівня життя для працівників. Також, важливим позитивним моментом щодо організації оплати праці є регулювання, встановлення як на рівні Конституції, так й на рівні законів, що дозволяє створити єдину взаємопов'язану систему. Водночас, існують й негативні моменти у правовому регулюванні. До негативних моментів, варто віднести й застарілість законодавства, а отже, й його невідповідність необхідному правовому регулюванню суспільних відносин [50, с. 65].

Закони, прийняті останніми роками, створили правову основу для ефективного регулювання заробітної плати на підприємствах чи установах. Однак сьогоденні складні економічні умови, економічна ситуація та нестабільність в країні, а також міжнародні стандарти вимагають змін у вітчизняній нормативній базі [68, с. 42].

Л. Купіна зазначає, що «на рівень заробітної плати впливає поєднання макроекономічних і мікроекономічних зовнішніх і внутрішніх факторів, де важливу роль відіграють рівень продуктивності, масштаби діяльності та рентабельність, витрати на оплату праці, перш за все це витрати на вартість робочої сили, що переважають на ринку праці; конкурентоспроможність продукції чи послуг, що надаються; облік заробітної плати в інших компаніях; відношення життєвих потреб до номінальної заробітної плати; рівень інфляції. Автор наголошує, що досягнення належного рівня ефективності трудового законодавства, що визначає механізм правового регулювання оплати праці, повинен базуватися на запровадженні системи державного управління нормуванням праці» [31, с. 29].

Отже, дослідження правового регулювання організації оплати праці у

трудовому праві у національному законодавстві дозволяє виділити проблемні моменти та напрями для подальшого вдосконалення. Аналіз сучасного стану правового регулювання організації оплати праці і міжнародного законодавства з даного питання дозволить визначити основні способи удосконалення організації оплати праці. Організація оплати праці повинна бути збалансована, тобто дозволяти як певну свободу дій та можливість її реалізації, так і встановлювати рамки для неможливості зловживання правами.

Висновки до розділу 1

Проаналізувавши теоретичні основи організації оплати праці на підприємстві можна стверджувати, що оплата праці працівників є складною соціально-економічною категорією. Залежно від рівня економічних відносин, оплата праці може розглядатися як: інструмент розподілу національного доходу на всіх рівнях економічних відносин: макро-, мезо- та мікроекономічному; інструмент конкурентної участі роботодавця на ринку праці, що забезпечує можливість залучення працівників на взаємовигідних умовах для довгострокового або короткострокового співробітництва; ціна праці, за якою працівник готовий продати відповідний фактор виробництва, а його роботодавець – купити даний фактор виробництва; інструмент мотивації працівника на ефективну участь у трудовому процесі на регулярній основі.

Процес організації оплати праці полягає в тому, щоб встановити для різних категорій працівників відповідний розмір заробітної плати залежно від результатів їх діяльності та трудового вкладу у виконання поставлених завдань. Організація оплати праці на підприємстві складається з таких основних елементів, як формування фонду оплати праці, нормування праці, встановлення тарифної системи, вибір найбільш раціональних форм та систем заробітної плати. Одним з ключових принципів організації оплати праці є диференціація, тобто відмінність заробітної плати залежно від рівня кваліфікації персоналу, його професійних та ділових якостей, прагнення до досягнення високих, значимих задля її подальшого

розвитку та процвітання, умов праці. Крім того, процес організації оплати праці передбачає проведення ретельного, глибокого та своєчасного аналізу рівнів заробітної плати в конкуруючих підприємствах, співвідношення попиту та пропозиції на працю. Прийняті на підприємстві форми та системи оплати праці повинні бути зрозумілі, логічні та доступні для розуміння всіма працівниками.

Розробка внутрішніх положень та методик оцінки ефективності оплати праці, які включають визначення системи показників та критеріїв оцінки, процедур збору та підтвердження даних, дозволяє своєчасно відстежити результати та показники праці, скоригувати рішення щодо перерозподілу заробітної плати працівників. Оцінка ефективності організації оплати праці має розглядатися у двох аспектах: економічному та соціальному. Економічна ефективність заробітної плати характеризує результативність її стимулюючої функції через порівняння витрат та результатів праці працівника. Вона дозволяє визначити, наскільки оплата праці через механізм формування її обсягу залежить від результатів праці сприяє досягненню цілей роботодавця та виконанню перед працівниками завдань. Соціальна ефективність заробітної плати характеризує те, як заробітна плата співвідноситься з мінімальною оплатою праці, розмір якої забезпечує просте відтворення робочої сили.

Аналіз нормативно-правового забезпечення відносин у сфері організації оплати праці на підприємстві показав, що чинне законодавство зобов'язує роботодавців дотримуватися правил, залишаючи їм менше можливостей свавільно діяти в цій сфері. Законодавством визначено процедури, схеми, інструкції та інші механізми нарахувань, виплат тощо. Крім винагороди за виконану роботу, нормативно-правовими документами регулюються й інші гарантії працівникам: відпустки, компенсації тощо. Крім гарантій матеріальної оплати праці, законодавство надає працівникам і інші гарантії. Це право на вступ до профспілок, право на різні види відпусток, право на комфортні та не шкідливі умови праці тощо.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

2.1. Організаційно-правова характеристика Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області

В сучасних умовах економічного розвитку в Україні підвищується роль установ, які акумулюють державні фінансові ресурси та здійснюють контроль за їх цільовим використанням. Однією з таких установ є Державна казначейська служба. Виникнення казначейства було обумовлено розвитком економічних відносин у суспільстві та необхідністю управління фінансовими ресурсами держави для виконання відповідних функцій формування дохідної частини національних бюджетів усіх рівнів та цільового використання бюджетних коштів.

Функціонування казначейської системи дає можливість на підставі чітко визначених обсягів реальних потреб у фінансових ресурсах здійснювати раціоналізацію бюджетних потоків та забезпечити безперервне фінансування всіх учасників бюджетних відносин, тобто зробити процес виконання бюджету ефективнішим. Державна казначейська служба України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністерство фінансів, що реалізує державну політику у сферах казначейського обслуговування бюджетних коштів, бухгалтерського обліку виконання бюджетів.

У 1995 році була створена потужна структура, необхідність та важливість якої визнана у фінансовому світі – Державне казначейство України. Указом Президента України Державне казначейство України в березні 2011 року перейменоване в Державну казначейську службу України, визначено її статус, в якому зазначено, що Державна казначейська служба України є правонаступником прав та обов'язків Державного казначейства України – урядового органу державного управління, що діяв у системі Міністерства фінансів України.

Головна роль Державного казначейства України – полягає у стабілізації економіки держави, у зміцненні фінансової дисципліни, у належному веденні обліку господарських операцій та достовірності бухгалтерської звітності.

У березні 1996 року створено Бердичівське відділення. Бердичівське управління Державної казначейської служби України Житомирської області знаходиться по вулиці Вячеслава Чорновола, будинок 9. Скорочена назва – Бердичівське УДКСУ Житомирської області (далі – управління Казначейства).

Останні десятиліття були фазами його становлення, динамічного розвитку та професійного зростання. Спочатку обслуговували установи, що фінансуються з державного бюджету: у галузі оборони, правопорядку, освіти та пенітенціарні заклади. У 2000 році місцеві бюджети були передані Казначейству, і Казначейство забезпечує виконання бюджетів усіх рівнів за доходами і видатками.

Управління Казначейства підпорядковане Державній казначейській службі України та Головному Управлінню Державної казначейської служби України у Житомирській області.

Бердичівське управління Державної казначейської служби України з метою організації своєї діяльності:

- 1) забезпечує у межах повноважень здійснення заходів щодо запобігання корупції та контроль за їх здійсненням;
- 2) забезпечує ефективне, результативне і цільове використання бюджетних коштів;
- 3) здійснює добір кадрів в управлінні (відділенні) Казначейства, організовує роботу з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і працівників управління (відділення) Казначейства;
- 4) організовує планово-фінансову роботу, здійснює контроль за використанням фінансових і матеріальних ресурсів, забезпечує організацію та вдосконалення бухгалтерського обліку в установленому законодавством порядку;
- 5) забезпечує доступ до публічної інформації, що перебуває у його володінні;

6) забезпечує у межах своїх повноважень реалізацію державної політики стосовно захисту інформації з обмеженим доступом;

7) забезпечує у межах своїх повноважень, передбачених законом, виконання завдань мобілізаційної підготовки та мобілізації;

8) організовує роботу з ведення діловодства, укомплектування, зберігання, обліку та використання архівних документів.

На сучасному етапі органи Казначейства ведуть масштабне впровадження системи дистанційного обслуговування клієнтів через програмно-технічний комплекс «Клієнт Казначейства – Казначейство», яке відкриває доступ до матеріалів інформаційного середовища Казначейства в роздільні формування та передачі до органів Казначейства платіжних документів з застосуванням електронного цифрового підпису, обміну плановими бюджетними документами, завантаження інформації про бюджетні зобов'язання та бюджетні фінансові зобов'язання, завантаження розподілів відкритих асигнувань і розпоряджень про виділення асигнувань місцевого бюджету, формування і отримання клієнтами Казначейства електронних виписок по рахункам. Ми вважаємо, що це зручно й просто, діє оперативно та ефективно, до того ж дозволяє прискорити обробку інформації та зекономити час і гроші.

В органах Казначейства з 1-го січня 2018-го року запроваджено електронну звітність про виконання бюджетними установами своїх кошторисів. Усі нововведення спрямовані на полегшення роботи розпорядників. За допомогою АС «Є-Звітність» можна:

- заповнити електронно затверджені форми фінансової звітності, перевірити їх, підписати цифровим підписом кожен форму фінансової звітності та подати її в казначейство за місцем обслуговування;

- на основі даних бухгалтерського обліку, сформованих в інформаційній системі Казначейства, скласти звіт про бюджет, перевірити його, заповнити форми для публікації елементів звіту про бюджет, підписати кожен форму звіту про бюджет та подати до ДКУ за місцем обслуговування;

- здійснювати автоматизовану консолідацію всіх форм фінансової та

бюджетної звітності на кожному рівні консолідації;

– прискорити перевірку звітів КСУ, включаючи відповідність обліковим даним органів Казначейства, що формуються в інформаційній системі Казначейства.

Для кожного підприємства, установи, організації в тому числі і для Бердичівського УДКСУ Житомирської області основним ресурсом є висококваліфіковані кадри. Наведемо назви підрозділів та кількість працівників згідно з штатного розпису за 2018-2020 роки в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка чисельності працівників Бердичівського УДКСУ Житомирської області за 2018-2020 роки

№ з/п	Назва структурного підрозділу та посад	Кількість штатних посад		
		2018 р.	2019 р.	2020 р.
1	2	3	4	5
1. Керівництво				
1	Начальник управління	1	1	1
2	Заступник начальника	1	1	1
2. Сектор надходжень				
3	Завідувач сектору	1	1	1
4	Головний спеціаліст	1	1	1
3. Відділ видатків державного бюджету				
5	Начальник відділу	1	1	1
6	Головний спеціаліст	2	2	2
7	Спеціаліст	-	-	1
4. Відділ видатків місцевих бюджетів				
8	Начальник відділу	1	1	1
	Заступник начальника відділу	1	1	1
9	Головний спеціаліст	9	9	9
10	Провідний спеціаліст	1	1	1
5. Відділ звітності та бухгалтерського обліку				
11	Начальник відділу-головний бухгалтер	1	1	1
12	Заступник начальника відділу	1	1	1
13	Головний спеціаліст	4	4	4
14	Спеціаліст	1	1	1
6. Сектор інформаційних технологій та захисту інформації				
15	Завідувач сектору	1	1	1
16	Головний спеціаліст	1	1	1
7. Головний спеціаліст – юрисконсульт				
17	Головний спеціаліст –	1	1	1

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4	5
	юрисконсульт			
8. Діловод				
18	Діловод	1	1	1
9. Спеціаліст з питань персоналу				
19	Головний спеціаліст	1	1	1
10. Робітник з обслуговування				
20	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	1	1	1
	Всього	32	32	33

Як ми бачимо з табл. 2.1, штатний розпис сформований з урахуванням вимог нормативно-правових актів, зокрема Класифікатора професій ДК 003-2010 (назви посад і професій відповідають назвам у Класифікаторі). Кількість працівників протягом аналізованого періоду має стабільну тенденцію.

Апарат управління складається з таких посад: начальника управління, заступника начальника управління. Організація має три відділи: відділ видатків державного бюджету, відділ видатків місцевих бюджетів та відділу бухгалтерського обліку та звітності. Кожен відділ укомплектований висококваліфікованими спеціалістами. Організаційна структура казначейства показана схематично на рис. 2.1.

Найпоширенішим видом структури ієрархічного типу є лінійно-функціональна. В основу її побудови покладено: лінійна вертикаль управління і спеціалізації управлінської праці по функціональних підсистемах організації. У такій структурі має місце централізація управління на вищому рівні і «шахтний» принцип побудови і спеціалізації управлінського процесу по функціональних підсистемах. По кожній з них формується ієрархія відділів, які пронизують все управління по вертикалі. Начальнику управління безпосередньо підпорядковується заступник.

Законом України «Про державну службу» передбачено 3 категорії посад державної служби – «А», «Б» і «В», а також дев'ять рангів державних службовців – видів спеціальних звань.



Рис. 2.1. Організаційна структура Бердичівського УДКСУ Житомирської області

Категорії та ранги, які присвоюють державним службовцям України наведено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Категорії та ранги державних службовців

Категорії посад державної служби	«А»	«Б»	«В»
Ранги державних службовців	1, 2, 3	3, 4, 5, 6	6, 7, 8, 9

Відповідно до п.6 статті 39 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII черговий ранг у межах відповідної категорії посад присвоюється державному службовцю через кожні три роки з урахуванням результатів оцінювання його службової діяльності. Отже, при прийомі на роботу присвоюють ранг кожному працівнику державної служби.

Основними суб'єктами, з якими працює Бердичівського УДКСУ в Житомирській області, є розпорядники бюджетних коштів.

Розпорядник бюджетних коштів – органи державної влади, які мають право розподіляти бюджетні кошти по підвідомчих одержувачам. Проаналізуємо кількість розпорядників та одержувачів бюджетних коштів Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області за 2018-2020 роки, яка наведена в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Розпорядники та одержувачі бюджетних коштів Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області за 2018-2020 роки

Розпорядники бюджетних коштів			Одержувачі бюджетних коштів		
2018 р.	2019 р.	2020 р.	2018	2019 р.	2020 р.
120, з них 32 – розпорядники державного бюджету 88 – розпорядники місцевого бюджету	118, з них: 36 – розпорядники державного бюджету 80 – розпорядники місцевого бюджету	79, з них: 27 – розпорядники державного бюджету 52 – розпорядники місцевого бюджету	85, з них: 16 – одержувачі державного бюджету; 69 – одержувачі місцевого бюджету	72, з них: 11 – одержувачі державного бюджету; 61 – одержувачі місцевого бюджету	61, з них: 9 – одержувачі державного бюджету; 52 – одержувачі місцевого бюджету

Відобразимо структуру розпорядників та одержувачів бюджетних коштів Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області за 2018-2020 роки за допомогою діаграми. Для того, щоб простежити як змінювалася кількість розпорядників протягом трьох років, побудуємо діаграму (рис. 2.2).

Як показує рис. 2.2, динаміка кількості як отримувачів, так і розпорядників бюджетних коштів має тенденцію до зменшення з кожним роком на значну кількість установ, така ситуація спричинена тим, що в Єдиному реєстрі були закриті реєстраційні картки одержувачів бюджетних коштів, які не перебували у мережі розпорядників бюджетних коштів три попередні бюджетні періоди, та розпорядників (одержувачів) бюджетних коштів у зв'язку з реорганізацією

(ліквідацією) установ. Також були вилучені розпорядники (одержувачі) бюджетних коштів з причини не перебуванням у мережі розпорядників бюджетних коштів протягом десяти попередніх бюджетних періодів.

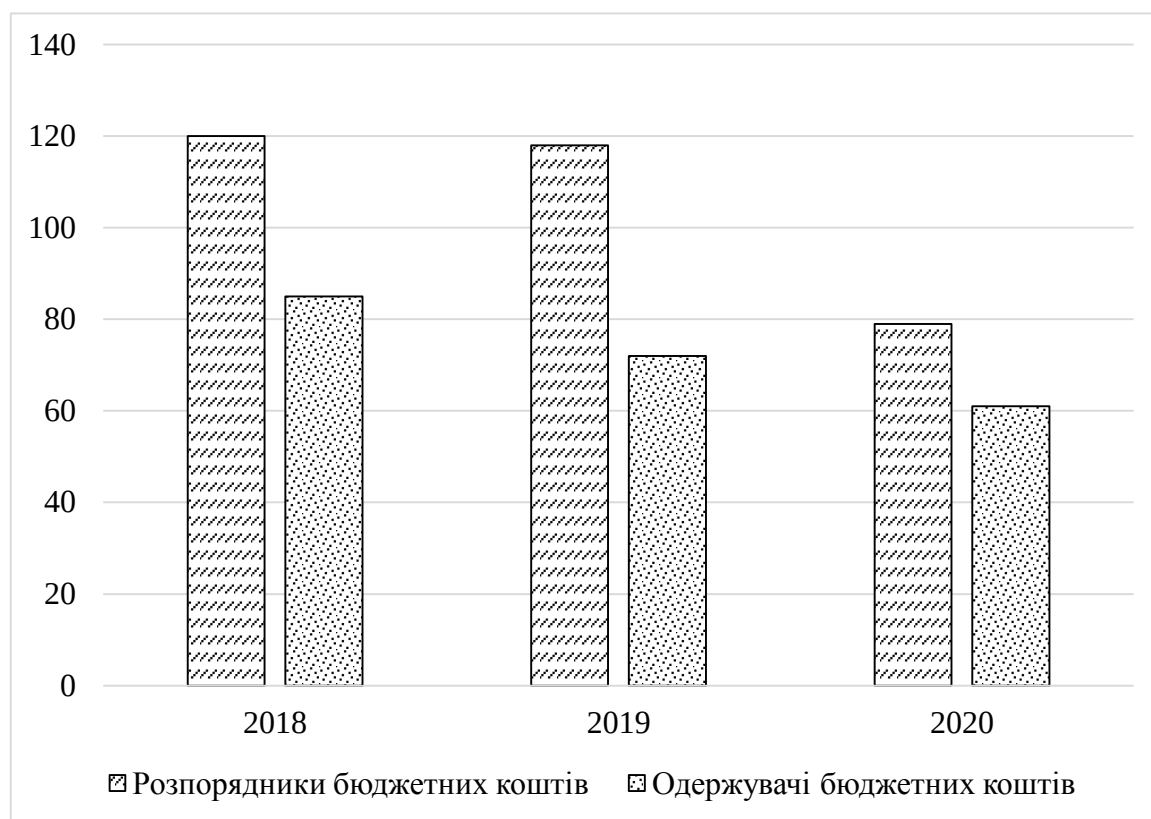


Рис. 2.2. Динаміка кількості розпорядників та одержувачів бюджетних коштів

Тому можна зробити висновок, що органи Бердичівського управління Державної казначейської України у Житомирській області забезпечують належне виконання державного та місцевих бюджетів, в тому числі з точки зору збереження та підвищення їх фінансової стійкості.

Органи управління здійснюють попередній контроль видатків державного бюджету та місцевих бюджетів. З метою забезпечення контролю за цільовим призначенням асигнувань з точки зору виконання видатків державного та місцевого бюджету Управління здійснює попередній та постійний контроль, перевіряє основу (наявність документів) для здійснення платежів, відповідність платежів обліку та контролю бюджетних зобов'язань та точність реєстрації розрахункових документів.

2.2. Діагностика фінансово-економічного стану суб'єкта господарювання

У ринкових умовах господарювання необхідність проведення аналізу майна підприємства та ефективності його використання значно зростає, оскільки від того, в якому фінансовому стані знаходиться підприємство, залежить не лише його успіх, але й виживання у сучасних конкурентних умовах. Саме тому аналізу фінансових показників діяльності приділяється сьогодні дуже багато уваги, причому не тільки з боку його власників та акціонерів, які бажають знати детально всю економічну складову своєї організації, але і з боку численних інвесторів, які планують здійснювати свої фінансові вкладення. Аналіз майна дає можливість встановити розмір абсолютного та відносного приросту чи зменшення всього майна організації окремих його видів.

Однак для того, щоб запропонувати конкретні заходи, спрямовані на ефективне використання та оновлення майна організації, необхідно провести докладний аналіз її господарської діяльності, під час якого необхідно виявити та поррахувати господарські резерви, що є можливістю для найефективнішого використання активів організації.

Першим кроком проаналізуємо ключові економічні показники Бердичівського УДКСУ (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Основні економічні показники Бердичівського УДКСУ

Показник	Одиниці виміру	Рік			Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
		2018	2019	2020	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7
Усього доходів від обмінних операцій	грн.	3455475	4176822	4416608	961133	27,81
Усього доходів від необмінних операцій	грн.	-	-	-	-	-
Усього доходів	грн.	3455475	4176822	4416608	961133	27,81
Профіцит / дефіцит за звітний період	грн.	-95333	-63144	-35066	60267	63,22

Продовження табл. 2.4

1	2	3	4	5	6	7
Середньорічна вартість активів						
необоротних активів	грн.	1090012,5	1136056,5	1186115,5	96103	8,82
оборотних активів	грн.	39225,5	23252,5	56134	16908,5	43,11
Середньооблікова чисельність працівників	чол.	32	32	33	1	3,13
Продуктивність праці	тис. грн.	107,98	130,53	133,84	25,86	23,95
Фондовіддача	грн. / на 1 грн.	3,17	3,68	3,72	0,55	17,35
Фондомісткість	грн. / на 1 грн.	0,32	0,27	0,27	-0,05	-15,63
Фондоозброєність	грн. / на 1 ос.	34062,0	35502,0	35943,0	1881	5,52
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	грн. / на 1 грн.	88,09	179,63	78,68	-9,41	-10,68
Коефіцієнт зносу основних засобів	коєф.	0,49	0,49	0,50	0,01	2,04

В склад доходів за обмінними операціями включають: бюджетні асигнування бюджетних установ, отримані ними на виплату соціального забезпечення та інші доходи за обмінними операціями, які не є власними надходженнями казначейства, втім, формують їх доходи. Таким чином, як ми бачимо з табл. 2.4, з кожним роком доходи за обмінними операціями збільшувалися і в порівнянні з 2018 роком, збільшилися на 27,81% та у 2020 році складають 4416608 грн. Протягом аналізованого періоду, а саме 2018-2020 роки, ми спостерігаємо дефіцит бюджету, тобто перевищення витрат над доходами, проте з кожним роком даний показник скорочувався швидкими темпами, а саме на 63,22% і в 2020 році складає -35066 грн.

Продуктивність праці – це обсяг підприємницької діяльності в грошовому виразі в розрахунку на одного середньооблікового працівника підприємства. В 2020 році на одного середньооблікового працівника припадало 133,84 тис. грн доходу від обмінних операцій, це на 23,95% більше, ніж у 2018 році. Показник фондівіддачі показує ефективність використання основних засобів. Фондовіддача збільшилась на 17.35% і становить 3,72, це говорить про те, що казначейство

стало на 17,35% більше отримувати доходу від 1 грн. вкладеної в основні засоби.

Фондомісткість – відношення вартості основних засобів до обсягу обмінних операцій за рік. Таким чином, у 2020 році на 1 грн. обмінних операцій припадало 0,27 грн. основних засобів. Фондоозброєність збільшилась на 5,52% й в 2020 році складає 35943,0 грн. / ос. Даний показник показує, що на 1 працівника припадає 35943 грн вартості основних засобів.

Основним джерелом інформації щодо аналізу майнового стану організації є баланс підприємства. Він є найбільш інформативною формою для аналізу та оцінки майнового стану. Характеристика майна підприємства та джерел його формування за балансом наведена в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Характеристика майна підприємства та джерел його формування за
балансом

Показники	На 31.12.2018	На 31.12.2019	На 31.12.2020	Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	грн.	грн.	грн.	+, -	%
АКТИВИ					
1. Нефінансові активи:					
Основні засоби:	1079543	1167775	1179661	100118	9,2
первісна вартість	2125665	2289520	2381164	255499	12,0
Знос	1046122	1121745	1201503	155381	14,8
Запаси	14654	29369	39605	24951	170,2
2. Фінансові активи					
Довгострокові фінансові інвестиції	–	–	–	–	–
Поточна дебіторська заборгованість	–	1236	–	–	–
Грошові кошти та їх еквіваленти у:					
національній валюті, у тому числі в:	200	1046	41012	40812	–
Касі	198	198	–	–	–
Казначействі	2	848	41012	41010	–
ПАСИВИ					
1. Власний капітал та фінансовий результат					
Внесений капітал	2125665	2289520	2381164	225499	12,0
Фінансовий результат	– 1030756	– 1093400	– 1123790	-93034	-9,0
2. Зобов'язання					
Довгострокові зобов'язання:	–	–	–	–	–
Поточні зобов'язання	3146	5320	7444	4298	136,6
БАЛАНС:	1098055	1226235	1264818	166763	15,1

За даними табл. 2.5 в 2020 році мали місце зміни майнового та фінансового стану казначейства:

- у структурі майна казначейства найбільшу частку займали нефінансові активи, а саме основні засоби, причому ця тенденція за аналізовані роки тільки збільшувалася і станом на 2020 рік основні засоби складають 1179661 грн.;
- у той самий час помітно збільшилися фінансові активи, зокрема грошові кошти в національній валюті;
- фінансовий результат показує дефіцит бюджету, оскільки витрати переважають над доходами;
- поточні зобов'язання з кожним роком збільшуються, що свідчить про укладання договорів, придбання товарів, з якими необхідно здійснити платежі протягом цього ж періоду або у майбутньому.

В сучасних умовах економічного розвитку в Україні підвищується роль установ, які акумулюють державні фінансові ресурси та здійснюють контроль за їх цільовим використанням. Однією з таких установ є Державна казначейська служба. Виникнення казначейства було обумовлено розвитком економічних відносин у суспільстві та необхідністю управління фінансовими ресурсами держави для виконання відповідних функцій формування дохідної частини національних бюджетів усіх рівнів та цільового використання бюджетних коштів.

Аналіз формування доходів Бердичівського управління проведемо шляхом оцінювання складу та структури доходів. Для цього використаємо класифікацію доходів за джерелами їх утворення, на основі якої побудовано звіт про фінансові результати. Склад та аналіз формування доходів підприємства наведемо в табл. 2.6.

Згідно аналізу даних таблиці ми визначили, що найбільша частка доходів є бюджетні асигнування, порівнюючи відхилення з 2018 роком, то даний показник збільшився на 29,2%, та у 2020 році становить 4161748 грн. Не незначну частку займають витрати від обмінних операцій, інші доходи протягом аналізованого періоду відсутні.

Таблиця 2.6

Склад доходів управління, грн.

№ з/п	Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
					+/-	%
1.	Бюджетні асигнування	3 220 925	3 992 746	4 161 748	940823	29,2
2.	Доходи від продажу активів	113	-	387	274	242,4
3.	Інші доходи від обмінних операцій	234 437	184 076	254 473	20036	8,5
4.	Разом	3 455 475	4 176 822	4 416 608	961133	27,8

Оцінимо структуру елементів операційних витрат, яка наведена в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Елементи витрат за обмінними операціями

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
				+/-	%
Витрати на оплату праці	2515155	3 199 988	3 211 799	696644	27,6
Відрахування на соц. заходи	548 330	676 197	686 395	138065	25,1
Матеріальні затрати	420 777	272 221	458 793	38016	9,0
Амортизація	60 747	76 123	84 434	23687	38,9
Інші операційні витрати	1 774	10 331	1 653	-121	-6,8
Разом	3546783	4 234 860	4 443 074	896291	25,2

З даних табл. 2.7 ми спостерігаємо зростання елементів витрат за обмінними операціями. В структурі елементів витрат найбільшу питому вагу становлять витрати на оплату праці і як ми бачимо даний показник щороку збільшується, оскільки збільшується мінімальна заробітна плата і в порівнянні з 2018 роком, витрати на оплату праці у 2020 році збільшилися на 27.6% та складають 3 211 799 грн. Також значну частку в структурі елементів витрат займають матеріальні витрати (використання предметів, матеріалів, обладнання, інвентарю, тощо), і так у 2020 році становлять 458793 грн. Оскільки амортизаційні відрахування є елементом собівартості, збільшення їх розміру призводить до зменшення доходів, так за аналізований період 2018-2020 роки амортизаційні відрахування зросли на 38,9%.

Останнім кроком діагностики фінансово-економічного стану Бердичівського УДКСУ дослідимо показники фінансового стану установи. Фінансовий стан – це комплексна характеристика діяльності підприємства (установи), що відображає

рівень його платоспроможності, самофінансування, стійкості та ефективності функціонування. Зазвичай, діагностика фінансового стану проводиться за 4 напрямками:

- аналіз ліквідності (здатності підприємства / установи перетворити свої активи на грошові кошти з метою своєчасного розрахунку за поточними зобов'язаннями);
- аналіз фінансової стійкості (структури фінансування діяльності підприємства / установи з позиції рівня залежності від зовнішніх кредиторів);
- аналіз ділової активності (доходності використання ресурсів підприємства / установи);
- аналіз рентабельності (прибутковості ресурсів та / або діяльності підприємства / установи).

Основні показники фінансового стану Бердичівського УДКСУ узагальнено у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Динаміка показників оцінки фінансового стану Бердичівського УДКСУ

Показники	Роки			Відхилення 2020 р. до 2018 р	
	2018	2019	2020	+, -	%
1. Коефіцієнт покриття	4,72	5,95	10,83	6,11	129,45
2. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,06	0,20	5,32	5,26	У 88 р.
3. Чистий оборотний капітал, грн.	11708	26331	73173	61465,00	У 6,2 р.
4. Коефіцієнт автономії	0,997	0,996	0,994	-0,003	-0,30
5. Коефіцієнт фінансової стабільності	348,03	229,50	168,91	-179,12	-51,47
6. Коефіцієнт оборотності активів	3,05	3,59	3,55	0,50	16,39
7. Коефіцієнт оборотності власного капіталу	3,08	3,61	3,56	0,48	15,58
8. Рентабельність господарської діяльності, %	-2,68	-1,49	-0,79	1,89	х
9. Рентабельність власного капіталу, %	-8,49	-5,45	-2,83	5,66	х
10. Рентабельність активів, %	-8,42	-5,43	-2,82	5,60	х

Відповідно до даних табл. 2.8 відмітимо зростання коефіцієнта покриття на 6,11 п. або на 129,45 %. Варто відзначити, що протягом усього досліджуваного

періоду значення показника суттєво перевищує нормативне внаслідок незначного обсягу поточних зобов'язань організації.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності підприємства становить у 2020 році 5,32 п., що свідчить про те що, поточні зобов'язання у 5,32 р. менше за грошові кошти. Коефіцієнт автономії у 2020 році становить 0,994, це свідчить про те, що більшість активів сформовані за рахунок власного капіталу, що засвідчує високий рівень фінансової незалежності. Таким чином, казначейство є фінансово стабільною установою.

Показники оборотності характеризуються тенденцією до зростання. Так, коефіцієнт оборотності активів збільшився на 0,5 п. або на 16,39 %, що свідчить про зростання доходів Казначейства темпами, швидшими за темпи зростання активів. Коефіцієнт оборотності власного капіталу зріс на 0,48 п. або на 15,58 % та становив 3,56 п. у 2020 р. Тобто на кожен гривню власного капіталу казначейства припадало 3,56 грн. доходу від обмінних операцій.

Усі показники рентабельності мають від'ємні значення внаслідок формування дефіциту у діяльності казначейства протягом усього досліджуваного періоду. Водночас, позитивним є зниження рівня збитковості діяльності організації.

Отже, як ми бачимо, процеси формування фінансових ресурсів управління полягають у забезпеченні надходження коштів у розпорядження казначейства із відповідних джерел. Щодо сучасних тенденцій у структурі доходів управління, то можемо спостерігати збільшення фінансових асигнувань.

2.3. Аналіз стану організації оплати праці персоналу суб'єкта господарювання

Для нашої країни характерна ситуація, за якої найефективнішим мотивуючим фактором для більшості працюючих є матеріальний фактор. Основною складовою матеріальної мотивації праці в умовах Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області є насамперед заробітна

плата.

При цьому рівень оплати праці державних службовців значно нижче, ніж в комерційних структурах, так як оплата праці державних службовців здійснюється з державного бюджету, що накладає деякі обмеження на її розмір, особливо це стосується молодих кадрів. Також додаткові соціальні гарантії не в повній мірі компенсують складність і значимість їх діяльності.

Як відомо, в першу чергу будь-яка система управління складається з двох підсистем – керуючої (тобто суб'єкта управління) та керованої (об'єкта управління). Отже, визначимо зазначені підсистеми на Бердичівському УДКСУ.

Керуюча підсистема – це сукупність суб'єктів управління, що здійснюють цілеспрямований та організований вплив на об'єкт управління – оплату праці. Відтак, основних суб'єктів управління, що складають у сукупності керуючу підсистему, відображено у табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Суб'єкти управління оплатою праці Бердичівського УДКСУ

№ з/п	Органи управління продуктивністю праці на підприємстві	Функції управління продуктивністю праці
1.	Начальник Управління	Затвердження загального плану розвитку підприємства, в т.ч. в частині оплати праці
2.	Функціональні керівники та керівники підрозділів	Загальне управління процесами використання персоналу; оцінка результатів роботи персоналу; розробка рекомендацій щодо раціонального використання працівників у відповідності до здібностей і потреб підприємства; формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі; сприяння найефективнішому використанню персоналу.
3.	Спеціаліст з персоналу	Планування і регулювання професійного і кваліфікаційного росту персоналу; організаційно-методичне забезпечення професійного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів, планування цієї роботи з врахуванням потреб виробництва; направлення працівників на стажування; періодичний контроль за задоволеністю працею; вивчення професійних, ділових, особистих якостей працівників на основі атестації та соціологічних досліджень, тощо.
4.	Відділ звітності та бухгалтерського обліку	Розробка та контроль за виконанням плану; аналіз використання робочого часу та виконання норм; виявлення та усунення причин невиконання норм окремими працівниками; розробка системи мотивації до підвищення продуктивності праці. Розрахунок та виплата заробітної плати, премій, проведення необхідних розрахунків з працівниками.

Таким чином, відповідно до даних табл. 2.9 можемо дійти висновку, що процес управління оплатою праці передбачає злагоджену взаємодію значної кількості суб'єктів управління.

Керованою підсистемою, або об'єктом управління, виступають, у свою чергу, соціально-економічні відносини, що виникають у процесі використання персоналу та забезпечення оплати його праці.

Система організації оплати праці Бердичівського УДКСУ базується на наступних принципах: науковість, об'єктивність, комплексність, системність, періодичність, оперативність.

Заробітна плата – плата працівнику за працю, в залежності від складності, професійної підготовки і кваліфікації, з урахуванням стимулюючих виплат і компенсацій. Середньомісячна заробітна плата досить відносно поняття, однак, цей показник є важливим параметром, який використовують під час розрахунків (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Рівень середньої заробітної плати станом на грудень місяць у 2018–2020 роках, грн.

№ з/п	Середньомісячна заробітна плата	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення 2020 р. до 2018 р., +/-
1.	Рівень середньої заробітної плати 1 працівника, грн. за 1 місяць працівників Бердичівського УДКСУ Жит. Облaсті	5763,98	8097,89	8063,83	2299,85
2.	По Україні	10573	12264	14179	3606
3.	У Житомирській області	8624	9832	11806	3182
4.	Мінімальна заробітна плата	3732	4173	5000	1268

Відобразимо динаміку рівня середньомісячної заробітної плати у 2018–2020 роках, грн. на графіку (рис. 2.3).

Аналізуючи дані табл. 2.10 та рис. 2.3 можна зробити висновок, що рівень середньої заробітної плати 1 працівника, грн. за грудень місяць працівників Бердичівського УДКСУ Житомирської області є невисоким. В порівнянні з 2018 роком розмір середньої заробітної плати за місяць зріс на 2299,85 грн., та в 2020

році становить 8063,83 грн. Позитивним є факт, що середньомісячна заробітна плата управління перевищує розмір мінімальної заробітної плати.

Ми вважаємо, що збільшення заробітної плати державним службовцям в Бердичівському УДКСУ Житомирської області та в країні загалом є важливим завданням.

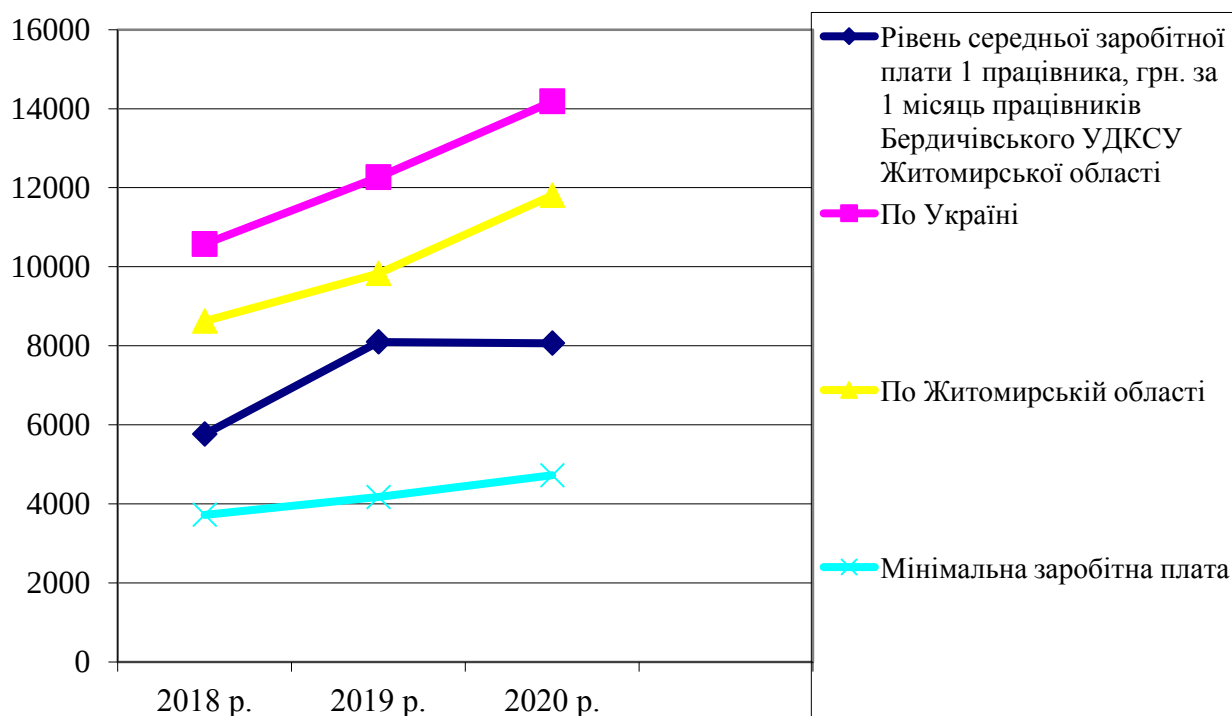


Рис. 2.3. Динаміка рівня середньомісячної заробітної плати у 2018–2020 роках, грн.

Заробітна плата є найважливішим макроекономічним показником добробуту не тільки окремої сфери або сектора економіки, а й функціонування економіки країни в цілому. Україна має достатні обсяги ресурсів для стабілізації економічної ситуації і регулювання рівня заробітної плати працівників. Саме тому першочерговим завданням керівництва держави має бути регулювання рівня оплати праці державних службовців, підвищення рівня і якості життя населення країни.

Бердичівське УДКСУ відноситься до бюджетної сфери, а отже, особливості організації оплати праці визначаються, виходячи з Єдиної тарифної сітки.

Наразі, заробітна плата працівників Бердичівського казначейства складається

- посадового окладу;
- премії (у разі встановлення).

Посадові оклади для співробітників Бердичівського УДКСУ встановлено відповідно до Єдиної тарифної сітки (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери

Тарифні розряди	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Тарифний коефіцієнт	1	1,09	1,18	1,27	1,36	1,45	1,54	1,64	1,73	1,82	1,97	2,12	2,27	2,42

Продовження табл. 2.11

Тарифні розряди	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Тарифний коефіцієнт	2,58	2,79	3	3,21	3,42	3,64	3,85	4,06	4,27	4,36	4,51

Як видно з табл. 2.11 тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів тарифна ставка працівників кожного тарифного розряду вища від тарифної ставки працівника першого розряду.

Проаналізуємо обсяг і структуру фонду оплати праці Бердичівського УДКСУ Житомирської області наведені в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Обсяг та структура фонду оплати праці

№ з/п	Складові фонду оплати праці	2018 р.		2019 р.		2020 р.		Відхилення 2020 р. до 2018 р., %
		грн.	питома вага, %	грн.	питома вага, %	грн.	питома вага, %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Всього фонд оплати праці	2213370,0	100,0	3109590,0	100,0	3193277,0	100,0	44,2

Продовження табл. 2.12

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	Основна заробітна плата	1203252,0	54,4	1610768,0	51,8	1 693 704,0	53,1	40,7
3.	Додаткова заробітна плата	725399,0	32,7	1082137,0	34,8	1 230 824,3	38,5	69,6
4.	Інші заохоч. та компенс. виплати	284719,0	12,9	416685,0	13,4	268748,7	8,4	-5,6

Відобразимо структуру ФОП Бердичівського УДКСУ Житомирської області за допомогою діаграми (рис. 2.4).

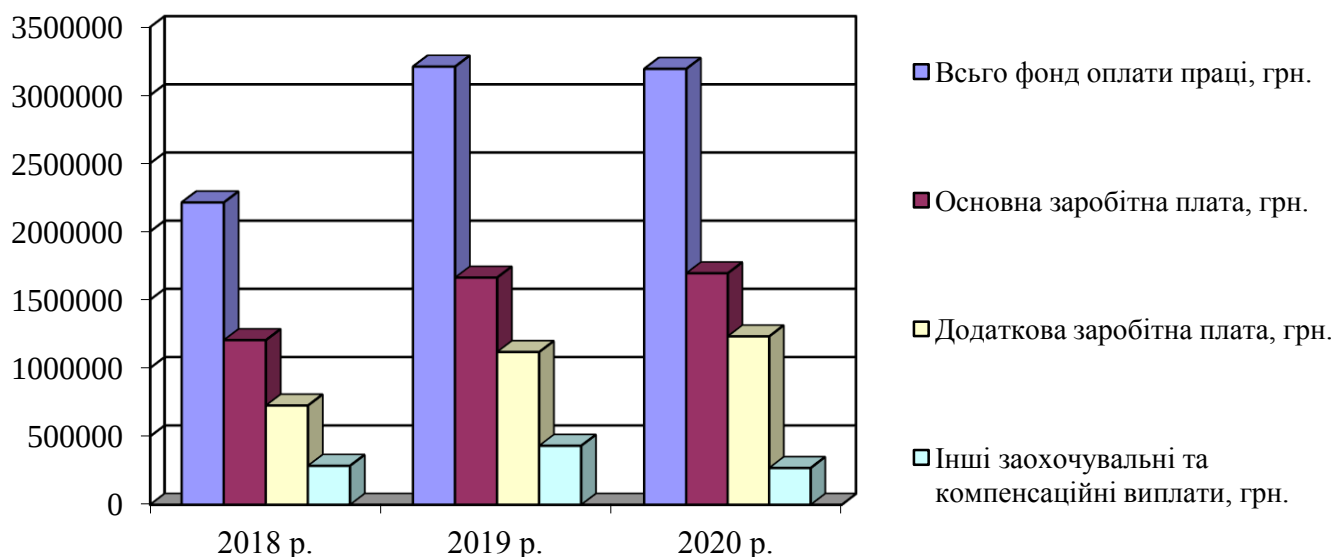


Рис. 2.4. Структури ФОП за видами заробітної плати Бердичівського УДКСУ Житомирської області

Проаналізувавши дані, наведені в табл. 2.12 та на рис. 2.4, можна стверджувати, що за аналізований період фонд оплати праці збільшився на 44,2%, тобто майже на половину, в основному це спричинено підвищенням мінімальної заробітної плати. В 2020 році в структурі заробітної плати найбільшу питому вагу займає основна заробітна плата, її частка становить – 53,1%, а додаткова заробітна плата складає 38,5%, інші заохочувальні та компенсаційні виплати 8,4%.

Для того, щоб здійснити оцінку ефективності використання коштів на оплату праці, потрібно проаналізувати, яка частка в собівартості продукції припадає на оплату праці. З таблиці 2.6, яка була подана пункті 2.2, можна зробити висновок,

що оплата праці в структурі витрат займає найбільш вагоме місце: в 2018 р. – 2515155 грн, в 2019 р. – 3199988 грн, в 2020 р. – 3211799 грн.

Важливим компонентом управління фондом оплати праці є оцінка ефективності його формування. Показники оцінки ефективності формування ФОП підприємства наведено у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Показники оцінки ефективності формування фонду оплати праці
Бердичівського УДКСУ

Показники	Роки			Відхилення 2020 р. від 2018 р.	
	2018	2019	2020	+/-	%
1	2	3	4	5	6
Дохід за обмінними операціями, грн.	3455475,0	4176822,0	4416608,0	961133,0	27,8
Середньооблікова чисел. прац., осіб	32	32	33	1	3,1
Загальні витрати, грн.	3550808,0	4239966,0	4443074,0	892266,0	25,1
Дефіцит, грн.	-95333,0	-63144,0	-35066,0	60267,0	-63,2
ФОП, грн.	2 213370,0	3109590,0	3193277,0	979907	44,2
Середньомісячна заробітна плата 1 працівника, грн.	5763,98	8097,89	8063,83	2299,85	39,9
Зарплатовіддача, коеф.	1,6	1,3	1,4	-0,2	-11,5
Зарплатомісткість, коеф.	0,6	0,7	0,7	0,1	12,5
Питома вага ФОП у структурі витрат, %	62,3	73,3	71,9	9,5	x
Рентабельність ФОП, %	-4,3	-2,0	-1,1	3,2	x

Вищезазначені показники є необхідними для аналізу ефективності формування витрат на оплату праці.

Коефіцієнт зарплатовіддачі характеризує ефективність формування витрат на оплату праці. Як ми бачимо з табл. 2.13, протягом аналізованого періоду відбувається незначне зменшення цього показника, що свідчить про зменшення економічної віддачі витрат на оплату труда. Ефективним вважається, де середні значення даного показника знаходиться в діапазоні 2,9-5,6, неефективне – 1,3-2,9, дуже неефективне – 1,3 і менше. Тож ми можемо зробити висновок про неефективність витрат на оплату праці в казначействі.

Зарплатомісткість – показник, обернений зарплатовіддачі. Він визначає, яка сума заробітної плати міститься в 1 гривні обмінних операцій. Чим вище значення показника, тим ефективніше використовуються трудові ресурси. Ми не можемо сказати, що у нашому випадку даний показник має оптимальне значення і станом на 2020 рік становить коефіцієнт 0,7. Зниження зарплатомісткості та збільшення зарплатовіддачі говорить про грамотне управління витратами на зарплату. Інакше ефективність трудових витрат зменшується.

Фонд оплати праці займає найбільшу питому вагу у загальній структурі витрат, що пояснюється специфікою діяльності досліджуваного суб'єкта господарювання. Так, частка ФОП у загальній структурі витрат Бердичівського УДКСУ зросла на 9,5 п.с. та становила 71,9 % у 2020 р. Рентабельність ФОП відображає, скільки прибутку припадає на кожну гривню витрат на оплату праці. Враховуючи той факт, що протягом досліджуваного періоду формувалася дефіцит, рентабельність набула від'ємних значень. Позитивним є зниження рівня збитковості ФОП.

Останнім етапом аналізу ФОП є дослідження ефективності формування заробітної плати з точки зору співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Співставлення темпів росту продуктивності та оплати праці персоналу
Бердичівського УДКСУ

Показники	Роки		
	2018	2019	2020
Продуктивність праці, тис. грн. / ос.	107,98	130,53	133,84
Темп росту продуктивності праці, %	97,60	120,88	102,54
Середньорічна заробітна плата 1 працівника, грн.	69167,76	97174,68	96765,96
Темп росту середньорічної заробітної плати 1 працівника, %	101,10	140,49	99,58
Співвідношення темпів росту продуктивності праці та заробітної плати	0,97	0,86	1,03

Бачимо, що в 2020 році темпи росту продуктивності праці випереджують темпи росту середньорічної заробітної плати, що відповідає важливому принципу

організації оплати праці, та економить фонд оплати праці, що не можна сказати про 2018 та 2019 рік. Коефіцієнт залишається меншим за одиницю, що є негативним явищем, оскільки вказує на те, що заробітна плата збільшується більшими темпами, ніж продуктивність праці.

Отже, з вище зазначеного можна зробити висновок, Бердичівське УДКСУ Житомирської області обслуговує розпорядників та отримувачів бюджетних коштів, як з державного, так і з місцевих бюджетів. Казначейство очолює начальник управління, кожен відділ укомплектований висококваліфікованими кадрами з великим досвідом роботи. Рівень оплати праці знаходиться на досить високому рівні, це на нашу думку спричинене насамперед системою мотивації праці, адже державним службовцям згідно законодавства надаються премії, надбавка з вислугу років та матеріальну допомогу на оздоровлення.

2.4. Напрями удосконалення організації оплати праці суб'єкта господарювання

Дослідження особливостей організації оплати праці персоналу Бердичівського УДКСУ надало можливість виявити недостатній рівень реалізації мотивуючої функції заробітної плати. Відтак, одним з ключових напрямів удосконалення у даній сфері виступає покращення системи мотивації персоналу суб'єкта господарювання.

Для підвищення ефективності організації оплати праці персоналу керівництво Бердичівського УДКСУ повинно звернути увагу на основні принципи кадрового менеджменту для підвищення мотивації праці працівників:

- проводити регулярні наради, наприклад, 2 рази на тиждень, причому бажано періодично видозмінювати або форму їх проведення, або зміст, щоб ці заходи не перетворилися в нудну «летючку»;
- доручати підготовку міні-доповідей для колег, які беруть участь у зборах (це допоможе переосмислити власний досвід і знання);

- заохочувати (словом і премією) ініціативи співробітників в плані підвищення кваліфікації, наприклад, якщо пишуть статті в профільні журнали і корпоративні ЗМІ, беруть участь в професійних конференціях, круглих столах, форумах; тільки спочатку слід визначити, що така ініціатива не зашкодить компанії;

- направляти на навчання;
- проводити опитування з метою зібрати зауваження і пропозиції;
- ввести ротацію з тим, щоб хоча б іноді змінювати звичний ритм роботи.

Діючій системі оплати праці Бердичівського управління Державної казначейської служби притаманні певні недоліки. Головний недолік полягає в тому, що заробітна плата для молодих працівників, без стажу роботи на державній службі є низькою. Усунення зазначеного недоліку досягається завдяки впровадженню грейдової системи оплати праці, яка враховує індивідуальний внесок працівника в кінцевий результат.

Запровадження грейдової системи оплати праці ґрунтується на наступних етапах її розробки:

- оцінка посад;
- визначення цінності посад;
- установлення міжкваліфікаційних співвідношень для кожного грейду;
- встановлення мінімального посадового окладу для кожного грейду.

При цьому кожній посадовій позиції присвоюється свій грейд, відповідно до якого розраховують рівень заробітної плати.

Розглянемо запровадження грейдової оплати праці на прикладі державних службовців Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області.

Для того, щоб отримати опис посад, нами було використано посадові інструкції державних службовців. Для оцінювання посад використано наступні чинники: управління працівниками; досвід роботи; рівень спеціальних знань (кваліфікація); рівень впливу на роботу установи; відповідальність; складність роботи. Кожен із ключових чинників оцінки посади був розділений на шість

рівнів. Кожному рівню присвоювалися бали в залежності від ступеня складності і вияву рівня: А – 1 бал; В – 2 бали; С – 3 бали; D – 4 бали; Е – 5 балів; F – 6 балів (табл. 2.15).

Найпростішим у практичному використанні є метод бального оцінювання. Експерти мають оцінити важливість чинників за запропонованою шкалою.

Таблиця 2.15

Ключові чинники оцінки посади

Чинник	Рівень чинника	Опис рівня
1	2	3
Управління працівниками	А	Відсутність підлеглих, тобто немає необхідності управляти персоналом
	В	Відсутність прямих підлеглих, періодична координація робіт інших працівників в межах поставленої задачі
	С	Координація дій робочої групи (2 – 3 особи)
	D	Управління групою підлеглих для регулярного виконання функціональних задач
	Е	Управління підрозділом. Необхідність як горизонтальної, такі вертикальної взаємодії
	F	Керівництво групою підрозділів, переважно вертикальна взаємодія
Відповідальність	А	Відповідальність тільки за свою роботу, відповідальність за фінансовий результат своєї діяльності відсутня
	В	Відповідальність за фінансові результати окремих дій під контролем безпосереднього керівника
	С	Відповідальність за фінансові результати окремих дій у межах функціональних обов'язків
	D	Розробка рішень, які впливають на фінансовий результат робочої групи, узгодження рішень з безпосереднім керівником
	Е	Повна відповідальність за фінансові результати підрозділу, організаційні витрати в межах бюджету підрозділу
	F	Повна відповідальність за фінансові результати цілого напрямку робіт (групи підрозділів)
Досвід роботи	А	Досвід роботи не потрібний
	В	Необхідний досвід роботи, не обов'язково в даній сфері
	С	Необхідний спеціальний досвід роботи в даній області від 1 до 2-х років
	D	Потрібний великий досвід роботи в даній області (від 3-х років)
	Е	Необхідний серйозний досвід роботи не тільки в даній області, а й у суміжних сферах
	F	Крім професійного досвіду, необхідний досвід управління великою кількістю персоналу

Продовження табл. 2.15

1	2	3
Рівень кваліфікації	A	Достатньо середньої або н/вищої освіти, спеціальні знання не потрібні
	B	Необхідна вища освіта, не обов'язково за спеціальністю, наявність базового рівня володіння спеціальними технологіями та методиками
	C	Бажана вища освіта за спеціальністю, вільне володіння спеціальними методиками та технологіями
	D	Вища освіта за спеціальністю, необхідні поглиблені спеціальні знання і базові в суміжних областях
	E	Вища освіта за спеціальністю, спеціальні знання
	F	Вища освіта за спеціальністю та додаткова в області управління організацією та персоналом
Ціна помилки	A	Помилки впливають на особисту роботу і на роботу у межах робочої групи
	B	Помилки призводять до порушення у роботі співробітників в межах всього підрозділу
	C	Помилки можуть призвести до фінансових втрат у масштабах підрозділу
	4	Помилки можуть призвести до фінансових витрат у значних розмірах
	5	Помилка може призвести не тільки до значних втрат, але й порушити роботу ряду підрозділів
	6	Помилки можуть призвести до фінансових втрат у масштабах всього підприємства
Складність роботи	A	Однотипна робота, постійне виконання одиничних операцій
	B	Робота більш різноманітна, виконання декількох функцій, які не потребують особливих зусиль
	C	Різнороботна робота, яка потребує використання елементів аналізу і вибір шляхів вирішення поставлених задач
	D	Робота потребує детального аналізу, вибір способу вирішення різних проблем
	E	Робота пов'язана з творчим підходом до пошуку і системного аналізу інформації, вирішенням проблем
	F	Робота пов'язана із стратегічним баченням розвитку напрямку робіт, інтеграція підходів вирішення проблем різних підрозділів

Вагомість кожного чинника визначається сумуванням балів, які виставили експерти за кожен чинник за формулою:

$$\alpha = \frac{a_i}{\sum a_i} \quad (2.1)$$

де a_i – кількість балів, яку набрав i -тий чинник; $\sum a_i$ – сума балів усіх чинників.

За оцінками експертів визначені коефіцієнти значимості чинників, які наведені у табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Коефіцієнти значимості чинників оцінювання посад державних службовців
Бердичівського управління, %

Чинник оцінювання	Коефіцієнт значимості, %
Управління працівниками	20
Відповідальність	15
Досвід роботи	15
Кваліфікація	15
Ціна помилки	20
Складність роботи	15
Разом	100,0

Як свідчать дані табл. 2.16, найбільшу значимість мають такі чинники, як управління працівниками та ціна помилки. Установлені коефіцієнти вагомості можна прийняти як максимальну кількість балів для відповідних факторів, тоді присвоєні кожному рівневі оцінювання бали будуть зваженими (табл. 2.17).

Таблиця 2.17

Бальна шкала оцінювання посад, бал

№	Фактор оцінювання	Рівень чинника					
		1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
1	Управління працівниками	0	1	5	10	15	20
2	Відповідальність	0	3	6	9	12	15
3	Досвід роботи	0	3	6	9	12	15
4	Кваліфікація	0	3	6	9	12	15
5	Ціна помилки	0	1	5	10	15	20
6	Складність роботи	0	3	6	9	12	15

За допомогою заступника начальника, спеціаліста з персоналу та завідувачів відділів та проведено бальну оцінку посад (табл. 2.18). Результати відповідної оцінки представлені у табл. 2.18 з урахуванням середньої арифметичної зваженої для підвищення рівня об'єктивності оцінок.

Таблиця 2.18

Бальна оцінка посад державних службовців Бердичівського управління

Посади	Чинники:					
	Управління працівниками	Відповідальність	Досвід роботи	Кваліфікація	Ціна помилки	Складність роботи
Начальник управління	20	15	15	15	15	15
Заступник начальника	20	15	12	15	12	12
Завідувач сектору надходжень	15	12	9	9	3	9
Головний спеціаліст сектору надходжень	1	9	6	6	3	6
Начальник відділу видатків державного бюджету	15	12	9	9	12	12
Головний спеціаліст відділу видатків державного бюджету	1	9	6	6	9	6
Спеціаліст відділу видатків державного бюджету	0	6	3	3	6	6
Начальник відділу видатків місцевих бюджетів	15	15	12	9	12	12
Заступник начальника відділу	10	12	9	9	12	9
Головний спеціаліст	1	9	6	6	9	6
Провідний спеціаліст	0	3	3	3	6	6
Начальник відділу-головний бухгалтер	15	15	15	12	20	12
Заступник начальника відділу звітності та бухгалтерського обліку	10	12	12	9	15	9
Головний спеціаліст	1	9	9	6	15	6
Спеціаліст	0	3	6	3	12	6
Завідувач сектору інформаційних технологій та захисту інформації	5	6	9	9	6	9
Головний спеціаліст	1	3	9	6	9	6
Головний спеціаліст – юрисконсульт	0	6	6	6	20	12
Спеціаліст з питань персоналу	0	6	6	15	3	12
Діловод	0	6	6	6	15	9
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	0	0	0	0	0	3

На основі отриманої бальної оцінки експерти об'єднали усі посади у шість грейдів. Тож до 1-го грейду увійшли посади, які набрали менше 20 балів, до 2-го – від 21 до 35, 3-го – від 36 – 45, 4-го – 46 – 65, 5-го – 66 – 75, 6-го – 76 і більше (табл. 2.19).

Таблиця 2.19

Грейд посад у Бердичівському управлінні казначейства

Посада	Сума балів	Грейд
Начальник управління	95	6
Заступник начальника	86	6
Завідувач сектору надходжень	57	4
Головний спеціаліст сектору надходжень	31	2
Начальник відділу видатків державного бюджету	69	5
Головний спеціаліст відділу видатків державного бюджету	36	3
Спеціаліст відділу видатків державного бюджету	24	2
Начальник відділу видатків місцевих бюджетів	75	5
Заступник начальника відділу	61	4
Головний спеціаліст відділу видатків місцевих бюджетів	37	3
Провідний спеціаліст відділу видатків місцевих бюджетів	21	2
Начальник відділу-головний бухгалтер	89	6
Заступник начальника відділу звітності та бухгалтерського обліку	67	5
Головний спеціаліст відділу звітності та бухгалтерського обліку	46	4
Спеціаліст відділу звітності та бухгалтерського обліку	30	2
Завідувач сектору інформаційних технологій та захисту інформації	44	3
Головний спеціаліст сектору інформаційних технологій та захисту інформації	34	2
Головний спеціаліст – юрисконсульт	50	4
Спеціаліст з питань персоналу	42	3
Діловод	42	3
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	3	1

Виходячи з даних, наведених у табл. 2.19, видно, що до 6-го грейду відноситься начальник та заступник начальника управління та головний бухгалтер, до 5-го грейду – начальник відділу видатків державного та місцевого бюджету, та заступник начальника відділу звітності та бухгалтерського обліку спеціаліст; до 4-го грейду – головний спеціаліст відділу звітності та бухгалтерського обліку, головний спеціаліст – юрисконсульт, головний спеціаліст відділу звітності та бухгалтерського обліку, завідувач сектору надходжень та заступник начальника відділу місцевих бюджетів; до 3-го грейду – головні спеціалісти відділів, діловод та спеціаліст з персоналу; до 2-го грейду – спеціаліст та провідний спеціаліст; до 1-го грейду – робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків.

Індивідуальні кваліфікаційні коефіцієнти державного службовця можуть

переглядатися. Враховуючи особисті досягнення працівників, результати і стаж їхньої роботи в органі казначейства ці коефіцієнти можуть як збільшуватися, так і зменшуватися, але у межах діапазону відповідної кваліфікаційної групи.

Таким чином, впровадження грейдової системи оплати праці дає змогу забезпечити мотивуючий ефект для працівників, оскільки у разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво може у міру потреби впливати на суму винагороди залежно від рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань.

Отже, впровадження системи оплати праці на основі грейдів забезпечує також удосконаленню організації оплати праці, адже при діючій системі кожен державний службовець знає, яким чином він може вплинути на свою заробітну плату щоб її збільшити. Перегляд заробітної плати відбувається диференційовано: кращі працівники отримують більш високу заробітну плату. Завдяки тому, що казначейство самостійно визначає, які саме фактори впливають на цінність кожної посади, працівники можуть бути впевнені, що система оплати справедлива і ґрунтується на зрозумілих принципах. Завдяки такій прозорості підвищується лояльність, підтримується мотивація та конкурентоспроможність.

Економічний ефект оплати праці в умовах загострення конкуренції стає дуже важливим: зростання заробітної плати на основі системи грейдів, яке відбувається відповідно до внеску кожного з державних службовців Бердичівського управління казначейства впливає на результати діяльності, створює сприятливі стимули до пошуку найпередовіших переваг у конкуренції.

Висновки до розділу 2

Здійснивши аналітичну оцінку організації оплати праці Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області, зазначимо, що Казначейство забезпечує виконання бюджетів усіх рівнів за доходами і видатками. Управління Казначейства підпорядковане Державній

казначейській службі України та головному управлінню Державної казначейської служби України у Житомирській області.

Діяльність досліджуваного суб'єкта господарювання характеризується відсутністю чітких тенденцій. Збільшення обсягів фінансування Бердичівського УДКСУ (на 27,81 %) обумовлене зростанням обсягів послуг, що надає казначейство. Водночас, протягом усього досліджуваного періоду формувалася дефіцит, який має тенденцію до скорочення. Діяльність Бердичівського УДКСУ фінансується за рахунок бюджетних асигнувань, що пояснюється специфікою діяльності суб'єкта господарювання. У структурі витрат найбільша питома вага припадає на витрати на оплату праці (близько 72 % у 2020 р.). Суб'єкт господарювання характеризується високим рівнем ліквідності та фінансової стійкості, проте формування дефіциту призвело до негативної ситуації у сфері рентабельності господарювання.

Загалом рівень заробітної плати знаходиться на невисокому рівні, проте є головний недолік, який полягає в тому, що заробітна плата для молодих працівників, без стажу роботи на державній службі є низькою. Бердичівське УДКСУ відноситься до бюджетної сфери, а отже, особливості організації оплати праці визначаються, виходячи з Єдиної тарифної сітки. Оплата праці включає посадові оклади та премії. За аналізований період фонд оплати праці збільшився на 44,2%, тобто майже на половину, в основному це спричинено підвищенням мінімальної заробітної плати. В 2020 році в структурі заробітної плати найбільшу питому вагу займає основна заробітна плата, її частка становить – 53,1%, а додаткова заробітна плата складає 38,5%, інші заохочувальні та компенсаційні виплати 8,4%. Динаміка показників зарплатовіддачі та рентабельності фонду оплати праці свідчить про недостатній рівень ефективності відносин у сфері організації оплати праці на досліджуваному суб'єкті господарювання. У 2020 році темпи росту продуктивності праці випереджують темпи росту середньорічної заробітної плати, що відповідає важливому принципу організації оплати праці, та економить фонд оплати праці, що не можна сказати про 2018 та 2019 рік.

На підставі висновків, отриманих після проведеного нами дослідження, ми

можемо запропонувати наступне. Для удосконалення організації оплати праці державних службовців Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області пропонуємо введення грейдингової системи оплати праці державних службовців. Система оплати праці на основі грейдів дозволить підвищити інтерес державних службовців до своїх обов'язків, так як в такому випадку їх заробіток почне залежати від виконуваної ними роботи. Було визначено, що за допомогою грейдингової системи оплати праці можна справедливо оцінити роботу кожного працівника, врахувати його потреби та інтереси, що, як наслідок, підвищить мотивацію праці. Також керівник зможе своєчасно отримувати звіти про виконану роботу своїх підлеглих.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши теоретичні та практичні основи організації оплати праці персоналу суб'єкта господарювання, дійшли наступних висновків.

1. Питаннями, пов'язаними із організацією оплати праці, займалася значна кількість і зарубіжних, і українських науковців. Втім, незважаючи на існування вагомої кількості теоретичних і емпіричних напрацювань науковців у сфері оплати праці, не всі аспекти зазначеної проблематики розроблені повною мірою. На нашу думку оплата праці – це сукупність відносин між роботодавцем та найманим працівником з приводу нарахування та виплати заробітної плати за результатами роботи працівника. Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення: відтворювальна, соціальна, стимулююча та регулююча функції. Розрізняють два види заробітної плати: номінальну і реальну. Згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

2. На сьогодні проблема організації оплати праці є однією з найгостріших. Актуальність проблеми зростає на тлі соціально-економічної кризи в країні. Для більшості населення заробітна плата втратила репродуктивну і стимулюючу функцію і, по суті, перетворилися на деякі соціальні блага, це не пов'язані з кількістю, якістю та кінцевими результатами. Процес організації оплати праці полягає в тому, щоб встановити для різних категорій працівників відповідний розмір заробітної плати залежно від результатів їх діяльності та трудового вкладу у виконання поставлених завдань. Організація оплати праці на підприємстві складається з таких основних елементів, як формування фонду оплати праці, нормування праці, встановлення тарифної системи, вибір найбільш раціональних форм та систем заробітної плати. Одним з ключових принципів організації оплати праці є диференціація, тобто відмінність заробітної плати залежно від рівня кваліфікації персоналу, його професійних та ділових якостей, прагнення до досягнення високих, значимих задля її подальшого розвитку та процвітання, умов

праці. Прийняті на підприємстві форми та системи оплати праці повинні бути зрозумілі, логічні та доступні для розуміння всіма працівниками.

3. Оцінка ефективності організації оплати праці допомагає визначити, які функції, обов'язки треба реорганізувати, змінити, щоб отримати від працівників найбільшу віддачу. Вона дозволяє намітити шляхи мінімізації слабких сторін у праці працівників, переглянути розташування кадрів, розкрити вузькі місця роботи підрозділу (відділу) в цілому; підказати, що має бути зроблено для покращення методів, процедур та планування трудових процесів, надати корисну інформацію щодо кваліфікації працівників, яка може мати значення при плануванні виробничих процесів, їх модернізації, оскільки оцінка ефективності роботи дозволяє визначити, наскільки відповідає професійно-кваліфікаційний склад працівників розвитку виробництва.

4. Аналіз нормативно-правового забезпечення відносин у сфері організації оплати праці на підприємстві показав, що чинне законодавство зобов'язує роботодавців дотримуватися правил, залишаючи їм менше можливостей свавільно діяти в цій сфері. Законодавством визначено процедури, схеми, інструкції та інші механізми нарахувань, виплат тощо. Крім винагороди за виконану роботу, нормативно-правовими документами регулюються й інші гарантії працівникам: відпустки, компенсації тощо. Крім гарантій матеріальної оплати праці, законодавство надає працівникам і інші гарантії. Це право на вступ до профспілок, право на різні види відпусток, право на комфортні та не шкідливі умови праці тощо.

5. Для аналізу було обране Бердичівське управління Державної казначейської служби України Житомирської області, яке станом на 2020 рік обслуговує: розпорядників бюджетних коштів – 79, з них: 27 – розпорядники державного бюджету та 52 – розпорядники місцевого бюджету, одержувачів бюджетних коштів – 61, з них: 9 – одержувачі державного бюджету; 52 – одержувачі місцевого бюджету. Протягом аналізованих 2018-2020 років, ми спостерігали тенденцію до зменшення з кожним роком на значну кількість установ, така ситуація спричинена реорганізацією (ліквідацією) установ.

Казначейство укомплектоване кадрами з багаторічним досвідом роботи та молодими висококваліфікованими службовцями.

6. Діяльність досліджуваного суб'єкта господарювання характеризується відсутністю чітких тенденцій. Збільшення обсягів фінансування Бердичівського УДКСУ (на 27,81 %) обумовлене зростанням обсягів послуг, що надає казначейство. Водночас, протягом усього досліджуваного періоду формувалася дефіцит, який має тенденцію до скорочення. Діяльність Бердичівського УДКСУ фінансується за рахунок бюджетних асигнувань, що пояснюється специфікою діяльності суб'єкта господарювання. У структурі витрат найбільша питома вага припадає на витрати на оплату праці (близько 72 % у 2020 р.). Суб'єкт господарювання характеризується високим рівнем ліквідності та фінансової стійкості, проте формування дефіциту призвело до негативної ситуації у сфері рентабельності господарювання.

7. Загалом рівень заробітної плати знаходиться на невисокому рівні, проте є головний недолік, який полягає в тому, що заробітна плата для молодих працівників, без стажу роботи на державній службі є низькою. Бердичівське УДКСУ відноситься до бюджетної сфери, а отже, особливості організації оплати праці визначаються, виходячи з Єдиної тарифної сітки. Оплата праці включає посадові оклади та премії. За аналізований період фонд оплати праці збільшився на 44,2%, тобто майже на половину, в основному це спричинено підвищенням мінімальної заробітної плати. В 2020 році в структурі заробітної плати найбільшу питому вагу займає основна заробітна плата, її частка становить – 53,1%, а додаткова заробітна плата складає 38,5%, інші заохочувальні та компенсаційні виплати 8,4%. Динаміка показників зарплатовіддачі та рентабельності фонду оплати праці свідчить про недостатній рівень ефективності відносин у сфері організації оплати праці на досліджуваному суб'єкті господарювання. У 2020 році темпи росту продуктивності праці випереджують темпи росту середньорічної заробітної плати, що відповідає важливому принципу організації оплати праці, та економить фонд оплати праці, що не можна сказати про 2018 та 2019 рік.

8. З метою удосконалення діючої організації плати праці державних

службовців буде доцільним ведення грейдової системи оплати праці державних службовців, що дає змогу забезпечити мотивуючий ефект для працівників, оскільки у разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво може у міру потреби впливати на суму винагороди залежно від рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань.

Отже, застосування грейдової системи оплати праці з використанням закордонного досвіду; удосконалення мотиваційного клімату, який повинен базуватись на формуванні ефективної мотиваційної програми сприятимуть удосконаленню організації оплати праці та підвищення конкурентоспроможності персоналу Бердичівського управління Державної казначейської служби України Житомирської області.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алкіліна О. В., Ільч А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ: Алерта, 2010. 734 с.
2. Аналітика та прогнозування соціально-економічних процесів і податкових надходжень: монографія [Паянок Т. М., Лаговський В. В., Краєвський В. М. та ін.]. Київ: ЦП «Компринт», 2019. 426 с.
3. Бичкова С. О., Гарват О. А. Оплата праці: проблеми та шляхи оптимізації. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.*, Кропивницький: РВЛ ЦНТУ, 2018. С. 183–185.
4. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навчальний посібник. Київ, 2001. 313 с.
5. Бойчик І. М. Економіка підприємства: підручник. Київ: Кондор Видавництво, 2016. 378 с.
6. Бондаренко О. М. Тітаренко А. Д. Економічна сутність поняття «оплата праці» як об'єкта обліку, аналізу та аудиту. *Фінансовий простір*. 2020. № 4 (40). С. 78–85.
7. Бражнікова Л. М., Гарна С. О. Шнурко А. М. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій. *Інноваційна економіка*. 2020. № 1-2. С. 164–169.
8. Варламова І. С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрями його вдосконалення. *Науковий вісник Харківського університету*. 2019. Випуск 34. С. 135–139.
9. Васюренко Л. В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 31–34.
10. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.
11. Довбиш К. К., До питання окремих принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 115-121.
12. Должанський А. М., Мілюкова М. З. Форми оплати праці та шляхи їх

вдосконалення. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.7. С. 210–218.

13. Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та система оплати праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. № 8. С. 48–55.

14. Економіка підприємства: підручник за ред. П. С. Харіва. Тернопіль: Економічна думка, 2000. 500 с.

15. Економіка підприємства: [підручник]. За заг. ред. С. Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. Київ: КНЕУ, 2001. 528 с.

16. Етапи аналізу формування та використання фонду оплати праці торговельного підприємства. URL: <http://ua.textreferat.com/referat-21984-2.html>.

17. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ: Кондор, 2004. 432 с.

18. Захарчук О. Г. Оплата праці у бюджетних установах: сучасні особливості форм і систем. *Збірник наукових праць студентів кафедри обліку в державному секторі економіки та сфері послуг*. 2016. Випуск 1. С. 31–33.

19. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2009. 728 с.

20. Іванова М. І., Варяниченко О. В. Порівняння та використання сучасних методів організації оплати праці. *Ефективна економіка*. 2017. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5600>.

21. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 року № 5. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

22. Кабаченко М. О., Система оплати праці: проблемні питання. *Право та інновації*. 2016. № 2 (10). С. 109–116. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/06/Kabachenko10.pdf>.

23. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.

24. Кемарська Л. Г. Вдосконалення оплати праці та її обліку на вітчизняних підприємствах. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2019. Випуск 30. С. 514–

521.

25. Коба О. В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2019. Вип. 36. С. 176–181.

26. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322\(0832](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322(0832).

27. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 1997. 191 с.

28. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.

29. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Tex>

30. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Вид. друге, переробл. й допов. Київ: Кондор, 2006. 308 с.

31. Купіна Л. Правове регулювання гарантій гідної оплати праці. *Law. State. Technology*. 2021. № 1. С. 26–31.

32. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *Право України*. 2005. № 7. С. 81–84.

33. Левчук О., Драган О. Пропозиції з удосконалення організації оплати праці на підприємстві. *Вісник НУХТ*. 2018. № 5. С. 197–198. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18787/1/112.pdf> (дата звернення: 25.12.2021).

34. Малюга Н. М., Циганкова (Скрипник) Л. С. Системи оплати праці в Україні: передумови обліку. *XVI Всеукраїнська студентська наукова конференція «Розвиток системи обліку, аналізу та аудиту: теорія, методологія, організація»*. Харків, 2020. С. 215–218.

35. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2(31). С. 56–59.

36. Мацибора В. І. Збарський В. К., Мацибора Т. В. Економіка підприємства: навчальний посібник. Київ: Каравела, 2008. 312 с.
37. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7461>.
38. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 303–308. URL: <http://yuv.onua.edu.ua/index.php/yuv/article/view/2060/2240>.
39. Міжнародна економіка: Підручник Г. Климко, В. Рокоча; Ред. Анатолій Румянцев; Київський нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. Київ: Знання-Прес, 2013. 447 с.
40. Мулик Т. О., Брижак І. І. Удосконалення оплати праці на підприємстві. 2020. URL: <http://intkonf.org/ken-mulik-t-o-brizhak-i-i-udoskonalennya-oplati-pratsi-napidpriemstvi>. (дата звернення: 26.12.2021).
41. Обіход С. В., Маслова О. Управління оплатою праці: навч. посібник. Житомир: ЖДТУ, 2011. 372 с.
42. Олійник С. О., Чухно К. В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці. *Розвиток аграрного сектору економіки України в умовах глобалізації: матеріали 73-ї Науково-практичної студентської конференції (Київ, 27 листопада 2019 року)*. м. Київ, 2019. С.119–120.
43. Олійник В. Оплата праці в державному секторі: термінологічний аспект. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016. №3 (7). С. 56–65.
44. Павловська Н. Удосконалення тарифної системи оплати праці на підприємств. *Економіка праці*. 2004. №1. С. 64–70.
45. Панчук Д. В. Економічна сутність оплати праці працівників підприємства, *Економіка, облік, податки в суспільстві*. 2019. № 3(5). С. 27–28.
46. Парінов А. Б. Гарантійні та компенсаційні виплати у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2019. 203 с.
47. Перечосова Г. В., Цветнова О. В. Удосконалення форм та систем оплати праці. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону*. 2012. № 5. С. 39–42.
48. Петренко Н. І. Войчак Л. О. Удосконалення організації обліку заробітної

плати та величина мінімальної заробітної плати. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 20. С. 1010–1015.

49. Петренко Н. О. Використання інноваційних форм проектування заробітної плати. *Бізнесінформ*. 2018. № 3. С. 429–434.

50. Платонова Г. А., Національне правове регулювання строків у трудовому праві. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 62–66.

51. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.2010 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

52. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони: наук. виробн. Журнал. Серія: Економіка та підприємництво*. 2015. № 3. С. 139-141.

53. Попович О. В., Гулько К. Ю. Організація обліку оплати праці та шляхи її вдосконалення. *Scientific achievements of modern society: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції* (Ліверпуль, 28-30 квітня 2020 року) м. Ліверпуль, 2020. С. 21–27.

54. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова від 8 лютого 1995 р. №100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>.

55. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.

56. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

57. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. 3-те вид., переробл. та доповн. Харків: Консум, 2002. 528 с.

58. Савченко А. М., Мироненко Т. В., Романченко О. І. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. *Економічна наука*. 2019. № 4. С. 83–87.

59. Семенов Г. А. Економіка підприємств: навчальний посібник: Вид. 2-ге, перероб. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 328 с.

60. Семенов Г. А., Складанна К. І. Аналіз показників використання фонду

оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2015. № 4. С. 82–86.

61. Скрипник Н. Є., Білоусова Д. В. Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. *Дніпропетровський національний університет ім. Олеся Гончара*. 2016. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/5942/198.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

62. Теліщук Л. О. Заробітна плата і питання її трансформації. *Фінанси України*. 2003. №6. С. 98–102.

63. Фурдуй К. О. Особливості обліку фонду оплати праці та аналізу використання трудових ресурсів у підприємстві: кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 071 – облік і оподаткування, галузь знань 07 – управління та адміністрування / наук. керівник І. В. Баришевська. Миколаїв: МНАУ, 2022. 165 с.

64. Цимбалюк С. О. Проектування основної заробітної плати на українських підприємствах: аналіз підходів. *Бізнесінформ*. 2013. № 12. С. 223–229.

65. Цимбалюк С. О. Аналіз політики оплати праці у сфері освіти з погляду концепції гідної праці. *Інноваційна економіка*. 2018. № 1-2. С. 130–137.

66. Чорнобай А. В. Оплата праці як одна з найважливіших складових частин політики доходів населення. *Агросвіт*. 2019. № 18. С. 68–71.

67. Шмиголь Н. М., Монастирська Д. С., Антонюк А. А. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2017. № 2 (89). С. 71–75.

68. Шот А. П., Ващук О. О. Аналітичний огляд змін законодавства у сфері оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 5. С. 41–44.

69. Шульга Н. В. Сутність оплати праці, її форми і системи. Проблеми формування ринкової економіки: міжвід. наук. збірник; відп. ред. О. О. Беляєв. Київ: КНЕУ, 2012. Вип. 10. С. 73–77.

70. Ясько К. В., Арехова М. М. Облік і контроль розрахунків з оплати праці

на підприємстві. *«Молодий вчений»*. 2017. № 11 (51). С. 1358–1361.

71. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53–60.

ДОДАТКИ

**Баланси Бердичівського управління Державної казначейської служби
України Житомирської області за 2018-2020 рр.**

			КОДИ		
			2019	01	01
Установа	Бердичівське управління Державної казначейської служби України Житомирської області	за ЄДРПОУ	37752874		
	Бердичів	за КОАТУУ	1810400000		
Організаційно-правова форма господарювання	Орган державної влади	за КОПФГ	410		
Орган державного управління	Державна казначейська служба України	за КОДУ	28774		
Вид економічної діяльності	Державне управління загального характеру	за КВЕД	84.11		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

БАЛАНС
на 01 січня 2019 року

Форма №1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	1 100 482	1 079 543
первісна вартість	1001	2 104 710	2 125 665
Знос	1002	1 004 228	1 046 122
Інвестиційна нерухомість:	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
Знос	1012	-	-
Нематеріальні активи:	1020	-	-
первісна вартість	1021	-	-
накопичена амортизація	1022	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1030	-	-
Довгострокові біологічні активи:	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
Знос	1042	-	-
Запаси	1050	8 089	14 654
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 108 571	1 094 197
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1110	-	-
Поточна дебіторська заборгованість:			
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	-	-
за наданими кредитами	1130	-	-
за виданими авансами	1135	-	-
за розрахунками із соціального страхування	1140	13 327	-

за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1150	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	-
<i>Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів у:</i>			
<i>національній валюті, у тому числі в:</i>	1160	42 181	200
<i>Касі</i>	1161	199	198
<i>Казначействі</i>	1162	41 982	2
<i>установах банків</i>	1163	-	-
<i>іноземній валюті</i>	1165	-	-
<i>Кошти бюджетів та інших клієнтів на:</i>			
<i>єдиному казначейському рахунку</i>	1170	-	-
<i>рахунках в установах банків, у тому числі:</i>	1175	-	-
<i>в національній валюті</i>	1176	-	-
<i>в іноземній валюті</i>	1177	-	-
Інші фінансові активи	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	55 508	200
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	3 440	3 658
БАЛАНС	1300	1 167 519	1 098 055
ПАСИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	1 100 482	2 125 665
Капітал у дооцінках	1410	-	-
Фінансовий результат	1420	49 952	-1 030 756
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	-	-
Усього за розділом I	1495	1 150 434	1 094 909
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
<i>Довгострокові зобов'язання:</i>			
<i>за цінними паперами</i>	1500	-	-
<i>за кредитами</i>	1510	-	-
<i>інші довгострокові зобов'язання</i>	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
<i>Поточні зобов'язання:</i>			
<i>за платежами до бюджету</i>	1540	-	-
<i>за розрахунками за товари, роботи, послуги</i>	1545	-	-
<i>за кредитами</i>	1550	-	-
<i>за одержаними авансами</i>	1555	-	-
<i>за розрахунками з оплати праці</i>	1560	13 961	-
<i>за розрахунками із соціального страхування</i>	1565	-	-
<i>за внутрішніми розрахунками</i>	1570	3 124	3 146
Усього за розділом II	1595	17 085	3 146
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	1 167 519	1 098 055

Керівник (посадова особа)
Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Тетяна ШЕВЧУК

Інна РОЩЕНЮК

			КОДИ		
			2020	01	01
Установа	Бердичівське управління Державної казначейської служби України Житомирської області	за ЄДРПОУ	37752874		
Територія	Бердичів	за КОАТУУ	1810400000		
Організаційно-правова форма господарювання	Орган державної влади	за КОПФГ	410		
Орган державного управління	Державна казначейська служба України	за КОДУ	28774		
Вид економічної діяльності	Державне управління загального характеру	за КВЕД	84.11		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

БАЛАНС
на 01 січня 2020 року

Форма №1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
<i>Основні засоби:</i>	1000	1 079 543	1 167 775
первісна вартість	1001	2 125 665	2 289 520
Знос	1002	1 046 122	1 121 745
<i>Інвестиційна нерухомість:</i>	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
Знос	1012	-	-
<i>Нематеріальні активи:</i>	1020	-	-
первісна вартість	1021	-	-
накопичена амортизація	1022	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1030	-	24 795
<i>Довгострокові біологічні активи:</i>	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	14 654	29 369
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
<i>Усього за розділом I</i>	1095	1 094 197	1 221 939
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
<i>Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:</i>	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акції та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
<i>Поточна дебіторська заборгованість:</i>			
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	-	-
за наданими кредитами	1130	-	-
за виданими авансами	1135	-	
за розрахунками із соціального страхування	1140	-	1 236
за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1150	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	-
<i>Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів у:</i>			

<i>національній валюті, у тому числі в:</i>	1160	200	1 046
<i>Касі</i>	1161	198	198
<i>Казначействі</i>	1162	2	848
<i>установах банків</i>	1163	-	-
<i>Дорозі</i>	1164	-	-
<i>іноземній валюті</i>	1165	-	-
<i>Кошти бюджетів та інших клієнтів на:</i>			
<i>єдиному казначейському рахунку</i>	1170	-	-
<i>рахунках в установах банків, у тому числі в:</i>	1175	-	-
<i>національній валюті</i>	1176	-	-
<i>іноземній валюті</i>	1177	-	-
<i>Інші фінансові активи</i>	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	200	2 282
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	3 658	2 014
БАЛАНС	1300	1 098 055	1 226 235
ПАСИВ	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	2 125 665	2 289 520
Капітал у дооцінках	1410	-	-
Фінансовий результат	1420	-1 030 756	-1 093 400
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	-	24 795
Усього за розділом I	1495	1 094 909	1 220 915
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
<i>Довгострокові зобов'язання:</i>			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
<i>Поточні зобов'язання:</i>			
за платежами до бюджету	1540	-	241
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	-	-
за кредитами	1550	-	-
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	-	995
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	3 146	4 084
Усього за розділом II	1595	3 146	5 320
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	1 098 055	1 226 235

Керівник (посадова особа)

Олександр ТАРНОПОЛЬСЬКИЙГоловний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)Тетяна САВІНА

	Дата (рік, місяць, число)		КОДИ		
			2021	01	01
Установа	Бердичівське управління Державної казначейської служби України Житомирської області	за ЄДРПОУ	37752874		
Територія	Бердичів	за КОАТУУ	1810400000		
Організаційно-правова форма господарювання	Орган державної влади	за КОПФГ	410		
Орган державного управління	Державна казначейська служба України	за КОДУ	28774		
Вид економічної діяльності	Державне управління загального характеру	за КВЕД	84.11		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

БАЛАНС
на 01 січня 2021 року

Форма №1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
<i>Основні засоби:</i>	1000	1 167 775	1 179 661
первісна вартість	1001	2 289 520	2 381 164
Знос	1002	1 121 745	1 201 503
<i>Інвестиційна нерухомість:</i>	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
Знос	1012	-	-
<i>Нематеріальні активи:</i>	1020	-	-
первісна вартість	1021	-	-
накопичена амортизація	1022	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1030	24 795	-
<i>Довгострокові біологічні активи:</i>	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	29 369	39 605
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 221 939	1 219 266
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
<i>Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:</i>	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акцій та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
<i>Поточна дебіторська заборгованість:</i>			
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	-	-
за наданими кредитами	1130	-	-
за виданими авансами	1135	-	
за розрахунками із соціального страхування	1140	1 236	-
за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1150	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	-

<i>Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів у:</i>			
національній валюті, у тому числі в:	1160	1 046	41 012
<i>Касі</i>	1161	198	-
<i>Казначействі</i>	1162	848	41 012
<i>установах банків</i>	1163	-	-
<i>Дорозі</i>	1164	-	-
<i>іноземній валюті</i>	1165	-	-
<i>Кошти бюджетів та інших клієнтів на:</i>			
<i>єдиному казначейському рахунку</i>	1170	-	-
рахунках в установах банків, у тому числі в:	1175	-	-
<i>національній валюті</i>	1176	-	-
<i>іноземній валюті</i>	1177	-	-
Інші фінансові активи	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	2 282	41 012
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	2 014	4 540
БАЛАНС	1300	1 226 235	1 264 818
ПАСИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	2 289 520	2 381 164
Капітал у дооцінках	1410	-	-
Фінансовий результат	1420	-1 093 400	-1 123 790
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	24 795	-
Усього за розділом I	1495	1 220 915	1 257 374
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
<i>Довгострокові зобов'язання:</i>			
<i>за цінними паперами</i>	1500	-	-
<i>за кредитами</i>	1510	-	-
<i>інші довгострокові зобов'язання</i>	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
<i>Поточні зобов'язання:</i>			
<i>за платежами до бюджету</i>	1540	241	-
<i>за розрахунками за товари, роботи, послуги</i>	1545	-	-
<i>за кредитами</i>	1550	-	-
<i>за одержаними авансами</i>	1555	-	-
<i>за розрахунками з оплати праці</i>	1560	995	-
<i>за внутрішніми розрахунками</i>	1570	4 084	7 444
Усього за розділом II	1595	5 320	7 444
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	-	-
БАЛАНС	1800	1 226 235	1 264 818

Керівник (посадова особа)
Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Інна РОЩЕНЮК

Тетяна САВІНА

**Звіти про фінансові результати Бердичівського управління Державної
казначейської служби України Житомирської області за 2018-2020 рр.**

	Дата (рік, місяць, число)		КОДИ		
			2019	01	01
Установа	Бердичівське управління Державної казначейської служби України Житомирської області	за ЄДРПОУ	37752874		
Територія	Бердичів	за КОАТУУ	1810400000		
Організаційно-правова форма господарювання		за КОПФГ	410		
Орган державного управління	Орган державної влади	за КОДУ	28774		
Вид економічної діяльності	Державна казначейська служба України	за КВЕД	84.11		
Одиниця виміру: грн	Державне управління загального характеру				
Періодичність: річна					

**ЗВІТ
ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
за 2018 рік**

Форма №2-дс

I. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
ДОХОДИ			
<i>Доходи від обмінних операцій</i>		-	-
Бюджетні асигнування	2010	3 220 925	2650445
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	-	-
Доходи від продажу активів	2030	113	-
Фінансові доходи	2040	-	-
Інші доходи від обмінних операцій	2050	234 437	123543
Усього доходів від обмінних операцій	2080	3 455 475	2773988
<i>Доходи від необмінних операцій</i>			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	-	-
Усього доходів від необмінних операцій	2170	-	-
Усього доходів	2200	3 455 475	2773988
ВИТРАТИ			
<i>Витрати за обмінними операціями</i>		-	-
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	3 545 009	2856432
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	-	-

Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	1 774	1520
Усього витрат за обмінними операціями	2290	3 546 783	2857952
<i>Витрати за необмінними операціями</i>			
Трансферти	2300	-	-
Інші витрати за необмінними операціями	2310	4 025	-
Усього витрати за необмінними операціями	2340	4 025	-
Усього витрат	2380	3 550 808	2857952
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	-95 333	-83964

**II. ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ) ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ КЛАСИФІКАЦІЄЮ ВИДАТКІВ
ТА КРЕДИТУВАННЯ БЮДЖЕТУ**

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Загальнодержавні функції	2420	3 550 808	2857952
Оборона	2430	-	-
Громадський порядок, безпека та судова влада	2440	-	-
Економічна діяльність	2450	-	-
Охорона навколишнього природного середовища	2460	-	-
Житлово-комунальне господарство	2470	-	-
Охорона здоров'я	2480	-	-
Духовний та фізичний розвиток	2490	-	-
Освіта	2500	-	-
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2510	-	-
УСЬОГО:	2520	3 550 808	2857952

III. ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ)

Стаття	Код рядка	Загальний фонд				Спеціальний фонд			
		план за звітний рік	план за звітний період з урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 5 мінус графа 4)	план за звітний рік	план за звітний період з урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 9 мінус графа 8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ДОХОДИ									
Податкові надходження	2530	-	-	-	-	-	-	-	-
Неподаткові надходження	2540	-	-	-	-	-	-	-	-
Доходи від власності та підприємницької діяльності	2541	-	-	-	-	-	-	-	-
Адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційної господарської діяльності	2542	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші неподаткові надходження	2543	-	-	-	-	-	-	-	-
Власні надходження бюджетних установ	2544	-	-	-	-	-	-	-	-
Доходи від	2550	-	-	-	-	-	-	-	-

<i>операцій з капіталом</i>									
Офіційні трансферти, з них:	2560	-	-	-	-	-	-	-	-
від органів державного управління	2561	-	-	-	-	-	-	-	-
Цільові фонди	2570	-	-	-	-	-	-	-	-
Надходження державних цільових фондів	2580	-	-	-	-	-	-	-	-
Надходження Пенсійного фонду України	2581	-	-	-	-	-	-	-	-
Надходження Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	2582	-	-	-	-	-	-	-	-
Надходження Фонду соціального страхування України	2583	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші надходження	2590	-	-	-	-	-	-	-	-
Усього доходів	2600	-	-	-	-	-	-	-	-
ВИТРАТИ									
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2610	-	-	-	-	-	-	-	-
Використання товарів і послуг	2620	-	-	-	-	-	-	-	-
Обслуговування боргових зобов'язань	2630	-	-	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти, з них:	2640	-	-	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-	-	-

IV. ЕЛЕМЕНТИ ВИТРАТ ЗА ОБМІННИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Витрати на оплату праці	2820	2 515 155	2213477
Відрахування на соціальні заходи	2830	548 330	475898
Матеріальні витрати	2840	420 777	86757
Амортизація	2850	60 747	54804
Інші витрати	2860	1 774	1520
Усього	2890	3 546 783	2832456

Керівник (посадова особа)

Тетяна ШЕВЧУК

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Інна РОЩЕНЮК

			КОДИ		
			2020	01	01
Установа	Бердичівське управління Державної казначейської служби України Житомирської області	за ЄДРПОУ	37752874		
Територія	Бердичів	за КОАТУУ	1810400000		
Організаційно-правова форма господарювання	Орган державної влади	за КОПФГ	410		
Орган державного управління	Державна казначейська служба України	за КОДУ	28774		
Вид економічної діяльності	Державне управління загального характеру	за КВЕД	84.11		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

ЗВІТ
ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
за 2019 рік

Форма №2-дс

I. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
ДОХОДИ			
<i>Доходи від обмінних операцій</i>		-	-
Бюджетні асигнування	2010	3 992 746	3 220 925
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	-	-
Доходи від продажу активів	2030	-	113
Фінансові доходи	2040	-	-
Інші доходи від обмінних операцій	2050	184 076	234 437
Усього доходів від обмінних операцій	2080	4 176 822	3 455 475
<i>Доходи від необмінних операцій</i>			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	-	-
Усього доходів від необмінних операцій	2170	-	-
Усього доходів	2200	4 176 822	3 455 475
ВИТРАТИ			
<i>Витрати за обмінними операціями</i>		-	-
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	4 224 529	3 545 009
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	-	-
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	10 331	1 774
Усього витрат за обмінними операціями	2290	4 234 860	3 546 783
<i>Витрати за необмінними операціями</i>			
Трансферти	2300	-	-

Інші витрати за необмінними операціями	2310	5 106	4 025
Усього витрат за необмінними операціями	2340	5 106	4 025
Усього витрат	2380	4 239 966	3 550 808
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	-63 144	-95 333

**II. ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ) ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ КЛАСИФІКАЦІЄЮ ВИДАТКІВ
ТА КРЕДИТУВАННЯ БЮДЖЕТУ**

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Загальнодержавні функції	2420	4 239 966	3 550 808
Оборона	2430	-	-
Громадський порядок, безпека та судова влада	2440	-	-
Економічна діяльність	2450	-	-
Охорона навколишнього природного середовища	2460	-	-
Житлово-комунальне господарство	2470	-	-
Охорона здоров'я	2480	-	-
Духовний та фізичний розвиток	2490	-	-
Освіта	2500	-	-
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2510	-	-
УСЬОГО:	2520	4 239 966	3 550 808

III. ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ)

Стаття	Код рядка	Загальний фонд			Спеціальний фонд		
		план на звітний рік	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 4 мінус графа 3)	план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 7 мінус графа 6)
1	2	3	4	5	6	7	8
ДОХОДИ							
<i>Податкові надходження</i>	2530	-	-	-	-	-	-
<i>Неподаткові надходження</i>	2540	-	-	-	-	-	-
Доходи від власності та підприємницької діяльності	2541	-	-	-	-	-	-
Адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційної господарської діяльності	2542	-	-	-	-	-	-
Інші неподаткові надходження	2543	-	-	-	-	-	-
Власні надходження бюджетних установ	2544	-	-	-	-	-	-
<i>Доходи від операцій з капіталом</i>	2550	-	-	-	-	-	-
<i>Офіційні трансферти, з них:</i>	2560	-	-	-	-	-	-
від органів державного управління	2561	-	-	-	-	-	-
Цільові фонди	2570	-	-	-	-	-	-
<i>Надходження державних цільових фондів</i>	2580	-	-	-	-	-	-
Надходження Пенсійного фонду України	2581	-	-	-	-	-	-
Надходження Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	2582	-	-	-	-	-	-
Надходження Фонду соціального страхування України	2583	-	-	-	-	-	-
Інші надходження	2590	-	-	-	-	-	-
Усього доходів	2600	-	-	-	-	-	-
ВИТРАТИ							
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2610	-	-	-	-	-	-
Використання товарів і послуг	2620	-	-	-	-	-	-

Обслуговування боргових зобов'язань	2630	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти, з них:	2640	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2660	-	-	-	-	-	-
Нерозподілені видатки	2670	-	-	-	-	-	-
Придбання основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти, з них:	2690	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	2700	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	2710	-	-	-	-	-	-
Усього витрат	2780	-	-	-	-	-	-
Профіцит/дефіцит за звітний період	2790	-	-	-	-	-	-

IV. ЕЛЕМЕНТИ ВИТРАТ ЗА ОБМІННИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Витрати на оплату праці	2820	3 199 988	2 515 155
Відрахування на соціальні заходи	2830	676 197	548 330
Матеріальні витрати	2840	272 221	420 777
Амортизація	2850	76 123	60 747
Інші витрати	2860	10 331	1 774
Усього	2890	4 234 860	3 546 783

Керівник (посадова особа)

Олександр ТАРНОПОЛЬСЬКИЙ

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Інна РОЩЕНЮК

			КОДИ		
			2021	01	01
Установа	Бердичівське управління Державної казначейської служби України Житомирської області	за ЄДРПОУ	37752874		
Територія	Бердичів	за КОАТУУ	1810400000		
Організаційно-правова форма господарювання	Орган державної влади	за КОПФГ	410		
Орган державного управління	Державна казначейська служба України	за КОДУ	28774		
Вид економічної діяльності	Державне управління загального характеру	за КВЕД	84.11		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ за 2020 рік

Форма №2-дс

І. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
ДОХОДИ			
<i>Доходи від обмінних операцій</i>		-	-
Бюджетні асигнування	2010	4 161 748	3 992 746
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	-	-
Доходи від продажу активів	2030	387	-
Фінансові доходи	2040	-	-
Інші доходи від обмінних операцій	2050	254 473	184 076
Усього доходів від обмінних операцій	2080	4 416 608	4 176 822
<i>Доходи від необмінних операцій</i>			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	-	-
Усього доходів від необмінних операцій	2170	-	-
Усього доходів	2200	4 416 608	4 176 822
ВИТРАТИ			
<i>Витрати за обмінними операціями</i>		-	-
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	4 441 421	4 224 529
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	-	-
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	1 653	10 331
Усього витрат за обмінними операціями	2290	4 443 074	4 234 860
<i>Витрати за необмінними операціями</i>			
Трансферти	2300	-	-
Інші витрати за необмінними операціями	2310	8 600	5 106

<i>Усього витрат за необхідними операціями</i>	2340	8 600	5 106
<i>Усього витрат</i>	2380	4 451 674	4 239 966
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	-35 066	-63 144

II. ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ) ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ КЛАСИФІКАЦІЄЮ ВИДАТКІВ ТА КРЕДИТУВАННЯ БЮДЖЕТУ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Загальнодержавні функції	2420	4 451 674	4 239 966
Оборона	2430	-	-
Громадський порядок, безпека та судова влада	2440	-	-
Економічна діяльність	2450	-	-
Охорона навколишнього природного середовища	2460	-	-
Житлово-комунальне господарство	2470	-	-
Охорона здоров'я	2480	-	-
Духовний та фізичний розвиток	2490	-	-
Освіта	2500	-	-
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2510	-	-
УСЬОГО:	2520	4 451 674	4 239 966

III. ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ)

Стаття	Код рядка	Загальний фонд			Спеціальний фонд		
		план на звітний рік	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 4 мінус графа 3)	план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 7 мінус графа 6)
1	2	3	4	5	6	7	8
ДОХОДИ							
<i>Податкові надходження</i>	2530	-	-	-	-	-	-
<i>Неподаткові надходження</i>	2540	-	-	-	-	-	-
Доходи від власності та підприємницької діяльності	2541	-	-	-	-	-	-
Адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційної господарської діяльності	2542	-	-	-	-	-	-
Інші неподаткові надходження	2543	-	-	-	-	-	-
Власні надходження бюджетних установ	2544	-	-	-	-	-	-
<i>Доходи від операцій з капіталом</i>	2550	-	-	-	-	-	-
<i>Офіційні трансферти, з них:</i>	2560	-	-	-	-	-	-
від органів державного управління	2561	-	-	-	-	-	-
Цільові фонди	2570	-	-	-	-	-	-
<i>Надходження державних цільових фондів</i>	2580	-	-	-	-	-	-
Надходження Пенсійного фонду України	2581	-	-	-	-	-	-
Надходження Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	2582	-	-	-	-	-	-
Надходження Фонду соціального страхування України	2583	-	-	-	-	-	-
Інші надходження	2590	-	-	-	-	-	-
Усього доходів	2600	-	-	-	-	-	-
ВИТРАТИ							
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2610	-	-	-	-	-	-
Використання товарів і послуг	2620	-	-	-	-	-	-
Обслуговування боргових зобов'язань	2630	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти, з них:	2640	-	-	-	-	-	-

органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2660	-	-	-	-	-	-
Нерозподілені видатки	2670	-	-	-	-	-	-
Придбання основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансфери, з них:	2690	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	2700	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	2710	-	-	-	-	-	-
Усього витрат	2780	-	-	-	-	-	-
Профіцит/дефіцит за звітний період	2790	-	-	-	-	-	-

IV. ЕЛЕМЕНТИ ВИТРАТ ЗА ОБМІННИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Витрати на оплату праці	2820	3 211 799	3 199 988
Відрахування на соціальні заходи	2830	686 395	676 197
Матеріальні витрати	2840	458 793	272 221
Амортизація	2850	84 434	76 123
Інші витрати	2860	1 653	10 331
Усього	2890	4 443 074	4 234 860

Керівник (посадова особа)

Інна РОЩЕНЮК

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Тетяна САВІНА