

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВІДПУСКНИХ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Кравченко О.В.,

*к.е.н, доцент кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування
Сумський державний університет, м. Суми
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007, Україна
e.kravchenko@uabs.sumdu.edu.ua*

Дмитренко А.В.,

*д.е.н, доцент кафедри фінансів, банківського бізнесу та оподаткування
Національний університет "Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка",
Першотравневий проспект, 24, м. Полтава, 36011, Україна
av_dmitrenko@ukr.net*

Говорун І.А.,

*студент кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування
Сумський державний університет, м. Суми
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007, Україна
govorun.irina@ukr.net*

Кравченко Д.О.,

*студент кафедри комп'ютерних наук
Сумський державний університет, м. Суми
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007, Україна
dimkarmk4444@gmail.com*

В умовах ринкової економіки зарплата є важливим елементом ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції й виражає ринкову вартість використання найманої праці. Різноманітні аспекти соціально-трудова відносин позначаються на рівні заробітної плати і доходах робітників. Заробітна плата педагогів, порівняно з іншими галузями бюджетної сфери, має певні особливості: регулюється низкою спеціальних нормативних актів, є гарантованою величиною доходу, виплачується, переважно, за розумову працю, залежить від рівня їх кваліфікації. Відпускні є виплатами працівникам за невідпрацьований час зі збереженням місця роботи і середнього заробітку, забезпечуючи основне конституційне право на відпочинок. Всі відносини роботодавця і найманих працівників щодо питань оплати праці і відпусток регулюються трудовим законодавством: нормативно-правовими актами, генеральними, галузевими та регіональними угодами, колективними договорами.

Дане дослідження присвячено розгляду теоретичних та методичних питань та проблем організації обліку відпускних, визначення напрямків вдосконалення.

У даній статті проаналізовано особливості нарахування, обліку та виплати заробітної плати та відпускних в закладах загальної середньої освіти. Наведено характеристику різних видів відпусток згідно з чинним законодавством. Розглянуто питання надання та виплати щорічних відпусток педагогам та визначення їх розміру, випадки утворення невикористаних відпусток та виплат грошової компенсації. В процесі ведення бухгалтерського обліку таких розрахунків відбуваються різні операції, які оформлюються первинними документами, фіксуються у формах звітності. Недотримання вимог законодавства про надання та розрахунок відпусток загрожує санкціями і штрафами, що накладаються як на відповідальних осіб, так і на установу.

Наведено основні елементи, що потребують розкриття в Наказі про облікову політику в частині виплат працівникам. Запропоновано алгоритм розрахунку середньоденної заробітної плати з включенням окремих виплат до загального доходу працівника у розрахунковому періоді за видами відпусток.

Ключові слова: облік, контроль, методика, заробітна плата, заклад освіти, відпускні.

DOI: 10.21272/1817-9215.2022.1-9

ВСТУП

В системі забезпечення ефективного функціонування кожної установи бюджетної сфери саме витрати на оплату праці відіграють особливу роль та потребують дослідження з різних напрямів: економічного, соціального. Функція оплати праці проявляється через призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні та реалізації інтересів різних суб'єктів соціально-трудова відносин. Пріоритетним напрямом фінансування для кожної держави є оплата праці освітян.

Саме через ефективну державну політику у сфері освіти можна отримати соціальний і економічний ефект. В Україні на сьогодні освітня галузь перебуває під впливом різних модернізаційних змін системного та масштабного характеру, що потребує відповідного якісного вдосконалення економічних важелів та інструментів управління. Серед них першочерговими є достатнє фінансування та ефективне витрачання коштів у цій сфері. Для установ цієї галузі характерним є те, що видатки на виплату зарплати та її складових в них є найбільшими за питомою вагою та відбуваються за окремими статтями, що визначені як захищені. Саме тому необхідним є дослідження питань щодо своєчасності та правильності нарахування заробітної плати та її складових, визначення напрямів вдосконалення.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Проблеми освіти та її фінансування досліджувалися в працях багатьох фахівців, таких як: Атамас П.І., Джога Р.Т., Лемішовський В.І., Левицька С.О., Свірко С.В. та інші. Проте, за умов неефективності існуючого механізму організації заробітної плати та недосконалості ринкових регуляторів формування заробітної плати процеси у сфері оплати праці потребують детального перегляду теоретичних основ і практичних аспектів її організації, в тому числі в частині нарахування, обліку та виплати відпускних. Це буде стимулювати фахівців до роботи в комунальних закладах задля підвищення цінності висококваліфікованих спеціалістів.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою дослідження є розгляд теоретичних та методичних питань у сфері організації та методики обліку нарахування відпускних освітянам, а також розроблення рекомендацій щодо їх вдосконалення.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для вирішення поставлених завдань, всебічного та достовірного вивчення було використано загальні методи наукового дослідження: аналізу і синтезу, індукції і дедукції – для деталізації об'єкта і предмета дослідження; комплексного і системного підходу – для дослідження ознак відпусток; наукової абстракції – для встановлення підходів до трактування основних понять; порівняння - для встановлення подібності і розходження предметів та явищ дійсності, логічного аналізу – для формулювання висновків.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Ефективність використання існуючого кваліфікаційно-творчого потенціалу працівників освітньої сфери значною мірою залежить від наукової обґрунтованості застосовуваних форм і методів оплати праці. Одним з напрямів сучасної стратегії економічного розвитку в Україні є модернізація системи освіти, трансформація та інтеграція в європейський і світовий освітній простір.

Право на якісну освіту реалізується тільки за умови достатнього рівня фінансування галузі освіти та ефективного механізму використання отриманих коштів. У 2021 році рівень заробітної плати працівників освітньої галузі було підвищено відповідно на виконання умов Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» [4]. У 2019 р. кількість закладів загальної середньої освіти становила 15,2 тис., у 2020 р - 14,9 тис. Згідно з Бюджетним кодексом та Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту» процес фінансування державних і комунальних закладів загальної середньої освіти відбувається за кошт державного і місцевих бюджетів та інших джерел, законодавство не заборонених, наприклад, грантів, благодійної допомоги, тощо [1, 5, 6]. За чинними нормами права державою забезпечується освітні асигнування не менше ніж 7 % від ВВП. Так, з державного бюджету заклади загальної середньої освіти отримують освітню субвенцію на оплату праці з нарахуваннями педагогічним працівникам. У 2021 році

освітня субвенція на зарплати вчителям становила 99,6 млрд. грн. [4]. Зарплата (основна) педагогів закладів освіти має певні особливості: регулюється державою, є гарантованою величиною доходу та перебуває в залежності від рівня кваліфікації - тарифікація вчителя за Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетних установ. З 1 січня 2021 року посадові оклади вчителів зросли більше ніж на 20%, а середня зарплата становила більше ніж 14000 грн., також з грудня відбудеться зростання ще на 8,4% [4]. У Державному бюджеті на 2022 рік [5] Міністерству освіти і науки України передбачено видатки обсягом 153,7 млрд. грн., це на 14,4 млрд грн. більше, ніж у 2021 році. Загальний обсяг освітньої субвенції, яку використовують для виплати заробітних плат, становить 108 млрд. грн. У відсотковому співвідношенні – це на 8,8% більше, ніж у 2021-му. У Мінфіні порахували, що зарплата вчителя наступного року зросте приблизно на 8%. В цілому збільшення оплати праці педагогів відбудеться на 28,4%. У 2022 р. обсяг освітньої субвенції передбачено у розмірі, що враховує середню заробітну плату вчителя менше 3 прожиткових мінімумів для працездатних осіб.

У сфері освіти поширена почасова форма оплати праці. До основних факторів, що впливають на форму оплати праці в закладах освіти є: функції працівників у процесі надання освітніх послуг, зміст і характер їх роботи, умови та особливості праці та ін. Всі ці аспекти соціально-трудова відносин позначаються на рівні зарплати і доходах робітників.

Функцію стимулювання зарплати виконують надбавки, які в межах фонду заробітної плати мають право застосовувати керівники закладів освіти. Найчастіше це доплати за вислугу років, перевірку зошитів, класне керівництво, завідування навчальним кабінетом, почесні звання та ін. Розмір таких надбавок максимально не повинен перевищувати 50% від посадового окладу робітника.

Згідно з НП(С)БОДС 132 [15] до виплат працівникам можуть бути включені такі як: поточні, виплати при звільненні та інші виплати. Зарплата за окладами та тарифами віднесена до поточних; також до них включено виплати за невідпрацьований час – відпустки. Відпусткою називається відпочинок протягом декількох днів за умов збереження місця роботи і середнього заробітку.

Формально відпускні є зарплатою за час відпустки. Саме через надання працівникам щорічної оплачуваної відпустки відбувається реалізація їх основного конституційного права на відпочинок. Час своєї відпустки працівник може використовувати на власний розсуд. Протягом цього відпочину працівник не виконує своїх обов'язків за трудовим договором.

Всі відносини роботодавця і найманих працівників щодо питань оплати праці і відпусток регулюються чинним трудовим законодавством: нормативно-правовими актами, генеральними, галузевими та регіональними угодами, колективними договорами. Основними законодавчими актами за даним питанням є: Кодекс законів про працю України та Закон України «Про відпустки» [10, 12]. Вони регулюють питання щодо порядку та умов надання, тривалості відпусток працівникам, що знаходяться в трудових відносинах з закладами освіти. Щорічні відпустки включають основну та додаткову [10].

На основну мають право всі працівники, щоб отримати інші види - необхідні мати спеціальні підстави. Період основної відпустки для керівників закладів освіти, педагогічних, наукових та науково-педагогічних працівників становить 56 календарних днів, для всіх інших – не менш ніж 24 дні. Закріплено також можливість поділу щорічної відпустки на вимогу працівника, можливість відкликання працівника з щорічної відпустки за певних обставин. Тривалість відпустки встановлено у календарних днях, без врахування святкових та неробочих днів, збільшуючи її на їх кількість (кількість вихідних днів, які припадають на відпускний період, відпустку не подовжує).

Додаткові щорічні відпустки застосовують за умов роботи із шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер праці, додаткові відпустки окремим

категоріям ветеранів війни [14]. Такі відпустки можуть надаватися одночасно зі щорічною основною відпусткою або окремо від неї за бажанням працівника. Також існують відпустки без збереження зарплати, що надаються працівникові в обов'язковому порядку або за угодою сторін.

Також можуть бути інші види відпусток, що конкретизовано в колективному договорі (угоді). Перелік видів відпусток наведено на рис. 1.

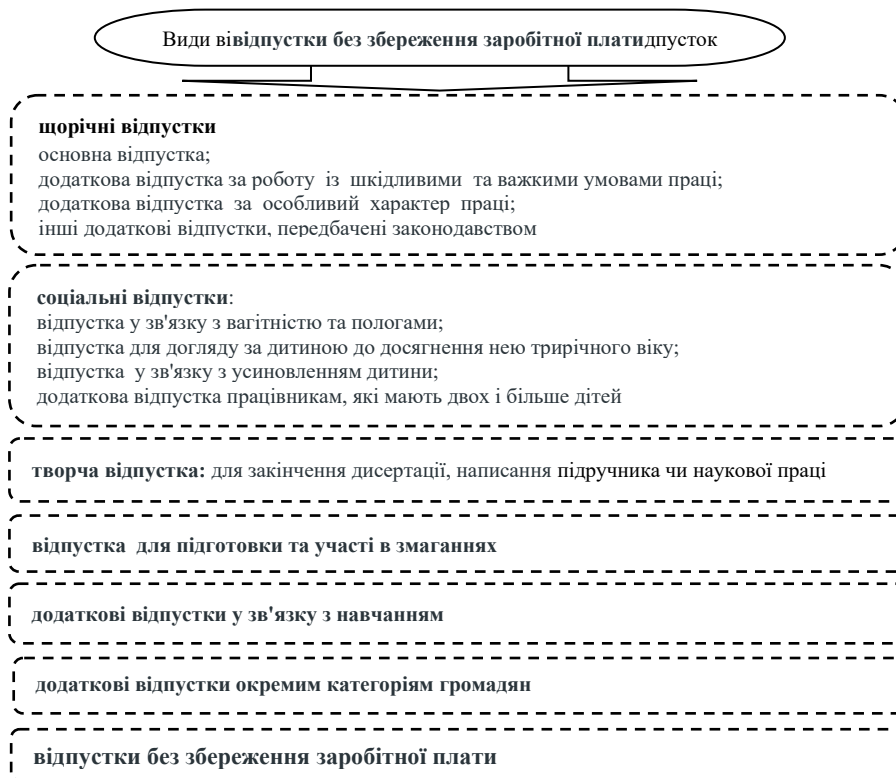


Рисунок 1- Види відпусток

У перший рік роботи щорічна основна відпустка надається тільки після 6 місяців безперервної роботи (у закладах освіти вона повинна надаватися у період літніх канікул), після цього вона може бути надана робітнику в будь-який час відповідного робочого року. Надання відпусток визначається з урахуванням особливостей діяльності закладу у графіку надання відпусток за погодженням із профспілкою. Робітника, не пізніше ніж за два тижні до визначеного у графіку терміну, повинні повідомити про дату початку відпустки [14].

На вимогу робітника щорічна відпустка може бути перенесена на інший період за умови узгодження сторін трудового договору. Також таке право має власник, але за умови письмової згоди робітника, якщо надання відпустки може несприятливо вплинути на стан нормальної роботи закладу освіти. В такому випадку частину відпустки (не менше ніж 24 календарні дні) повинні надати в поточному робочому році. Невикористану частину можуть надати після закінчення дії факторів, які прервали відпустку, або виплатити грошову компенсацію робітнику у випадку його звільнення. Її можуть надати педагогам-освітянам в будь-який канікулярний період.

Грошові відпустки за невикористані щорічні відпустки, а також додаткові відпустки за дітей є виплатами за невідпрацьований робочий час, що належить до складу фонду додаткової зарплати. Відпустку надають працівнику на підставі заяви та наказу про надання відпустки. Протягом періоду карантину може бути надана

відпустки без збереження зарплати, але тільки за бажанням працівника. Термін її не повинен перевищувати 15 календарних днів. Оскільки багато освітян мають дітей дошкільного та шкільного віку, що не можуть відвідувати заклади освіти у зв'язку з карантинним режимом, то їм можуть надавати відпустки без збереження зарплати за їх бажанням.

У травні 2021 р. було ухвалено нову Галузеву угоду між Міністерством освіти та науки України і Профспілкою працівників освіти та науки на 2021-2025 роки [2], в якій узгоджено питання щодо забезпечення своєчасного та правильного встановлення і виплати працівникам заробітної плати з урахуванням розміру мінімальної, освіти, стажу, категорії, звань, наукових ступенів, преміювання, забезпечення надання працівникам щорічних відпусток відповідної тривалості та ін.

Деякі питання щодо оплати праці педагогічних працівників закладів освіти розглянуті в різних постановках Кабінету міністрів України. Так, визначено, що для педагогічних працівників оплата праці яким здійснюється за тарифною сіткою, за час карантину виплачують заробітну плату, встановлену під час тарифікації [17].

Конкретні питання щодо заробітної плати висвітлюються в колективному договорі, в якому юридично закріплено відносини між роботодавцем та працівником закладу. Визначення розміру відпускних передбачає розрахунок середнього заробітку відповідно до Порядку визначення середньої заробітної плати [11]. До цього заробітку включають виплати за останні 12 календарних місяців роботи, з грудня 2020 року не застосовують норми щодо коригування відпускних через збільшення окладів працівників освіти (якщо інше не закріплено в колективних договорах, тобто при підвищенні посадових окладів збушується і розмір відпускних). Витрати на оплату відпусток здійснюють за кошти закладу освіти, призначених на оплату праці, з включенням їх до витрат звітного періоду. За кошти органів державного соціального страхування здійснюють виплату соціальних відпусток. Загальний розмір відпускних дорівнює добутку кількості днів у відпускному періоді та розрахованому середньоденному заробітку. Суми нарахованих відпускних підлягають оподаткуванню за загальними діючими правилами. Вони є оподатковуваними доходами платника податків (працівника).

Законодавчо встановлено, що відпускні виплачуються не пізніше ніж за три дні до початку відпустки. У випадку порушення цього на вимогу працівника відпустка повинна бути перенесена на інший період.

При наданні щорічної відпустки виплачується допомога на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу. В процесі ведення обліку розрахунків з оплати праці, елементом яких є і розрахунки за відпускними, відбуваються різні операції, які засвідчують прийняття, переведення, звільнення працівників, надання їм відпустки – це стосується кадрових питань, а також щодо її нарахування та виплат. Своєчасність та правильність оформлення таких операцій дозволяє виконувати вимоги чинного трудового законодавства. Нарахування відпускних здійснюється на підставі поданої заяви працівника та оформлення відповідних Наказів по закладу про надання відпустки, обов'язково зазначають кількість днів відпустки, вказують про це у таблиці обліку відпрацьованого робочого часу. Нараховані, утримані та виплачені суми за відпускними включаються у розрахунково-платіжну відомість за поточний місяць. З суми нарахованих відпускних здійснюють необхідні утримання ПДФО та військового збору на підставі розрахунків бухгалтерії, довідки бухгалтерії, заяви працівників. Аналітичний облік розрахунків ведуть за кожним працівником, видам виплат та утримань з урахуванням потреб закладу. Всі проведені нарахування виплат відображають в особистій картці-довідці працівника. Всю суму нарахованих і виплачених відпускних відображають у звітності з ЄСВ та додатках за звітний місяць, в якому почалася відпустка. За підсумками розрахунково-платіжних відомостей про нарахування та виплати зарплати складають меморіальний ордер №5 – зведення із зарплати, в якому вказують проведені за звітний місяць види нарахувань, кореспондуючі рахунки у розрізі коштів фондів, додаючи всі документи,

які були підставою для здійснення проведених в документі витрат. Дані з меморіального ордеру переносять до книги журнал-Головна.

Для обліку всіх видів виплат працівникам, у тому числі й відпускних використовують рахунок 6511 «Розрахунки із заробітної плати», за кредитом якого відображають здійснені нарахування, а за дебетом – їх виплати та проведені утримання, залишок буде відображати заборгованість по виплатам.

Недотримання вимог законодавства щодо відпусток загрожує санкціями і штрафами, що накладаються як на відповідальних осіб, так і на організацію. Основними порушеннями є помилки у визначенні кількості робочих днів відпрацьованих працівником, який в цей час міг перебувати у додатковій оплачуваній відпустці, тобто може бути зайво нарахована зарплата. Також може бути неправильно розрахована середня зарплата, суми при виплаті компенсації за невикористану відпустку. Саме тому, особливу увагу слід приділити визначенню основних елементів облікової політики в частині виплат працівникам, в тому числі й відпускних. До основних завдань її формування можна віднести:

- дотримання порядку нарахування оплати праці працівникам;
- правильний і своєчасний розрахунок з працівниками з оплати праці;
- своєчасне документальне оформлення всіх операцій щодо оплати праці;
- контроль за використанням фонду оплати праці;
- своєчасне складання та подання звітності щодо оплати праці.

Це дозволить підвищити якість формування облікової інформації та підготовки звітності, забезпечувати контроль за дотриманням законодавства і доцільністю проведених операцій, враховуючи галузеві особливості закладу освіти. Важливим аспектом нарахування відпускних є включення окремих виплат до загального доходу працівника у розрахунковому періоді. Для розрахунку сум відпускних можна використовувати алгоритм розрахунку середньоденної зарплати – рисунок 2.



Рисунок 2 – Алгоритм розрахунку середньої заробітної плати за видами відпусток

При проведенні розрахунків слід також враховувати випадки підвищення тарифних ставок і посадових окладів, святкові та неробочі дні, які припадають на період відпустки. В таких випадках у разі донарахування за попередні місяці доплати мають бути віднесені до заробітку тих місяців, за який вони мали бути нараховані. Отриманий результат множимо на число календарних днів відпустки, при цьому святкові та неробочі дні, які припадають на період відпустки згідно з законодавством, у розрахунок відпустки не включають і не оплачують, на їх кількість можна продовжити оплачувану відпустку.

Особливої уваги з метою усунення недоліків в бухгалтерському обліку відпускних в закладах освіти потребують питання правильності визначення виду відпустки – основна, додаткова, соціальна, творча, правильність її оформлення, наявність заяви працівника, оформленої за 14 днів, що передують відпустці, наявність довідки-виклику на заліково-екзаменаційну сесію вищого закладу освіти, наказ про надання відпустки, тривалість відпустки, правильність розрахунку виплат під час відпустки, правильність відображення сум в бухгалтерському обліку, правильність визначення сум при виплаті компенсації за невикористану відпустку. Ці питання повинні бути під постійним контролем як з боку перевіряючих органів, так і з боку керівництва кожної установи.

Отже, розглянуті напрями вдосконалення організації обліку дозволять сприяти підвищенню ефективності процесу нарахування заробітної плати та відпускних працівникам навчальних закладів.

ВИСНОВКИ

Видатки на оплату праці є одним з основних об'єктів обліку і контролю, що забезпечують можливість здійснення діяльності закладів загальної середньої освіти, які фінансуються з бюджету. Право на відпустку працівників закріплено чинним законодавством, а правильність документального оформлення, нарахування та виплати відпускних повинно здійснюватися тільки в межах визначених законодавством. Від правильності відображення їх в обліку залежить фінансовий результат виконання кошторису, достовірність сформованої інформації, добробут та матеріальна зацікавленість працівника.

SUMMARY

Kravchenko O., Dmytrenko A., Govoryn I., Kravchenko D. Peculiarities of accounting of holiday pay in educational institutions and directions of its improvement.

In a market economy, a salary are an important element of the labor market, formed due to the interaction of labor demand and supply and expresses the market value of the use of hired labor. Various aspects of social and labor relations affect salaries and incomes. Salaries of teachers, compared to other sectors of the publish institutions, have certain features: regulated by many special regulations, is a guaranteed amount of income, paid mainly for mental work, depending on the level of their qualifications. Holidays are payments to employees for the unworked time while maintaining a job and average earnings, ensuring the fundamental constitutional right to rest. All relations between employers and employees on issues of remuneration and leave are regulated by labor legislation: regulations, general, sectoral, and regional agreements, collective agreements.

This study is devoted to the theoretical and methodological issues and problems of the organization of holiday accounting, determining areas for improvement.

This article analyzes the features of the calculation, accounting and payments of salaries and holidays in general secondary education. According to the current legislation, the characteristics of different types of vacations are given. The main issues of granting and paying annual leave to teachers and determining their size, unused holiday pay cases, and payment of monetary compensation are considered. In accounting for such calculations, various transactions occur, made out by primary documents recorded in reporting forms. Failure to comply with the non-compliance with current legislation on the granting and calculating leave threatens sanctions and fines imposed on both responsible persons and the institution itself.

The main elements that need to be disclosed in the Order on Accounting Policy in terms of payments to employees of educational institutions are listed. An algorithm for calculating the average daily wage with the inclusion of individual payments to the employee's total income in the calculation period by type of leave has been developed and proposed for use.

Keywords: accounting, control, methodology, salary, educational institution, holiday pay.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бюджетний кодекс України : Закон України від 09.07.2010 р. № 2478-VI. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=245617&p=1282847394309931> (дата звернення: 15.01.2022)
2. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 р. р. : Лист Мінекономки від 18.06.2021 р. № 12. URL: <http://pon.org.ua/ugoda/> (дата звернення: 17.01.2022)
3. Забезпечуємо ведення бухгалтерського обліку в органі управління освітою: *Порадник для голів та управлінців освітою територіальних громад* / за заг. ред. Протасової Н., Полторака В., Жабенко Л., К.: ТОВ «Агентство Україна», 2020. 15 с.
4. Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 09.12.2020 № 1082-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> (дата звернення: 19.01.2022)
5. Про Державний бюджет України на 2022 рік : Закон України від 02.12.2021 № 1928-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text> (дата звернення: 12.01.2022)
6. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 15.01.2022)
7. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 22.01.2022)
8. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03. 07. 1991 р. № 1282-XII. / Верховна Рада України URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>. (дата звернення: 15.01.2022)
9. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>. (дата звернення: 14.01.2022)
10. Про відпуски : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 14.01.2022)
11. Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 р. №102. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93> (дата звернення: 16.01.2022)
12. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 322-VIII. / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.01.2022)
13. Кравченко О. В., Овчарова Н. В., Говорун І. А. Особливості обліку заробітної плати в закладах загальної середньої освіти. *Modern Economics*. 2020. № 20(2020). С. 137-141. URL: [https://doi.org/10.31521/modecon.V20\(2020\)-22](https://doi.org/10.31521/modecon.V20(2020)-22). (дата звернення: 15.01.2022)
14. Кравченко О. В., Говорун І. А. Актуальні проблеми регулювання трудових відносин URL: http://univd.edu.ua/general/publishing/konf/24_04_2020/pdf/49.pdf (дата звернення: 15.01.2022)
15. Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку в державному секторі : Наказ міністерства фінансів України від 24.12.2010 р. №16292. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0> (дата звернення: 15.01.2022)
16. План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі : Наказ міністерства фінансів України від 31.12.2013 р. № 1203. URL: <https://buhgalter.com.ua/zakonodavstvo/buhgalterskiy-oblik> (дата звернення: 14.01.2022)
17. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : Наказ міністерства освіти і науки України від 03.10. 2005 р. № 1130/11410. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05> (дата звернення: 15.01.2022)

REFERENCES

1. Byudzhetniy kodeks Ukraini : Zakon Ukrainy 09.07.2010 № 2478-VI. Retrieved from <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=245617&p=1282847394309931>.
2. Galuzeva ugodu mizh Ministerstvom osviti i nauki Ukraini ta CK Profspilki pracivnikiv osviti i nauki Ukraini na 2021-2025 r. r vid 18.06.2021r. № 14. Retrieved from <http://pon.org.ua/ugoda/>
3. Zabezpechujemo vedennya buhgalters'kogo obliku v organi upravlinnya osvitoju: Poradnik dlya goliv ta upravlinciv osvitoju teritorial'nih gromad / Grekova I., Zhabenko L., Marushevs'ka M., Poltorak V., Pucova A. K. : TOV «Agentstvo Ukraini», 2020. 15 p.
4. Pro Derzhavnij byudzhnet Ukraini na 2021 rik: Zakon Ukrainy 09.12.2020 № 1082-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>
5. Pro Derzhavnij byudzhnet Ukraini na 2022 rik: Zakon Ukrainy 02.12.2021 № 1928-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text>
6. Pro povnu zagal'nu serednyu osvitu: Zakon Ukrainy 16.01.2020 № 463-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
7. Pro osvitu: Zakon Ukrainy 05.09.2017 № 2145-VIII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
8. Pro indeksaciyu groshovih dohodiv naselennya : Zakon Ukrainy 03. 07. 1991 r. № 1282-XII. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
9. Pro oplatu praci: Zakon Ukrainy 24.03.1995 № 108/95- Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
10. Pro vidpuski: Zakon Ukrainy 15.11.1996 № 504/96-VR. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
11. Instrukciya pro poryadok obchislennya zarobitnoï plati pracivnikiv osviti 15.04.1993 r. №102. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93>

12. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukraïni : Zakon Ukrainy 10.12.71 № 322-VIII. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
13. Kravchenko O. V., Ovcharova N. V., Govorun I. A. (2020) Osoblivosti obliku zarobitnoï plati v zakladah zagal'noï seredn'oi osviti. *Modern Economics*. 2020. № 20(2020). P. 137-141. Retrieved from <https://doi.org/10.31521/modecon>.
14. Kravchenko O. V., Govorun I. A. (2020) Aktual'ni problemi regulyuvannya trudovih vidnosin Retrieved from http://univd.edu.ua/general/publishing/konf/24_04_2020/pdf/49.pdf
15. Nacional'ni polozhennya (standarti) buhgalters'kogo obliku v derzhavnomu sektori : Nakaz ministerstva finansiv Ukraïni 24.12.2010r.№16292. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0>
16. Plan rahunkiv buhgalters'kogo obliku v derzhavnomu sektori : Nakaz ministerstva finansiv Ukraïni 31.12.2013 № 1203. Retrieved from <https://buhgalter.com.ua/zakonodavstvo/buhgalterskiy-oblik>
17. Pro vporyadkuvannya umov oplati praci ta zatverdzhennya skhem tarifnih rozryadiv pracivnikiv navchal'nih zakladiv, ustanov osviti ta naukovih ustanov: Nakaz ministerstva osviti i nauki Ukraïni 03.10. 2005. № 1130/11410. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>