

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

## **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

для здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

**на тему: “Облік, контроль та економічний аналіз розрахунків із заробітної плати в комунальних підприємствах”**

Виконала: студентка групи ОО(з)-41

спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Залуцька Христина Русланівна

Керівник: PhD, асист. Кузьмін Т.Л.

Рецензент: ст. викл. Кушнір О.С.

Івано-Франківськ – 2024 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	6
1.1 Сутність, види, форми та системи розрахунків із заробітної плати в комунальних підприємствах.....	6
1.2 Нормативно-правове забезпечення обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати.....	12
1.3 Місце і роль розрахунків із заробітної плати в діяльності комунальних підприємствах.....	17
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	24
2.1 Організація обліку розрахунків із заробітної плати комунального підприємства.....	24
2.2 Методика проведення обліку розрахунків із заробітної плати.....	29
2.3 Особливості здійснення контролю розрахунків із заробітної плати комунального підприємства.....	35
РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	44
3.1 Аналіз динаміки та структури розрахунків із заробітної плати.....	44
3.2 Оцінка ефективності використання фонду оплати праці комунального підприємства.....	49
3.3 Напрямки покращення обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати.....	54
ВИСНОВОК.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ.....	69

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Управління заробітною платою в комунальних підприємствах є складною та багатогранною задачею, яка потребує системного підходу та глибокого розуміння економічних процесів. Організації цього типу відіграють важливу роль у забезпеченні комфортних умов для населення, забезпечуючи послугами комунального призначення. Проте, в умовах постійних змін на ринку праці, стрімкого розвитку технологій та зростання соціальних вимог, ефективне управління заробітною платою стає надзвичайно актуальною проблемою.

Облік, контроль та економічний аналіз розрахунків із заробітної плати в комунальних підприємствах є ключовим елементом фінансового управління, спрямованим на забезпечення стабільності та ефективності діяльності. Від правильної організації цих процесів залежить не лише фінансове здоров'я підприємства, але й якість надання комунальних послуг та задоволення потреб населення. Актуальність теми обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати в комунальних підприємствах є досить важливою в сучасних умовах. Комунальні підприємства є важливою складовою економіки, яка забезпечує населення послугами комунального призначення, такими як водопостачання, водовідведення, теплопостачання тощо. Однак, управління такими підприємствами вимагає комплексного підходу до обліку та аналізу розходів, зокрема, заробітної плати, яка є однією з ключових складових витрат.

**Об'єктом дослідження** є господарська діяльність в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”, а саме операції з обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати.

**Предметом дослідження** є теоретико-організаційні та методичні аспекти обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати комунальних підприємств.

**Мета дослідження** полягає у подальшому розгляді обліку та аналізу заробітної плати у бюджетних установах, а також проведення порівняльного

аналізу між теорією та практикою є одним із основних напрямків досліджень. Для досягнення зазначених цілей планується вирішення наступних завдань:

- дослідити сутність, види, форми та системи розрахунків із заробітної плати в комунальних підприємствах;
- сформулювати нормативно-правове забезпечення обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати;
- визначити місце і роль розрахунків із заробітної плати в діяльності в комунальних підприємствах;
- вивчити організацію обліку розрахунків із заробітної плати комунального підприємства;
- дослідити методiku проведення обліку розрахунків із заробітної плати;
- виокремити особливості здійснення контролю комунального підприємства;
- здійснити аналіз динаміки та структури розрахунків із заробітної плати;
- провести оцінку ефективності використання фонду оплати праці комунального підприємства;
- розробити напрямки покращення обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати.

Методи, використані у кваліфікаційній роботі, охоплювали різноманітні підходи до вивчення обраної теми. До них належали діалектичний метод, що сприяв самостійному усвідомленню сутності поняття “заробітна плата”, синтез, який допоміг виявити взаємозв'язки між учасниками трудових відносин, абстрактно-логічний метод, застосований для узагальнення висновків та формулювання наступних кроків у дослідженні, а також графічний метод, який використовувався для ілюстрації отриманих результатів.

**Практичне значення.** Виявлена необхідність поглибленого вивчення та подальшого розвитку розрахунків заробітної плати з урахуванням ключових складових, систем, форм і учасників, які піддаються впливу зовнішніх та внутрішніх факторів. Для підготовки кваліфікаційної роботи використовувалися різноманітні джерела, включаючи нормативні документи, наукову літературу,

фінансові джерела, статистичні дані, податкову та бухгалтерську звітність, а також аналітичні огляди та базові документи. Крім того, використовувалися дані та реєстри бухгалтерського обліку з Комунального підприємства “Підгайці Водоканал”.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота структурована у відповідності з наступними розділами: вступ, три розділи, висновки, список використаної літератури і додатки. Робота має обсяг у 69 сторінок і включає 7 таблиць, 15 рисунків і 1 додаток. У списку літератури зазначено 42 джерела.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

## 1.1 Сутність, види, форми та системи розрахунків із заробітної плати в комунальних підприємствах

Більше двох десятиліть незалежності України, система обліку в комунальних установах країни перейшла суттєві зміни відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку у державному секторі. Особливо складним є врахування виплат праці, що є однією з найбільш витребуваних областей. Нормативно-правова база України встановлює вимоги до методичних аспектів обліку в комунальних підприємствах.

Діяльність комунальних підприємств ускладнюється впливом зовнішнього середовища та його вимогами. Бухгалтерський облік, який виступає комунікативним засобом інформаційної економіки, займає ключове положення в системі збору та розподілу інформації. В рамках бухгалтерського обліку виявляється предмет, засоби та результати праці, відзначаючись як спосіб регулювання інформаційних систем даної галузі.

Облік у державному секторі виконує функцію обґрунтування інформації та відображення соціально-економічних реалій у суспільній практиці. Визначення системи бухгалтерського обліку здійснюється не лише з урахуванням її змісту, але й на основі підходу, на якому вона ґрунтується.

Раніше зрілість оплати праці визначалася соціально-економічними умовами, однак на сучасному етапі фактична заробітна плата знизилася і стала недостатньою для розширеного відтворення. Поступово зменшуються обсяги заборгованості по виплаті працівникам, що викликано зниженням купівельної спроможності населення. Цей процес може бути також обумовлений згортанням внутрішнього ринку.

Рівень забезпеченості підприємства робочою силою на практиці визначається його організаційно-технічним рівнем виробництва. Цей аспект має прямий вплив на фінансовий стан та рівень оплати праці на підприємстві [1, с. 56]. Іншими словами, ефективність виробництва і спроможність підприємства забезпечувати потрібну кількість та якість робочої сили визначає його фінансові показники.

Цей взаємозв'язок може бути пояснений тим, що вартість продукції прямо залежить від обсягу витрат часу, вкладеного у виробництво. Проте важливо враховувати, що, незважаючи на однакову тривалість праці, різні види продукції можуть відрізнятися за своєю складністю. Це вказує на необхідність урахування не лише кількісних аспектів робочого часу, але й його якісних характеристик при оцінці вартості та оплати праці на підприємстві.

У сучасних економічних джерелах інформації існує різноманіття точок зору щодо сутності заробітної плати. Базилевич В. Д. розглядає заробітну плату як винагороду, яка, як правило, виражена у грошовій формі, і що власник виплачує працівникові як органу, уповноваженому за трудовим договором за виконану роботу [1, с. 89].

З іншого боку, Бутинець Ф. Ф. розглядає заробітну плату як оплату праці найманих працівників, що вказує на зміну вартості та ціни роботи [2, с. 71]. Його погляд підкреслює важливість зв'язку між заробітною платою і ринковою вартістю праці, а також відображає економічну динаміку, яка відбувається у вартості праці.

Петрова І.Л. визначає заробітну плату як сукупність виплат готівкою або в натуральній формі, які працівник отримує протягом певного періоду часу (день, місяць, рік) [3, с. 121].

Гордієнко Д. Д. акцентує увагу на тому, що заробітна плата, зазвичай, є грошовою компенсацією, яку виплачує власник як уповноважений орган працівникові за виконану ним роботу [4, с. 90].

Науменко В. І. вказує, що заробітна плата є частиною вартості грошей, яка в результаті поділу надходить до працівників залежно від того, скільки та які роботи вони виконують [5, с. 94].

Мочерний С. В. визначає заробітну плату як грошовий вираз вартості та ціни праці та, частково, ефективності функціонування робочої сили, що виражається в результатах праці [6, с. 101].

Поняття “заробітнаплата” вивчається не лише в рамках наукових досліджень вчених, кожен з яких пропонує своє трактування цього поняття, але і аналізується у нормативних актах. Один із основних документів, що регулює це питання в Україні, - це Закон України “Про оплату праці”. Згідно з цим законом, заробітна плата зазвичай є виплатою в грошовій формі, яку власник виплачує працівникові через уповноважений заклад за виконану роботу [7].

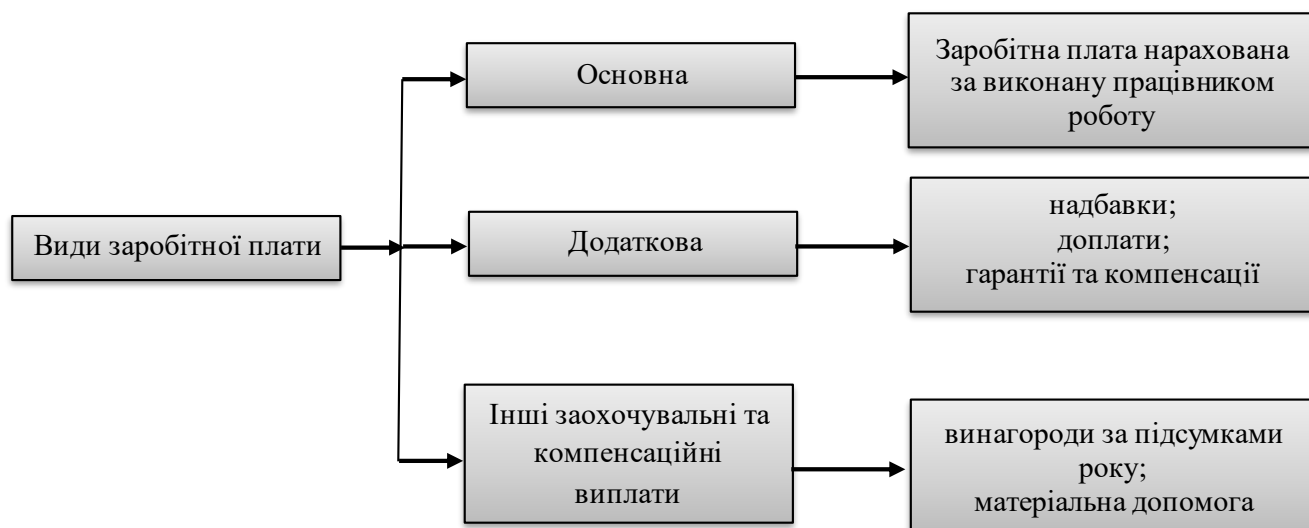
Таким чином, систематизувавши вище наведені визначення, можна ствердити, що заробітна плата – це важлива складова фінансової мотивації працівників, яка включає їх кваліфікацію, а також якісні та кількісні характеристики виконаної роботи. Вона відображає взаємовідносини між роботодавцем і працівником.

Заробітна плата, яка визначається на основі кваліфікації працівника, стимулює його до підвищення професійного рівня і надання якісних послуг. Врахування якісних та кількісних характеристик роботи у визначенні заробітної плати сприяє справедливому визнанню результатів праці та може служити додатковим стимулом для досягнення високих стандартів. Відповідно до законодавства, заробітна плата суб'єкта господарювання розподіляється на кілька складових: основну, додаткову, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1.1).

Так, основна заробітна плата комунальної установи є винагородою працівника за виконану ним роботу, і вона враховує різні фактори та правила, такі як час, виробіток, рівень відповідальності, обслуговування тощо. Основна заробітна плата визначається на основі певних критеріїв і стандартів, які



допомагають визначити підхід до визначення оплати за працю робітників установи.



**Рис. 1.1 Основні види заробітної плати комунального підприємства**

Додаткова заробітна плата представляє собою винагороду за надмірні витрати праці працівників, які сприяють підвищенню фінансової ефективності установи, а також за виявлений успіх та винахідливість. Ця форма винагороди може бути встановлена для стимулювання працівників до досягнення високих результатів, перевищення очікуваних показників чи внесення інновацій у робочий процес. Додаткова заробітна плата може включати в себе бонуси, премії за досягнення певних цілей, а також інші форми винагороди, які сприяють стимулюванню високих результатів та творчого підходу працівників до своєї діяльності.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це матеріальні та фінансові компенсації, які не регламентовані чинним законодавством. Вони охоплюють різноманітні форми фінансової підтримки та винагороди, залежно від річних результатів працівників установи [8, с. 62].

Основні форми та системи оплати праці подано на рис. 1.2. Виділяються дві системи оплати праці: погодинна та відрядна робота. У випадку відрядної форми виплати заробітної плати за виконану працівником роботу обсяг залежить

від виробництва (робіт, послуг), при цьому роботодавець враховує складність та умови праці, повідомляючи про ціни на одиницю продукції за фіксовану якість продукції (робіт, послуг). У випадку погодинної форми оплати праці визначається за кількістю відпрацьованих годин як фіксованим обсягом роботи та тарифом в заробітній платі.



**Рис.1.2 Форми та системи оплати праці комунального підприємства**

Пряма відрядна форма оплати праці визначає заробіток працівника шляхом перемноження обсягу виробництва на ціну одиниці продукції. Ціна визначається відношенням між тарифною ставкою та результатом виробництва, вираженим у відсотках від тарифної ставки та часу виробництва одиниці продукції.

Відрядно-преміальна система оплати праці передбачає встановлення компенсацій для працівників на основі їхніх результатів та вищого досягнення якісних та кількісних показників, відповідно до системи прямого впливу на роботу конкретного підрозділу.

Відрядно-прогресивна система оплати праці включає в себе виконання конкретних завдань за фіксованими розцінками, які можуть бути стандартними або підвищеними для виконання понаднормових робіт. При цьому вартість підвищених розцінок зростає в пропорції до обсягів виготовленої понаднормової продукції. Важливо відзначити, що вихідні параметри стандартів виробництва визначаються самою установою на підставі попереднього досвіду.

Акордна відрядна система оплати праці має такий вигляд: розцінки для групи працівників визначаються не за окремі операції, а, зазвичай, за загальне навантаження протягом конкретних періодів часу [9, с. 41].

У погодинній формі оплати використовуються різні системи, такі як проста погодинна, погодинно-преміальна і погодинна ставка. Проста погодинна форма заробітної плати нечасто застосовується на практиці. Визначення простої погодинної оплати праці здійснюється шляхом множення погодинної ставки на кількість відпрацьованих годин.

Погодинно-преміальна система оплати праці відрізняється від простої погодинної системи тим, що вона враховує недоліки попередньої системи. У цій системі оплата визначається шляхом множення погодинної ставки на зазначений годинний час, додатково додаючи винагороду за досягнення певних показників.

Виплата за погодинними ставками заробітної плати є однією з найпоширеніших схем компенсації, яку використовують установи у всіх сферах економіки [10, с. 164]. Ця система забезпечує стабільний дохід працівникам, які виконують рутинну роботу, наприклад, прибирання чи торгівлю. Контрактна система оплати праці передбачає укладання контракту між роботодавцем та працівником, при цьому право на наймання працівників належить власнику установи.

Таким чином, кожна із вище зазначених форм винагороди передбачає різноманітні розрахунки оплати праці, які обирає установа, враховуючи особливості своєї діяльності. Ці розрахунки враховуються з урахуванням ефективності праці, конкретних завдань працівників та стратегічних цілей установи. Заробітна плата виступає значущим фактором мотивації в економічній

системі будь-якого підприємства, зокрема у комунальних підприємствах. Важливо відзначити, що заробітна плата є складним процесом, в якому існує тісний взаємозв'язок між роботодавцем, працівником та державою.

## **1.2 Нормативно-правове забезпечення обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати**

Для успішної реалізації економічного потенціалу України необхідно подальше вдосконалення системи оплати праці працівників комунальних підприємств. Це можливо досягти шляхом впровадження прогресивних форм оплати праці, які сприятимуть посиленню взаємозв'язку та взаємозалежності між зростанням виробництва, підвищенням ефективності та досягненням кінцевого результату з матеріальною вигодою.

В сучасних умовах господарської діяльності нормативно-правове забезпечення обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати стає ключовим аспектом для ефективного управління та забезпечення стабільності фінансового становища підприємств. З урахуванням постійних змін в економічному середовищі та вимог законодавства, регулюючого питання трудових відносин, важливо створювати і підтримувати ефективні механізми управління заробітною платою [11, с. 122]. Це не тільки забезпечує справедливу винагороду для працівників, але й сприяє відповідності діяльності установи вимогам законодавства та забезпеченню його стійкості в умовах конкуренції.

У цьому контексті важливо розглядати облік, контроль та економічний аналіз розрахунків із заробітної плати як невід'ємну частину стратегічного управління установою. Здійснюване за допомогою відповідних нормативно-правових механізмів, це враховує різноманітні аспекти трудових відносин, забезпечує високий рівень взаєморозуміння між роботодавцем і працівниками, а також визначає оптимальні стратегії для забезпечення фінансової стійкості та витратної ефективності.

В Україні механізми контролю за заробітною платою орієнтовані на виконання чинного законодавства та впроваджуються на трьох рівнях: мікрорівні (внутрішній підприємства), мезорівні (сфери галузі чи регіону) та макрорівні (національний рівень). На кожному з цих рівнів існують відповідні документи, що регулюють правомірність операцій з оплати праці (рис. 1.3).



**Рис. 1.3 Рівні нормативно-правового регулювання розрахунків з оплати праці комунального підприємства**

Відповідно до вимог законодавства трудові відносини підлягають регулюванню на різних рівнях:

1. Конституція України визначає основні принципи та права у сфері праці в статтях 43-46, зазначаючи, що “кожен громадянин має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні і здорові умови праці і на

заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму” [12]. Згідно з цим працівник має законне право на винагороду за свою працю, яке законодавством гарантується. Держава зобов'язана сприяти працівникам у реалізації їхніх прав та забезпечити мінімальний рівень заробітної плати.

2. Кодекс законів про працю України [13] визначає різні форми оплати праці, що можуть бути використані в трудових відносинах, такі як погодинна форма та відрядна. Через періодичні зміни та доповнення у Кодексі, відзначено, що він визначає правила трудових відносин для всіх працівників, регулює укладання договорів та встановлює нормування оплати праці. Також враховується тривалість щорічної основної відпустки, яка не може бути менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

3. Податковий закон України встановлює правила та відносини між працівником, підприємством та державою у контексті оподаткування. Цей закон визначає перелік податків та зборів, які підлягають сплаті в Україні, а також регламентує порядок їх стягнення, умови, базу, підстави та об'єкт оподаткування. Крім того, він надає регуляцію щодо прав посадових осіб у сфері господарювання, а також визначає відповідальність за невиконання чинного законодавства [14].

4. Цивільний кодекс України визначав правові відносини, пов'язані з цивільними правами і обов'язками осіб. Цивільний кодекс України визначає загальні принципи укладання цивільних договорів, включаючи ті, що стосуються найму працівників. Цивільний кодекс містить загальні положення щодо укладання цивільних договорів, які включають у себе і трудові угоди. Основні аспекти, які можуть стосуватися умов праці, заробітної плати та інших прав та обов'язків сторін, визначаються в спеціальних трудових нормативно-правових актах [15].

5. Закон України “Про оплату праці” надає роз'яснення стосовно термінів “заробітна плата”, “основна заробітна плата” та “додаткова заробітна плата”. Згідно з цим законом, розміри мінімальної заробітної плати встановлюються Бюджетом на кожен відповідний рік. Зокрема, визначено розмір заробітної плати

за просту, некваліфіковану працю. Вказано, що оплата за виконану працю не може бути нижче норми праці, виконаної працівником [7].

6. Закон України “Про відпустки” гарантує право на відпустку працівника на законодавчому рівні та визначає її тривалість, порядок і умови надання. Цей закон встановлює можливість працівникам задовольнити свої потреби, забезпечити самодостатність і здійснити особистісний розвиток. Згідно з положеннями цього закону, право на відпустку належить громадянам, які працевлаштовані на підприємствах та фірмах, незалежно від сфери їхньої діяльності, а також особам, які працевлаштовані на умовах трудового договору з фізичною особою [16].

7. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” визначає юридичні та організаційні принципи збирання, обробки та передачі індивідуальних даних, що стосуються внесків на соціальне страхування. Також він описує умови бухгалтерського обліку та порядок виплати до державного бюджету [17].

8. Закон України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” встановлює юридичну основу для контролю за виплатою заробітної плати в Україні, визначаючи права та обов'язки особи, що здійснює аудит, та встановлюючи відповідальність за порушення чинного законодавства [18].

9. Закон України “Про охорону праці” визначає основні положення конституційного законодавства, що стосуються захисту життя та здоров'я громадян на робочому місці та встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Важливе значення у підвищенні якості праці приділяється керівництву і спеціалістам установи, оскільки впровадження новацій та креативних рішень сприяє досягненню кращих результатів. Таким чином, для стимулювання керівників і фахівців матеріально до систематичної та послідовної саморозвитку важливо обрати критерії оцінки, які відображають відсоток, нарахований за креативність ідеї та участь у програмах, включаючи написання грантових програм [19].

10. Згідно із Законом України “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” визначається величина мінімальної заробітної плати. Цей закон встановлює мінімальний розмір оплати праці, що забезпечує економічне та соціальне становище, а також соціальне забезпечення кожного громадянина України, особливо під час фінансової кризи [20].

11. НП(С)БОДС 132 “Виплати працівникам” встановлює методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах), які здійснюються за роботи, виконані працівниками. Його основна мета – регулювання процесу обліку та подальше розкриття цієї інформації у фінансовій звітності підприємств [21].

12. Рішення Кабінету Міністрів України № 107-VI “Про визначення розміру виплат за тимчасову непрацездатність” враховує пропозиції щодо встановлення розмірів фінансової допомоги для різних категорій працівників та інших організацій [22].

13. Міністерство праці та соціальної політики у Листі № 912/13/155-10 від 09.12.2010 р. надало пояснення, згідно з яким заробітна плата за першу половину місяця (15 календарних днів) повинна бути виплачена в період з 16 по 22 число, а за другу – з 1 по 7 число. У випадках, коли день виплати заробітної плати припадає на вихідні або святкові, оплата праці повинна бути проведена наперед. Терміни виплати зарплати визначаються положеннями колективного договору [23].

14. План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі формує склад рахунків та субрахунків, які використовуються у бюджетній установі для ведення обліку. Бюджетні організації також можуть впроваджувати нові субрахунки з метою відповідності своїм специфічним потребам, зберігаючи відповідні коди у плані рахунків [24].

Виконавчі органи та відповідні міністерства мають право видавати методичні висновки для власних потреб, стосовно порядку застосування правил бухгалтерського обліку в організаціях, які підпорядковані їм. З моменту прийняття цих нормативних актів відбулися позитивні зміни у порядку



розрахунку заробітної плати. Проте відзначається, що відповідне законодавство містить деякі неточності.

Отже, державні органи широко регулюють розрахунки із заробітної плати в Україні на різних рівнях, проте існують кілька питань, які вимагають подальшого розгляду та роз'яснення. Наприклад, під час аналізу нормативних документів було виявлено розбіжності у визначенні категорії “заробітна плата” в Кодексі законів про працю України та Законі України “Про оплату праці”. Це ускладнює повне розуміння цього поняття державою. Крім того, в Законі України “Про відпустки” розмір відпустки обчислюється за числом календарних днів, а не робочих, що може суперечити конституційним правам громадян, відповідно до статті 32 Конституції України, і має прямий вплив на доходи робітників.

### **1.3 Місце і роль розрахунків із заробітної плати в діяльності комунальних підприємств**

Розрахунки із заробітної плати у сфері комунальних підприємств є ключовим елементом фінансового та кадрового управління, відіграючи визначальну роль у забезпеченні стабільності та ефективності цих організацій. Комунальні підприємства в Україні, що є важливою частиною комунального сектору, спеціалізуються в наданні ключових комунальних послуг. В цьому контексті, правильні та точні розрахунки заробітної плати визначають ефективність внутрішнього управління та взаємовідносин між підприємством та його персоналом.

Місце розрахунків із заробітної плати у діяльності комунальних підприємств обумовлене не лише економічними вимогами, але й соціальною відповідальністю перед працівниками, які є ключовим ресурсом для забезпечення якості та надійності комунальних послуг. Прозорі та справедливі розрахунки заробітної плати стають фактором мотивації працівників, забезпечуючи їхнє зацікавлення у високій професійній результативності та

відданості метам організації [25, с. 135]. Такий підхід до управління заробітною платою сприяє збалансованому розвитку комунальних підприємств, сприяючи забезпеченню якості комунальних послуг та здатності виконувати соціальні функції в громаді.

Концепція заробітної плати представляє собою важливий і високорівневий аспект, який вимагає детального вивчення з різних перспектив. Заробітна плата визначається як складна економічна категорія, що відображає взаємовідносини між роботодавцем та працівником у контексті розподілу нової вартості.

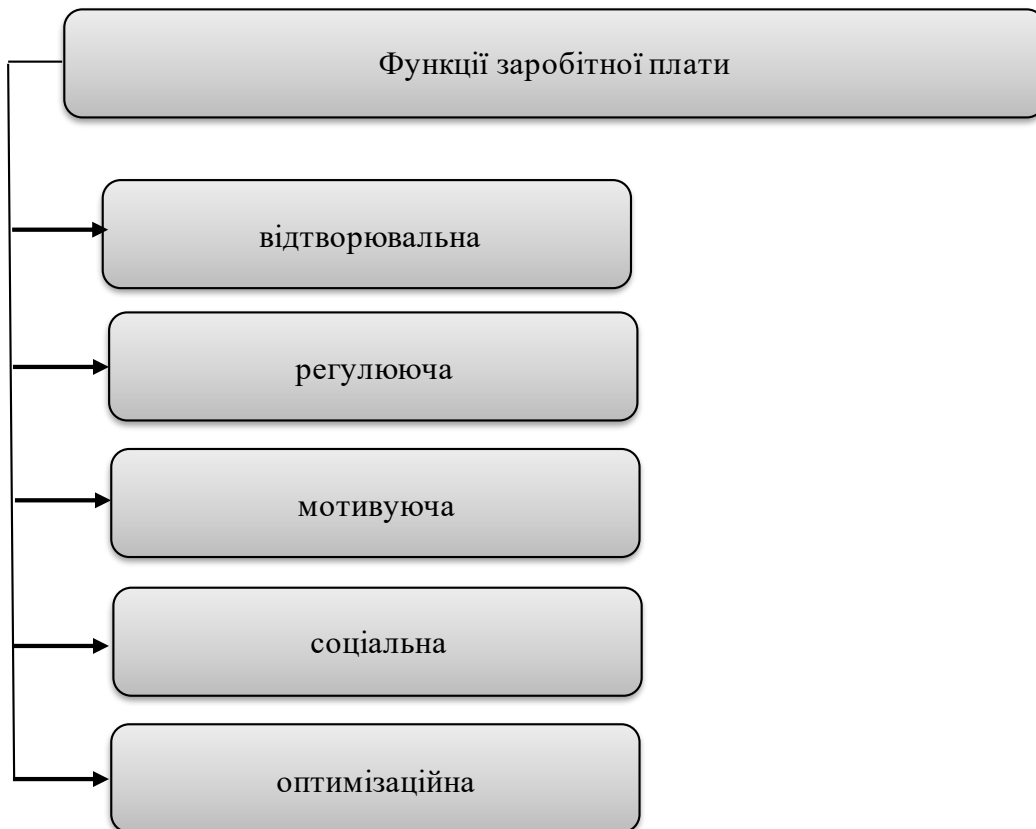
Її сутність полягає в тому, що це форма компенсації у вигляді прибутку, обчислюваного в грошовій формі, яку робітник отримує від власника, уповноваженого органу, згідно з умовами трудового договору за виконану роботу протягом певного періоду часу. Заробітна плата, таким чином, формується на ринку праці в результаті взаємодії попиту та пропозиції, визначаючи ціну праці.

У контексті працівника заробітна плата є ключовою складовою його доходу і визначається рівнем його працездатності. Це також є значущою частиною виробничих витрат роботодавця, що відображає матеріальну цінність працівників для досягнення високої продуктивності праці [26, с. 86].

Сутність розрахунків із заробітної плати визначається через їх функції, які вони виконують у процесі суспільного виробництва (рис. 1.4). Першою і ключовою серед цих функцій є відтворювальна. Заробітна плата, як джерело праці, виступає в основі оцінки товарів, робіт та послуг. Її реалізація в господарській діяльності має за мету забезпечити нормальне функціонування людини через її залучення до виробництва.

Відтворювальна функція заробітної плати є ключовою у забезпеченні нормального функціонування суспільства через залучення людей до праці. Заробітна плата, як джерело виробництва праці, має визначальний вплив на оцінку товарів, робіт та послуг, визначаючи їхню економічну цінність. Її основна роль полягає в забезпеченні економічної здатності працівників приймати участь у господарській діяльності та впливати на процеси виробництва.

Заробітна плата стимулює людей до активної участі у виробництві, гарантуючи їм фінансову незалежність і сприяючи створенню сприятливих умов для їхнього розвитку. Ця функція має важливе значення у відтворенні людського капіталу та забезпеченні сталого економічного зростання, оскільки залучені до праці люди є основною джерелом виробництва і допомагають забезпечити стабільність економічної системи.

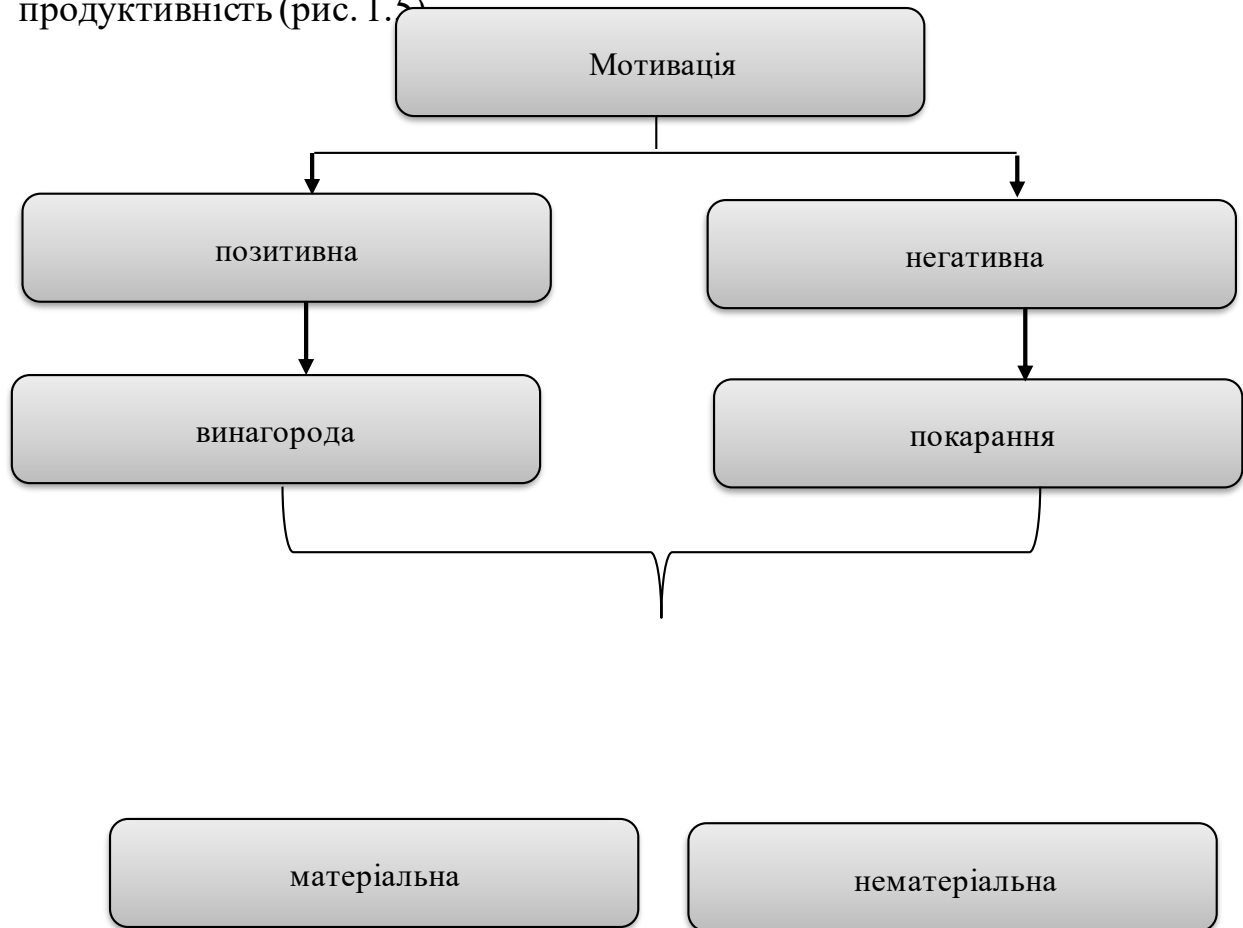


**Рис. 1.4 Основні функції заробітної плати**

Зазначена раніше роль заробітної плати виявляється також у важливій мотиваційній функції для працівників. Передбачаючи можливість поліпшення власного матеріального становища, задоволення особистих та соціальних потреб, працівник намагається досягти високої продуктивності та вдосконалення якості своєї роботи. Це прагнення визначає його активність та робочий потенціал, сприяючи тим самим високим показникам працездатності. Мотиваційна функція заробітної плати сприяє не лише підвищенню

ефективності працівників, а й створенню сприятливих умов для розвитку високоякісних робочих місць та оптимізації трудових ресурсів.

Зацікавленість працівника в конкретній роботі залежить від розумного заохочення, що надається йому. Таким чином, мотивація виступає як важливий механізм, який стимулює людей до активної праці та забезпечує їхню продуктивність (рис. 1.5)



**Рис. 1.5 Види мотивації працівників**

Мотивацію працівників можна умовно розділити на позитивну та негативну. Позитивна мотивація включає винагороду для працівника, яка може бути матеріальною або нематеріальною. Матеріальна позитивна мотивація охоплює гроші та інші матеріальні цінності. Нематеріальна позитивна мотивація включає різноманітні форми визнання, такі як похвали, подяки, листи, які сприяють підвищенню морального та психологічного стану працівника [27, с. 83].

На практиці, крім системи заохочувальних винагород, існує також негативний стимул для того, щоб запобігти порушенню певних норм та правил, наприклад, корпоративної дисципліни підприємства. Такий підхід передбачає наявність мотиваційного ефекту від системи штрафів, яка є обов'язковою для всіх працівників. Негативна мотивація може бути реалізована як матеріально (застосування штрафів), так і нематеріальну (наприклад, догана чи включення до особистої справи). Важливо враховувати, що позитивна та негативна мотивація можуть взаємодіяти, комбінуючи матеріальні та нематеріальні стимули.

Заробітна плата, як ключовий елемент ринку праці, виконує важливу регулюючу роль. Ця функція спрямована на вплив на відносини між попитом і пропозицією на ринку праці, формування робочої сили підприємства та ефективний розподіл та перерозподіл персоналу з урахуванням усіх ринкових умов. Регулююча функція розташовується між відтворювальною та мотиваційною функціями, маючи основне завдання узгоджувати інтереси роботодавців та працівників.

Другий аспект регулюючої функції пов'язаний із створенням робочої сили на підприємствах. Заробітна плата визначає, наскільки ефективно підприємство може залучати та утримувати кваліфікованих працівників. Вона є ключовим елементом конкурентоспроможності компанії на ринку праці, впливаючи на її здатність привертати та утримувати талановитих співробітників.

Таким чином, регулююча функція заробітної плати визначає та формує трудові відносини, впливаючи на ринкові умови, розподіл ресурсів та зайнятість. Ця функція є важливим елементом економічної системи, оскільки взаємодія між попитом та пропозицією на ринку праці значно визначає ефективність трудових ресурсів та конкурентоспроможність підприємств.

Принцип соціальної справедливості виступає ключовим аспектом при визначенні вартості заробітної плати працівників у компанії. Цей принцип передбачає рівність компенсації для працівників, які виконують однакову роботу, що відображається у солідарності заробітної плати. Важливим аспектом цього підходу є реалізація соціальної функції в практиці трудових відносин.

Коли ринок праці стає об'єктом громадського управління, принцип соціальної справедливості набуває особливого значення у контексті формування системи розрахунків із заробітної плати. Це визначає не лише економічний аспект винагороди за працю, але й врахування соціально-етичних принципів управління персоналом, сприяючи вирівнюванню умов праці та створенню справедливого середовища для всіх працівників.

Оптимізаційна функція заробітної плати виступає ключовим елементом в управлінні ресурсами та ефективному фінансовому плануванні. Головною метою цієї функції є забезпечення максимальної продуктивності праці при мінімізації витрат на оплату праці. Оптимізація включає в себе ретельний аналіз ринку праці, розробку конкурентоспроможних систем оплати, а також застосування інноваційних підходів до компенсації та стимулювання працівників [28, с. 94].

Збалансоване співвідношення між витратами на оплату праці та досягненням стратегічних цілей підприємства є основою оптимізаційної функції. Інноваційні форми оплати та системи мотивації відіграють важливу роль у досягненні цієї збалансованості, забезпечуючи ефективність виробничих процесів та задоволення працівників. Впровадження прогресивних методів оплати праці визначає успішне здійснення оптимізаційної функції та сприяє сталому розвитку підприємства.

Розрахунки із заробітної плати виступають не лише важливою, але й стратегічною складовою фінансового планування комунального підприємства. Висока значущість цих розрахунків полягає в їхній спроможності забезпечувати ефективний контроль за витратами та розподілом фінансових ресурсів. При врахуванні розмірів та структури заробітної плати можливе точне планування бюджету, а також уникнення потенційних фінансових труднощів.

Крім того, розрахунки із заробітної плати є інструментом для забезпечення справедливої та конкурентоспроможної компенсації працівників, що сприяє збереженню та привертає кваліфіковані кадри. Ці розрахунки дозволяють комунальним підприємствам створювати стабільне та стимулююче робоче

середовище, сприяючи високому рівню задоволення працівників та підтримці їхньої продуктивності. Таким чином, включення розрахунків із заробітної плати в фінансовий план комунального підприємства є необхідним етапом для досягнення стійкого економічного та соціального розвитку.

Отже, розрахунки із заробітної плати виявляються ключовим елементом функціонування комунальних підприємств. Ця сфера включає в себе не лише визначення базових ставок працівників, а й впровадження різноманітних механізмів компенсації та стимулювання. Розрахунки заробітної плати дозволяють ефективно управляти фінансовими ресурсами, розподіляти компенсаційні елементи для збереження та залучення кваліфікованих кадрів. Крім того, вони впливають на соціальний клімат та корпоративну культуру, сприяючи задоволенню працівників та забезпечуючи сталість кадрового потенціалу підприємства. Такий підхід допомагає комунальним підприємствам не лише забезпечувати справедливу оплату праці, а й створювати умови для продуктивної роботи та розвитку.

## **РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

### **2.1 Організація обліку розрахунків із заробітної плати комунального підприємства**

Під поняттям організації бухгалтерського обліку розуміється процес, спрямований на створення сприятливих умов для проведення бухгалтерського обліку та підтримання цих умов на потрібному рівні у будь-який момент часу. Крім того, цей аспект також охоплює визнання того, що це не лише набір дій на різних рівнях управління з метою зміни та удосконалення системи бухгалтерського обліку, але й забезпечення достовірної інформації для персоналу підприємства.

Система бухгалтерського обліку складається з трьох основних складових:

1. **Методологічна складова**– це набір методів і прийомів, які використовує підприємство під час здійснення своєї господарської діяльності.
2. **Організаційна складова**– це система конкретних правил, що забезпечують ефективне функціонування бухгалтерського персоналу.
3. **Технічна складова** – це вибір форм та способів ведення обліку [29, с. 111].

Дослідження обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків з оплати праці, що відповідають темі бакалаврської роботи, було проведено на основі фінансово-господарської діяльності Комунального підприємства “Підгайці Водоканал”. Підприємство надало всі можливості для ретельного вивчення цих питань та розробки конкретних рекомендацій з метою їх подальшого удосконалення.

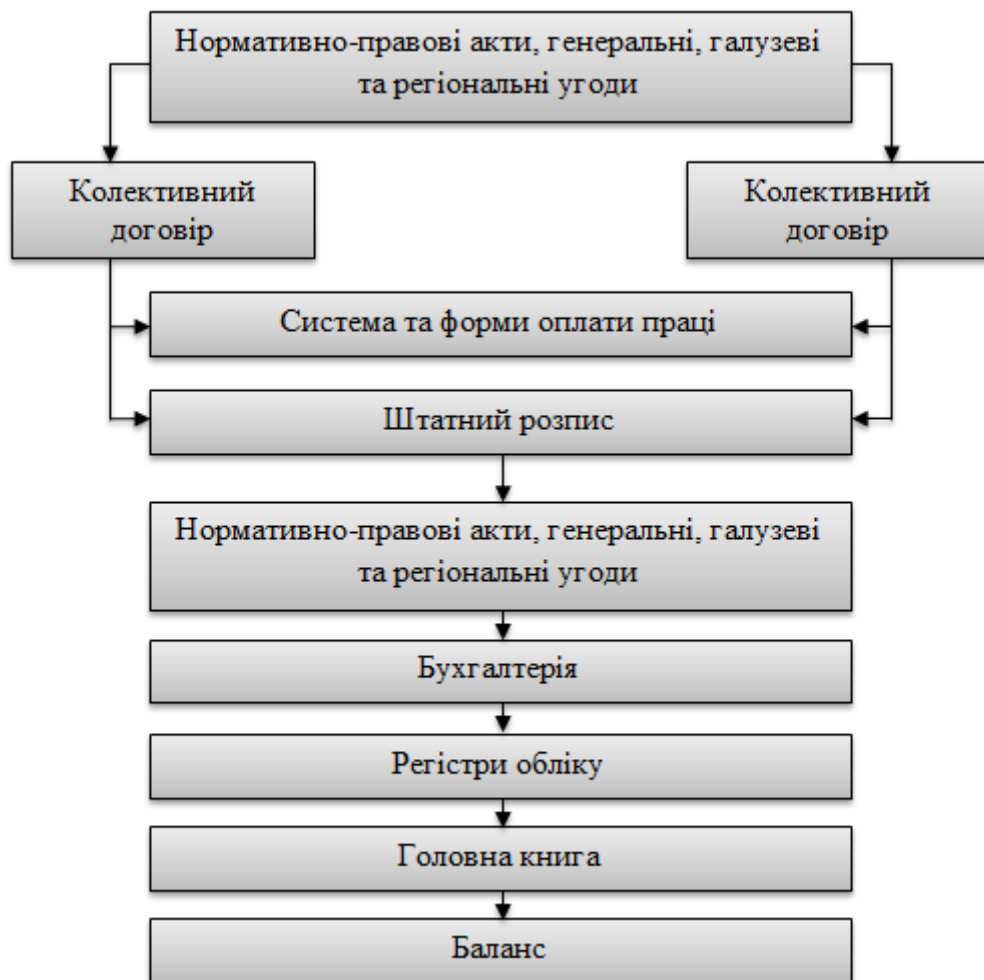
Організація заробітної плати на підприємстві включає в себе ряд ключових завдань, таких як точне визначення мети, створення системи показників,



затвердження відповідних документів та встановлення системи бухгалтерського обліку. Основними аспектами при цьому є:

- моніторинг кількості працівників;
- ефективне використання робочого часу колективу;
- забезпечення дотримання трудової дисципліни;
- розрахунок робочого часу та виробничої продукції;
- встановлення виробничих нормативів;
- управління бюджетом тощо.

Організація розрахунку заробітної плати в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” відбувається відповідно до чинного законодавства, включаючи нормативні акти, загальні та галузеві угоди, трудові та колективні договори, а також інші внутрішні документи господарської одиниці (рис. 2.1).

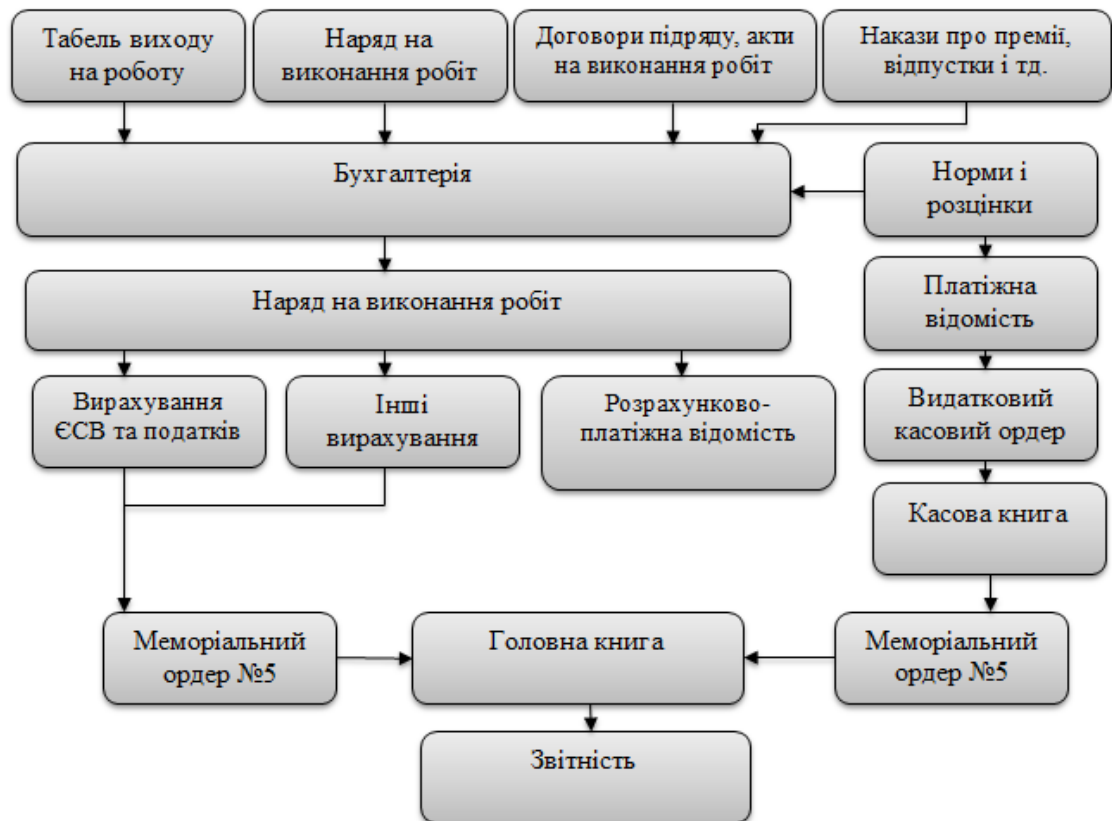


**Рис. 2.1** Загальна схема організації процесів оплати праці в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”

Ціль організації бухгалтерського обліку та оплати праці в досліджуваному підприємстві є однаковою для всіх підприємств. Проте технологія обліку та функціонування бухгалтерського відділу визначається функціями технічної та виробничої організації, від яких вони безпосередньо залежать.

Розрахунки, пов'язані з оплатою праці, включають: розрахунок та виплату структури заробітної плати, а також заробітної плати та соціальних виплат. Комунальне підприємство було засновано на комунальних засадах і функціонує як некомерційна установа відповідно до законодавства України та Статуту. Комунальне підприємство “Підгайці Водоканал” є юридичною особою з власним балансом, банківськими рахунками, штампом, власним символом, печаткою та прапором. Господарський процес підприємства включає в себе забір, очищення та постачання води. У Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” є штат бухгалтерів під керівництвом головного бухгалтера. Бухгалтерський облік автоматизовано за допомогою програмного забезпечення, таких як “IS-PRO”, “BAS: Бухгалтерія для України”, “М.Е.ДОС”. Ці програми сприяють веденню обліку заробітної плати, усіх відрахувань та укладанню договорів з відповідальними особами.

Процес документування операцій з оплати праці між роботодавцем та працівниками передбачає широкий спектр стандартних і нетипових форматів документів [30, с. 254]. Кожен документ, що регламентує систему документообігу, затверджує директор компанії відповідно до вимог, встановлених законодавством. Система передачі документів для нарахування та виплати заробітної плати Комунального підприємства “Підгайці Водоканал” представлена на рисунку 2.2.



**Рис. 2** Схема документообігу управління документами, що стосуються обліку заробітної плати праці в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”

Витрати, пов'язані із заробітною платою для штатних та неповних робочих годин, відображаються за кодом КЕКВ 1111 “Заробітна плата”. Для узагальнення інформації щодо розрахунків з оплати праці використовується пасивний рахунок 651 “Розрахунки з оплати праці”.

Суми нарахованої заробітної плати, допомоги по достроковій непрацездатності за перші п'ять днів, премії фонду заробітної плати інші виплати, пов'язані з оплатою праці, відображаються на цьому рахунку за кредитом. Дебет цього рахунку відображає вирахування заробітної плати, її виплату та суму заробітної плати, що не була отримана протягом певного періоду. На цей рахунок відкриваються різні субрахунки, які описують операції з оплати праці.

У таблиці 2.1 наведено перелік основних документів, які стосуються нарахування заробітної плати, разом із вказівкою у яких випадках використовується кожен документ та хто несе відповідальність за їхнє використання.

Таблиця 2.1

**Список типових документів для обліку розрахунків з оплати праці в  
Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”**

№	Назва документа	Типова форма	У яких випадках застосовується	Хто підписує
1	Наказ про прийом на роботу	П-1	Під час прийому на роботу нового працівника	Директор
2	Особова картка	П-2	Під час прийому на роботу нового працівника	Працівник якого приймають на роботу
3	Наказ про відпустки	П-3	Під час надання відпустки працівникам	Директор
4	Наказ про припинення трудової діяльності	П-4	Під час звільнення працівника	Директор
5	Табель обліку використання робочого часу працівниками	П-5	Для узагальнення використаного робочого часу за певний період	Директор, працівника відділу кадрів, економіст-бухгалтер
6	Розрахунково-платіжна відомість	П-6	Під час видачі заробітної плати працівникам	Директор, гол. бухгалтер

Для зарахування на роботу, Комунальне підприємство “Підгайці Водоканал” видає “Наказ про прийняття працівника на роботу” (форма № П-1). Кожен працівник отримує особисту картку (форма № П-2) у відділі кадрів, де зберігається інформація про нього та будь-які зміни, що стосуються його праці. Трудова книжка є важливим документом, що відображає всі аспекти трудових відносин працівника, включаючи стаж, попередні посади, а також причини звільнення. При прийомі на роботу працівник повинен пред'явити свою трудову книжку, хоча у нових працівників вона може бути відсутня на момент прийому [31, с. 95].

У кожному структурному підрозділі ведеться табель обліку робочого часу для всіх працівників (форма П-5). Цей документ підписується керівником

підрозділу та особою, що веде його, і надсилається двічі на місяць у бухгалтерію в одному примірнику: перший раз для внесення коригувальних заходів протягом першої половини місяця, а другий раз – для розрахунку місячної заробітної плати.

Основним документом для розрахунку заробітної плати є розрахунково-платіжна відомість – форма № П-6. Вона складається на основі ключових документів, таких як табелі обліку робочого часу, медичні довідки про тимчасову непрацездатність, акти-наряди та інші. Відповідальність за складання цієї відомості несе бухгалтер установи, що відповідає за розрахунок заробітної плати працівника, і зазвичай вона зберігається в одному примірнику. Після цього всю інформацію підсумовують у зведеній Розрахунково-платіжній відомості – форма № П-7.

Під час звільнення працівників відділ кадрів видаватиме “Наказ про звільнення” (форма № П-4) у двох примірниках. Один примірник передається до відділу кадрів, а інший – до бухгалтерії. Цей наказ підписують керівник структурного підрозділу.

Таким чином, правильне організування обліку фонду оплати праці в комунальних підприємствах обумовлене ефективним управлінням документообігом та раціональним, своєчасним виконанням господарських операцій. Ці операції повинні бути взаємопов'язані з обліком витрат на оплату праці персоналу та виконанням необхідних податкових обов'язків згідно з чинним законодавством.

## **2.2 Методика проведення обліку розрахунків із заробітної плати**

Методологічні принципи обліку виплат (у грошовій та негрошовій формі) за працю, виконану працівниками державного сектору, розкриваються в НП(с)БОДС 132 “Виплати працівникам”. Основні завдання організації розрахунків зайнятості, заробітної плати та субсидій включають:

–представлення точної та достовірної інформації про працівників;

–організація повної реєстрації та своєчасної обробки основних документів для роботи та фонду оплати праці;

–забезпечення неперервного потоку даних між структурними підрозділами та обліком оплати праці установи;

–своєчасний збір та виплата заробітної плати та грантів;

–пунктуальне сплатення податків та внесків до бюджетів та фондів, пов'язаних із нарахуванням та виплатою заробітної плати працівників [32, с. 146].

Працівники комунальних установ не різняться за способами відрахування зі своєї заробітної плати в порівнянні з працівниками промисловості. Ці відрахування проводяться відповідно до загальних положень законодавства України. Вони можуть бути як добровільними, так і обов'язковими. Добровільні відрахування здійснюються лише з дозволу працівників, який підтверджується їхніми запитами або згодою.

Обов'язкові відрахування включають:

1) Податок на доходи фізичних осіб – це сума, яка стягується щомісяця з загального оподаткованого доходу від роботи на повний та неповний робочий день. Бюджетна установа, що виплачує доходи працівникам, має обов'язок надсилати інформацію про нараховані доходи та утриманий податок до органів Державної податкової служби України згідно з вимогами законодавства про податковий облік. Ставка податку на доходи становить 18% від бази оподаткування.

2) Податкова соціальна пільга – це сума, яку платник податків може згідно з чинним законодавством відрахувати зі свого щомісячного оподаткованого доходу, отриманого від одного роботодавця у вигляді заробітної плати. Згідно з чинним законодавством, соціальні податкові відрахування розповсюджуються лише на одне місце роботи. Платник податків також має право на податкову знижку за підсумками року.

Кожна особа, яка має право на податкову знижку, повинна урахувати свої доходи та витрати і подавати до податкової інспекції за місцем проживання декларацію, в якій зазначаються загальні доходи та витрати, понесені особою,

разом з відповідними підтверджуючими документами та інформацією про розмір єдиного внеску на соціальне страхування, у сфері утримання податків [33, с. 72].

Комунальне підприємство “Підгайці Водоканал” є платником єдиного внеску на соціальне страхування (ЄСВ) за нараховану заробітну плату. Усі комунальні установи, які залучають персонал, сплачують єдину суму.

Основна мета проведення операцій, пов'язаних з обліком заробітної плати, полягає в створенні належних умов для своєчасного і повного відображення в бухгалтерському обліку нарахування заробітної плати та відрахувань. Оплата працівників бюджетних органів відбувається згідно з фінансовою класифікацією видатків 2110 “Оплата праці”. Ця категорія включає заробітну плату всього персоналу бюджетних органів (організацій) за різними видами винагород, які можуть бути у формі фіксованої заробітної плати, гонорарів, процентів, матеріальної допомоги, а також у формі комісій та інших стимулів у грошовій або натуральній формі.

У випадку погодинної оплати праці, основою для розрахунку є табель обліку робочого часу, який складається у різних відділах установи та підписується керівником відділу та особою, уповноваженою вести облік персоналу. Після цього табель доставляється в бухгалтерію. Працівник бухгалтерської служби, відповідальний за нарахування заробітної плати, проводить перевірку табеля, включаючи такі аспекти як: склад осіб, що включені до табеля; затвердження дат відпусток, хвороб; реєстрація входження та виходу з роботи; робота у святкові та інші вихідні дні; нічні зміни; кількість годин або днів, відпрацьованих кожним працівником; кількість пропусків з різних причин.

Враховуючи кількість робочих днів (або годин) та фіксовану місячну заробітну плату при погодинній оплаті праці, заробітна плата за робочий час обчислюється безпосередньо у таблиці обліку або розрахунково-платіжній відомості. Нарахування заробітної плати відображається у кредиті на субрахунок 6511, з дебетом субрахунків 8011 або 8111 “Витрати на оплату праці”, залежно від фінансових потоків, що формуються (загальний бюджет). З заробітної плати працівників бюджетних органів збираються та утримуються ті ж податки та

збори, що й для звичайних компаній. Починаючи з 2016 року, податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий внесок (1,5%) стали вираховуватись із заробітної плати. Ставка єдиного соціального внеску становить 22%. Основні кореспонденції бухгалтерського обліку, пов'язані з оплатою праці, подані в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Типові кореспонденції розрахунків із заробітної плати в  
Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”**

№	Зміст господарських операцій	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нараховано заробітну плату працівнику	8011	6511
2	Перших п'ять днів лікарняних було нараховано за рахунок коштів підприємства	8011	6511
3	Лікарняні було нараховано за рахунок фонду соціального страхування	2114	511
4	Відраховано ПДФО	6511	6311
5	Відраховано ВЗ	6511	311
6	Депоновано заробітну плату працівника	6511	6412
7	Виплата заробітної плати була проведена з каси підприємства	6511	2211
8	Видано депоновану суму працівнику	6412	2211
9	Кошти були утримані з заробітної плати за продукцію, яка була продана в кредит, і перераховані працівникові	6511	6513
10	Зарплата була перерахована на банківську картку працівника	6511	6514
11	Суми вираховано зі заробітної плати та перенесено на рахунок у рамках добровільного страхування відповідно до угод	6511 6515	6515 2313
12	Утримано профспілкові внески	6511	6516
13	Профспілкові внески, які були утримані, було перераховано до профспілки.	6516	2313
14	Суми, зняті з заробітної плати, було перераховано відповідно до виконавчих документів	6511 6518	6518 2313
15	Заробітна плата була утримана, і не повернуті кошти залишилися у підзвітних коштах	6511	2116
16	Нарахування на заробітну плату ЄСВ	8012	6313

Згідно з законодавством України щодо відпусток, працівники бюджетних установ мають право на річну відпустку. Ця відпустка надається працівникам за



розпорядженням або наказом керівника установи. Розрахунок середньої заробітної плати працівника, який перебуває у відпустці, проводиться відповідно до Положення № 100. Річна відпустка надається всім працівникам без винятку. Мінімальна тривалість відпустки, на яку можна розраховувати, становить 24 календарних дні.

Основою для розрахунку та призначення відпустки працівнику є наказ, виданий керівником організації. Розрахунок суми відпускних проводиться за допомогою встановленої формули:

$$B = \left( \frac{Зп}{Кд - Сн} \right) \times Кд, \quad (2.1)$$

де B – величина відпускних;

Зп – зарплата працівника за 12 попередніх місяців;

Кд – сумарна кількість днів у розрахунковому періоді;

Сн – величина святкових та неробочих днів згідно з чинним законодавством;

Кд – кількість календарних днів відпустки.

Виплата допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності здійснюється згідно з вимогами Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 28.12.2014 № 77-УІН. Розмір цієї допомоги залежить від страхового стажу, а не від трудового. Так, при наявності страхового стажу від 3 років виплачується 50%, від 3 до 5 років – 60%, від 5 до 8 років – 70%, більше 8 років – 100%. Допомога з тимчасової непрацездатності, яка не пов'язана з нещасним випадком на виробництві, зазвичай виплачується за перші 5 днів за рахунок роботодавця, а з наступних днів – за рахунок коштів соціального страхування фонду.

Визначення суми допомоги з тимчасової непрацездатності здійснюється за наступною формулою:

$$ДТН = Зп \times Кд \times \text{сер.}\%, \quad (2.2)$$

де ДТН – сума допомоги з тимчасової непрацездатності;

Зп – середньоденна заробітна плата;

КД – кількість календарних днів для отримання допомоги з тимчасової непрацездатності;

сер.% –процент відшкодування допомоги з тимчасової непрацездатності.

Працівники бюджетного органу, які мають страховий захист у Фонді соціального страхування під час тимчасової непрацездатності, також мають право на фінансову компенсацію за цей період через хворобу.

Лікарняний є основою для нарахування допомоги, яка надається у таких випадках:

- лікарем з будь-якого закладу охорони здоров'я;
- лікарем, який лікує туберкульоз у санаторії;
- фельдшером у населених пунктах без лікаря та на плавучих суднах.

Комісія з соціального страхування має перевірити лист про непрацездатність, який надсилається до установи не пізніше, ніж через 10 днів після його отримання. Висновок цієї комісії фіксується в протоколі засідання. Перші п'ять днів витрати за лікарняним сплачує установа, де працює працівник, а з шостого дня внески фінансуються з фонду соціального страхування. У першому випадку видатки відображаються за кодом 1111 КЕКВ, а згідно з розрахунками фонду, за кодом 1120 **КЕКВ**.

Середня заробітна плата визначається на основі заробітної плати за останнім місцем роботи і охоплює період, що становить шість календарних місяців до місяця страхового випадку. У випадку, якщо страхувальник протягом останніх 6 місяців не працював, середня заробітна плата обчислюється на основі фактичних місяців роботи. А якщо працівник працював менше календарного місяця, береться до уваги фактичний період, відпрацьований до настання страхового випадку.

Середня заробітна плата для розрахунку допомоги за тимчасовою непрацездатністю визначається на основі нарахованої заробітної плати, з якої здійснюються відповідні внески, що підлягають оподаткуванню та страховим внескам згідно з Інструкцією №5. У розрахунковому періоді виключаються певні місяці, коли працівник не працював з об'єктивних причин, таких як хвороба,

відсутність через вагітність та пологи, а також догляд за дітьми віком до 3-6 років.

Допомога визначається на основі середньоденної заробітної плати та кількості робочих днів, на які працівник подав заяву про відсутність на роботі. Середньоденна заробітна плата розраховується шляхом ділення облікової заробітної плати за розрахунковий період на робочі дні за цей період. У випадку, якщо працівник захворів у перший робочий день, середній дохід визначається шляхом розрахунку за тарифною ставкою [34, с. 203].

Методика визначення середнього відсотка заробітної плати для розрахунку лікарняних напряду залежить від конкретних умов, що визначаються для обліку робочого часу. У випадку, коли працівник виконує завдання, не пов'язані з остаточним обліком робочого часу, його середньоденна заробітна плата враховується під час розрахунку лікарняних. Цей показник обчислюється шляхом розділення загальної заробітної плати, отриманої за певний період, на кількість робочих днів, які були відпрацьовані працівником у даному закладі протягом розрахункового періоду. Відпустки не враховуються при цьому обчисленні. Якщо протягом останнього року страховий стаж працівника становить менше 6 місяців, виплата лікарняного здійснюється шляхом утримання коштів з основної заробітної плати. Це означає, що страхові внески сплачуються, але не перевищують мінімального рівня заробітної плати.

Отже, методика рахунків заробітної плати у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” показує, що діяльність бухгалтерської служби підприємства та виплата заробітної плати та інших видатків працівникам закладу, а також утримання податків та компенсацій згідно з чинним законодавством є ефективно організованими та наявна інформація повністю ефективно враховується для внутрішніх та зовнішніх користувачів.

### **2.3 Особливості здійснення контролю розрахунків із заробітної плати комунального підприємства**

Комунальні підприємства відіграють важливу роль у забезпеченні комунальних послуг на рівні місцевих громад. Вони займаються наданням житлово-комунальних, енергетичних, транспортних та інших послуг, які є важливими для комфортного функціонування суспільства. З огляду на їх значущість для життя мешканців, контроль за діяльністю комунальних підприємств має вирішальне значення для забезпечення ефективності, якості та доступності цих послуг.

Однак, управління та контроль за комунальними підприємствами часто стикається зі специфічними викликами. Відмінність від приватних підприємств полягає у тому, що комунальні підприємства, як правило, перебувають під суспільним контролем і є об'єктом публічного інтересу. Тому механізми контролю та нагляду повинні відповідати цим особливостям, забезпечуючи високий ступінь відкритості, прозорості та відповідальності перед громадськістю [35].

Контроль розрахунків із заробітної плати на комунальних підприємствах є важливою складовою управління персоналом та фінансами. У зв'язку з особливостями функціонування таких підприємств, які нерідко оперують у сфері надання житлово-комунальних послуг або інфраструктурних рішень на місцевому рівні, контроль розрахунків заробітної плати стає складнішим завданням, яке вимагає уваги до деталей та систематичного підходу.

Особливості такого контролю полягають у ретельному вивченні та впровадженні нормативно-правового базису, адаптованого до специфіки комунального сектору. Крім того, врахування місцевих особливостей та специфіки відомчих правил стає ключовим елементом успішного контролю розрахунків заробітної плати на комунальних підприємствах. В цьому контексті важливо розглянути і адаптувати найкращі практики управління персоналом та фінансовим плануванням для забезпечення ефективного та прозорого контролю розрахунків із заробітної плати.

Метою контролю у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” є перевірка виконання вимог законодавчих актів при нарахуванні оплати праці,

проведенні інших виплат, утриманні від них та правильності бухгалтерського обліку.

Об'єктами контролю є різноманітні аспекти діяльності, зокрема робота з кадрами, стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями по нарахуванню та виплаті заробітної плати, відпускних, використання фонду робочого часу, а також дотримання штатної та трудової дисципліни. Контроль здійснюється у формі фактичної та документальної перевірки з метою визначення відповідності вимогам нормативно-законодавчих актів [36, с. 117]. Цей процес спрямований на забезпечення ефективного та законного використання ресурсів підприємства, збереження ділової репутації та відповідності вимогам стандартів та нормативів у сфері управління персоналом і фінансової діяльності.

Витрачання коштів на оплату праці працівникам у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” підлягає проведенню попереднього, поточного та наступного контролю (рис. 2.3).



**Рис. 2.3 Основні етапи проведення контролю розрахунків із заробітної плати у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”**

Попередній контроль розрахунків із заробітної плати на комунальному підприємстві – це етап, на якому проводиться уважна перевірка відповідності всіх розрахунків вимогам законодавства та внутрішніх правил підприємства. На цьому етапі перевіряється коректність визначення зарплатних виплат для

працівників згідно з їхніми трудовими угодами та чинними законодавчими актами. Також здійснюється перевірка правильності нарахування різноманітних додаткових виплат, таких як премії, надбавки та інші виплати, визначених відповідними положеннями.

Попередній контроль також включає перевірку відповідності розрахунків щодо оплати робочого часу та відпусток нормам, установленим законодавством та внутрішніми правилами підприємства. Зокрема, перевіряється правильність врахування робочого часу працівників, відповідність розрахунків оплати за відпрацьовані години та використання відпусток згідно з встановленими процедурами. У результаті цього контролю забезпечується відповідність всіх розрахунків заробітної плати вимогам законодавства та стандартам внутрішнього контролю, що є важливою передумовою для ефективного та законного управління персоналом на комунальному підприємстві.

Другий етап – поточний контроль розрахунків із заробітної плати на комунальному підприємстві – є неперервним механізмом перевірки та моніторингу всіх фінансових операцій, пов'язаних із виплатами працівникам. На цьому етапі виконується систематичне та ретельне спостереження за розрахунками заробітної плати, що дозволяє вчасно виявляти та виправляти будь-які помилки чи недоліки у процесі оплати праці. Поточний контроль включає у себе перевірку відповідності кожного розрахунку нормам та стандартам, а також визначення відхилень від установлених норм.

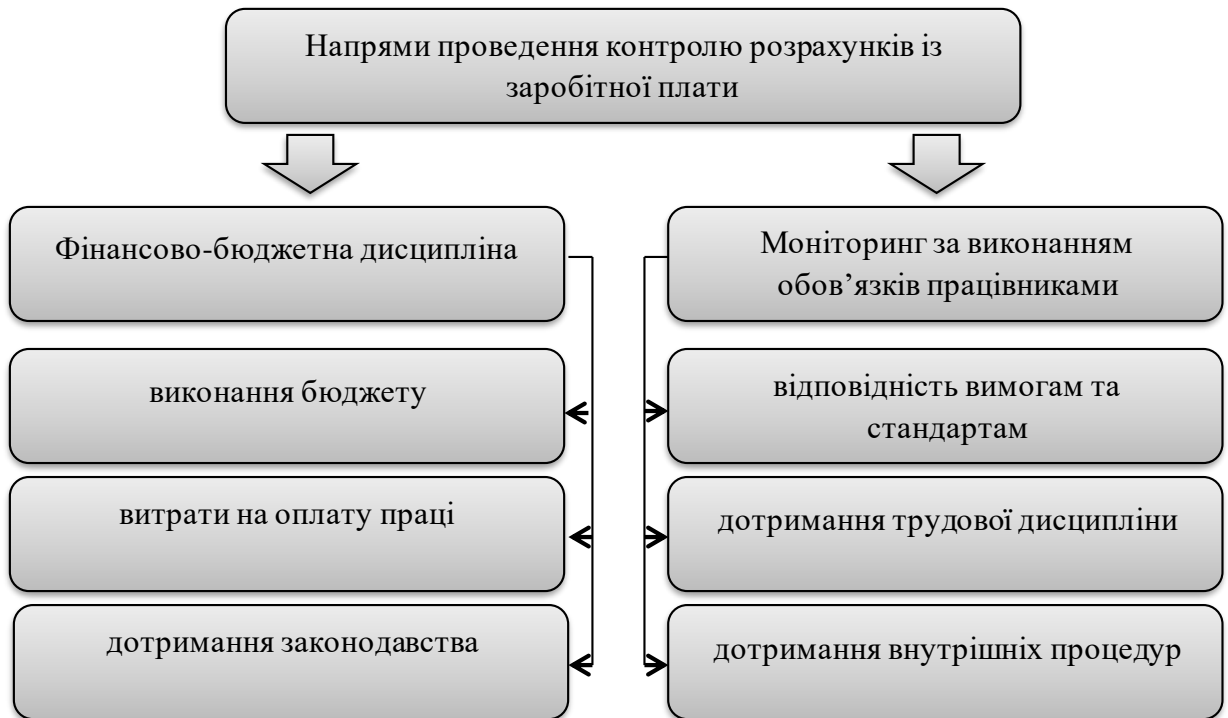
Крім того, на цьому етапі здійснюється перевірка відповідності розрахунків заробітної плати вимогам, встановленим у трудових угодах та внутрішніх положеннях підприємства. Особлива увага приділяється точності обчислень, правильності застосування тарифних ставок, а також вчасності та правильності проведення різноманітних додаткових виплат, які можуть бути передбачені умовами трудових угод. У результаті поточного контролю забезпечується здійснення правильних та своєчасних розрахунків заробітної плати, що є важливим елементом підтримання фінансової стабільності та високої довіри працівників до управління підприємством.

Третій етап – наступний контроль розрахунків із заробітної плати на комунальному підприємстві – це завершальний етап в контрольному процесі, який передбачає перевірку відповідності всіх розрахунків заробітної плати вимогам законодавства та внутрішніх положень підприємства після їх виконання. На цьому етапі здійснюється аналіз результатів всіх попередніх контрольних заходів та визначаються можливі відхилення чи помилки у проведених розрахунках. Крім того, проводиться перевірка наявності необхідної документації та звітності, що підтверджує проведення всіх розрахунків заробітної плати відповідно до встановлених процедур.

Особлива увага приділяється визначенню причин можливих відхилень від стандартів та нормативів і розробці заходів для їх усунення у майбутньому. У разі виявлення будь-яких недоліків чи порушень на цьому етапі, вживаються заходи для їх виправлення та попередження їх повторного виникнення у майбутньому. Такий підхід дозволяє забезпечити високу точність та надійність розрахунків заробітної плати, зміцнює довіру працівників до управління підприємством та сприяє збереженню стабільності фінансової системи підприємства.

Комунальне підприємство “Підгайці Водоканал” здійснює контроль розрахунків із заробітної плати на двох напрямках, а саме: фінансово-бюджетна дисципліна та моніторинг за виконанням обов'язків працівниками (рис. 2.4). Кожний з цих напрямків має свої складові за якими здійснюється детальний контроль.

Складові напрямку контролю за використанням коштів на виплату заробітної плати, такі як фінансово-бюджетна дисципліна, відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного управління фінансовими ресурсами підприємства та забезпеченні стабільності його фінансового стану [37, с. 6]. Фінансово-бюджетна дисципліна включає в себе низку компонентів, які сприяють досягненню цілей контролю та ефективного використання коштів на оплату праці, а саме: виконання бюджету, витрати на оплату праці, дотримання законодавства.



**Рис. 2.4 Основні напрямки контролю розрахунків із заробітної плати у  
Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”**

Складова контролю фінансово-бюджетної дисципліни розрахунків з оплати праці, яка стосується виконання бюджету, забезпечує ефективне управління фінансовими ресурсами підприємства через систематичне спостереження за витратами на заробітну плату. Підприємство розробляє бюджетні плани, в яких встановлюються очікувані витрати на оплату праці відповідно до стратегічних цілей та фінансових можливостей. Під час контролю виконання бюджету перевіряється відповідність фактичних витрат запланованим показникам, а також виявлення будь-яких відхилень та їх аналіз для подальшого коригування.

Контроль за виконанням бюджету на оплату праці дозволяє підприємству планувати та раціонально використовувати фінансові ресурси, забезпечуючи фінансову стабільність та ефективне функціонування. Він також допомагає вчасно виявляти можливі перевищення бюджетних обмежень або недостачу



коштів, що дозволяє приймати оперативні рішення для забезпечення фінансової дисципліни та підтримки стабільності фінансів підприємства.

Складова контролю фінансово-бюджетної дисципліни розрахунків з оплати праці, що стосується витрат на оплату праці, є однією з ключових складових управління фінансами підприємства. Вона передбачає систематичний аналіз та моніторинг усіх витрат, пов'язаних з оплатою праці, включаючи заробітну плату, додаткові виплати, премії та інші компенсаційні виплати. Контроль за витратами на оплату праці виконується з метою забезпечення ефективного використання фінансових ресурсів підприємства та досягнення стратегічних цілей.

Перевірка витрат на оплату праці передбачає не лише визначення обсягів витрат, а й аналіз їхньої структури та ефективності. Це включає оцінку відношення витрат на оплату праці до загальних витрат підприємства, виявлення та аналіз витратних пунктів, що потребують оптимізації, та пошук можливостей для зменшення витрат або підвищення продуктивності праці. Такий контроль допомагає підприємству раціонально розподіляти фінансові ресурси та забезпечувати стабільність фінансової діяльності.

Складова контролю фінансово-бюджетної дисципліни розрахунків з оплати праці, що стосується дотримання законодавства, є однією з важливих аспектів управління персоналом підприємства. Це передбачає відповідність усіх процедур та розрахунків, пов'язаних з оплатою праці, вимогам чинного трудового законодавства та інших нормативно-правових актів. Контроль за дотриманням законодавства в області оплати праці спрямований на запобігання порушень прав працівників та мінімізацію ризиків передбачених законодавством.

Моніторинг за виконанням обов'язків працівниками у контексті розрахунків з оплати праці є ключовим елементом контролю фінансово-бюджетної дисципліни на підприємстві. Цей процес передбачає систематичний аналіз та оцінку діяльності працівників у контексті їхніх обов'язків щодо розрахунків з оплати праці. Підприємство стежить за тим, щоб працівники

виконували свої обов'язки щодо розрахунків точно, своєчасно та відповідно до встановлених процедур та вимог [37, с. 7]. Моніторинг за виконанням обов'язків працівниками розрахунків з оплати праці включає наступні складові: відповідність вимогам та стандартам, дотримання трудової дисципліни та дотримання внутрішніх процедур.

Під час моніторингу перевіряється, чи відбуваються розрахунки оплати праці відповідно до встановлених трудових угод, колективних договорів та законодавчих актів, які регулюють оплату праці. Крім того, перевіряється відповідність усіх розрахунків стандартам бухгалтерського обліку та фінансового звітування. Такий контроль допомагає уникнути можливих суперечок чи конфліктів із законодавством, а також зберігає репутацію підприємства у галузі управління персоналом.

Дотримання працівниками встановленої трудової дисципліни та регламенту щодо розрахунків передбачає систематичний аналіз і оцінку виконання працівниками своїх обов'язків з урахуванням вимог трудових договорів, посадових інструкцій та внутрішніх правил підприємства. Дотримання трудової дисципліни у сфері розрахунків з оплати праці є важливим елементом забезпечення ефективного функціонування підприємства та забезпечення задоволеності працівників, що впливає на їхню продуктивність.

Дотримання працівниками внутрішніх процедур, що встановлені на підприємстві для здійснення розрахунків передбачає ретельний аналіз виконання працівниками усіх необхідних кроків та процедур, які передбачені внутрішніми документами підприємства з управління персоналом та бухгалтерським обліком. Дотримання внутрішніх процедур у сфері розрахунків з оплати праці є важливою передумовою для забезпечення точності та надійності фінансової звітності, а також для підтримання високого рівня довіри як внутрішнього, так і зовнішнього серед зацікавлених сторін.

Таким чином, особливості контролю розрахунків із заробітної плати комунального підприємства є важливим елементом ефективного фінансового управління та забезпечення стабільності його діяльності. Контроль включає в

себе різноманітні аспекти, такі як перевірка дотримання законодавства, внутрішніх процедур, трудової дисципліни, а також моніторинг за виконанням обов'язків працівниками. Завдяки систематичному контролю можна забезпечити правильність та точність розрахунків, відповідність їх стандартам та вимогам законодавства, а також ефективне використання фінансових ресурсів.

## РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

### 3.1 Аналіз динаміки та структури розрахунків із заробітної плати

Створення аналітичної структури в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” охоплює комплекс заходів, спрямованих на дослідження економічної діяльності та розуміння системи вимірювання та аналізу економічної обстановки. Основною метою економічного аналізу є виконання поставлених завдань освітнього закладу та досягнення конкретних цілей у найкоротший час за рахунок ефективного використання усіх наявних ресурсів.

Аналіз структури оплати праці та її динаміки повинен проводитися в тісній взаємодії з системою оплати праці. При цьому аналіз структури та змін у заробітній платі базується на дослідженні штатного розпису та кожної категорії працівника, а також на оцінці оплати праці.

Аналіз фонду оплати праці персоналу включає наступний перелік заходів:

- розрахунок та вивчення динаміки змін середнього доходу кожного працівника та окремих професій;
- визначення відхилень у загальній чисельності працівників та змін у середньому доході;
- оцінка темпів зростання витрат на оплату праці та їх порівняння з продуктивністю праці;
- представлення даних щодо зростання продуктивності праці при збільшенні витрат на оплату праці;
- розробка стратегій для зниження витрат на оплату праці [38, с. 45].

Аналіз, що проводиться в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”, сприяє більш ефективному процесу прийняття управлінських рішень та запобіганню негативним явищам. Тому важливо організувати процес аналізу належним чином в рамках освітніх заходів.

В економічному аналізі Комунального підприємства “Підгайці Водоканал” використовуються кілька етапів, які показані на рисунку 3.1.



**Рис. 3.1 Етапи проведення економічного аналізу у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал”**

Джерелами інформації для проведення економічного аналізу є:

- плани економічного та соціального розвитку організації;
- статистична звітність, що містить дані про робочу силу, мобільність праці та робочі місця;
- дані про оплату праці;
- інформація, отримана від відділу кадрів;
- показники фінансової звітності (Додаток 1) та інших видів звітів.

Для аналізу економічних витрат на зарплату персоналу підприємства використовується метод порівняння даних, спрямований на виявлення суттєвих змін протягом певного періоду, встановлення причин цих змін та утворення

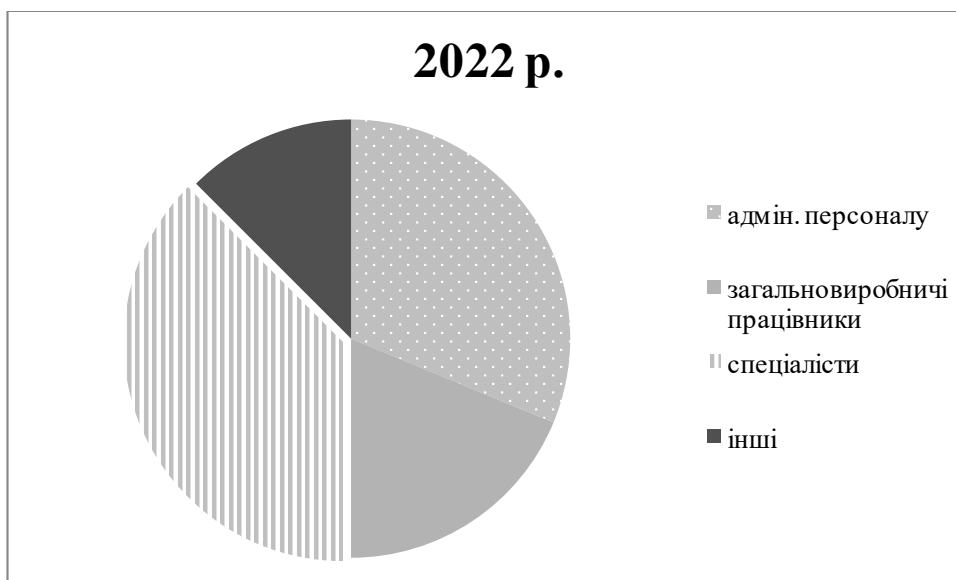
аналітичних таблиць, діаграм і числових показників для кращого уявлення всієї інформації. Тому проведемо аналіз структури трудових ресурсів у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

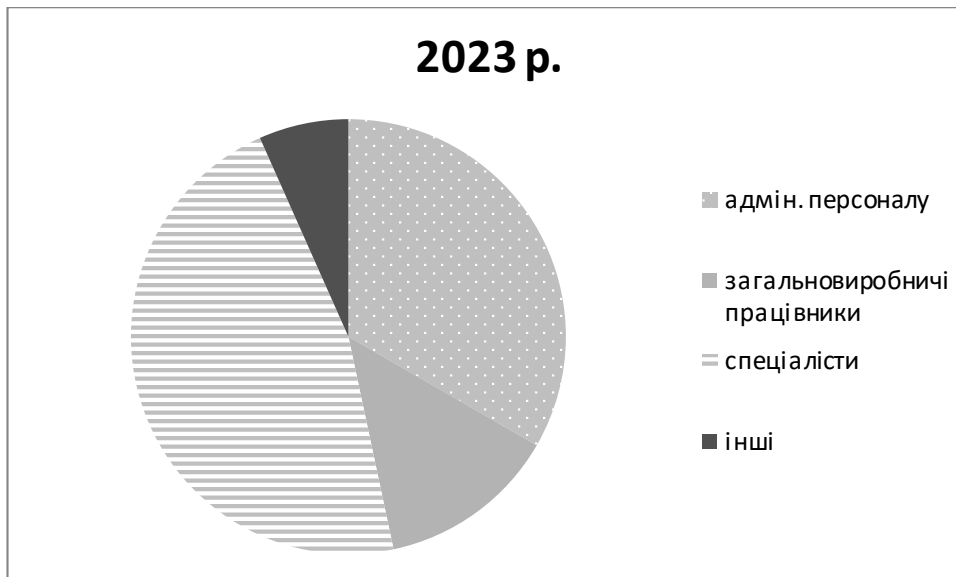
**Оцінка структури трудових ресурсів у Комунальному підприємстві  
“Підгайці Водоканал” за 2022-2023 рр.**

Показники	2022 р.		2023 р.		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього	16	100	15	100	-1	-
в т.ч. чисельність: адмін. Персоналу	5	31,25	5	33,33	0	2,08
загальновиробничі працівники	3	18,75	2	13,33	-1	-5,42
Спеціалісти	6	37,5	7	46,67	1	9,17
Інші	2	12,5	1	6,67	-1	-5,83

З вищенаведеної таблиці очевидно, що загальна величина трудових ресурсів в звітному році зменшилася на 1 чол., з яких величина адмінперсоналу залишилася незмінною, загальновиробничих працівників зменшилася всього на 1 чол., спеціалістів зросла на 1 чол.. Зменшилася кількість тільки працівників, які віднесені то категорії інші – на 1 чол. Наочне відображення зміни структури працівників підприємства за 2022-2023 рр. наведено на рис. 3.2-33.



**Рис. 3.2 Структура працівників комунального підприємства за 2022 р.**



**Рис. 3.3 Структура працівників комунального підприємства за 2023 р.**

Для аналізу робочої сили у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” необхідно провести оцінку її потоку. З цією метою розраховуються кілька коефіцієнтів, зокрема: коефіцієнт оборотності за наймом та вибуттям працівників, рівень плинності персоналу та стійкість. Тому проведемо аналіз руху робочої сили у досліджуваному підприємстві (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Аналіз руху робочої сили у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” за 2022-2023 рр.**

№	Показники	2022 р.	2023 р.	Відхилення +/-
1	Середньооблікова кількість працівників	16	15	-1
2	Прийнято – разом	3	2	-1
3	Вибуло – разом:	4	1	-3
	з них:			
	за власним бажанням	4	2	-2
	за порушення трудової дисципліни	0	0	0
4	Коефіцієнт обороту по прийому	0,19	0,13	-0,06
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,25	0,2	-0,05
6	Коефіцієнт плинності кадрів	-	-	-
7	Коефіцієнт постійності персоналу	0,81	0,89	+0,08

На підставі здійсненого аналізу, можна зробити висновок, що показник вибуття та прийому працівників зменшився на 0,05 та 0,06 відповідно, що є

позитивним явищем для підприємства. На протязі звітного періоду до установи надійшло 1 чоловік, що на третину менше ніж у минулому році. Коефіцієнт постійності персоналу у звітному році збільшився на 0,08, що свідчить про незначні позитивні ефекти для комунального підприємства.

Проведемо аналіз продуктивності праці у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” за 2022-2023 рр. (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Аналіз продуктивності праці у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” за 2022-2023 рр.**

№	Показники	2022 р.	2023 р.	+/-
1	Обсяг товарної продукції, (тис) грн.	4146	4913	+767
2	Середньомісячна чисельність працівників:			
	в т.ч. робітників	16	15	-1
		6	7	+1
3	Середня тривалість робочого дня (год)	7,7	8	+0,3
4	Середнє число днів роботи на 1 робітника	281	269	-12
5	Питома вага робітників в списку працюючих	37,5	46,67	-9,17
6	Сер.-годинний виробіток робітника, грн.	0,3	0,3	0
7	Сер.-денний виробіток робітника, грн.	2,4	2,6	+0,2
8	Середньорічний виробіток робітника, грн.	691	701,9	+10,9
9	Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, грн.	259,1	327,5	+68,4

З таблиці видно, що середньорічний виробіток на 1 середньо-спискового працівника зріс на 68,4 грн., що виступає позитивним явищем для комунального підприємства. На дану зміну має вплив ряд таких факторів:

№	ПВ	Д	Г	СГВ	ПП	+/-
2022 р.	37,5	281	7,7	0,3	259,1	-
1 підст.	46,67	281	7,7	0,3	30294,0	30034,9
2 підст.	46,67	269	7,7	0,3	29000,3	-1293,7
3 підст.	46,67	269	8	0,3	327,5	-28672,8
4 підст.	46,67	269	8	0,3	327,5	0,0
Разом:	-	-	-	-	-	68,4



Отже, в результаті застосування методу ланцюгових підстановок у факторному аналізі, було виявлено, що потенційні можливості полягають у таких аспектах: збільшення середньої кількості робочих днів у році, збільшення тривалості робочого дня та підвищення середньої продуктивності праці кожного робітника.

Аналіз динаміки та структури розрахунків із заробітної плати є важливим етапом у вивченні фінансової стабільності та ефективності управління персоналом у будь-якій організації. Цей аналіз дозволяє отримати об'єктивну картину витрат на оплату праці, виявити тенденції їх змін, а також визначити структурні особливості розподілу коштів між працівниками різних підрозділів та категорій [39, с. 86].

Проведений аналіз може допомогти виявити ефективність розподілу ресурсів, визначити можливі шляхи їх оптимізації та вдосконалення системи оплати праці. Також він дозволяє контролювати витрати на оплату праці, уникати перевитрат або недофінансування цього напрямку діяльності.

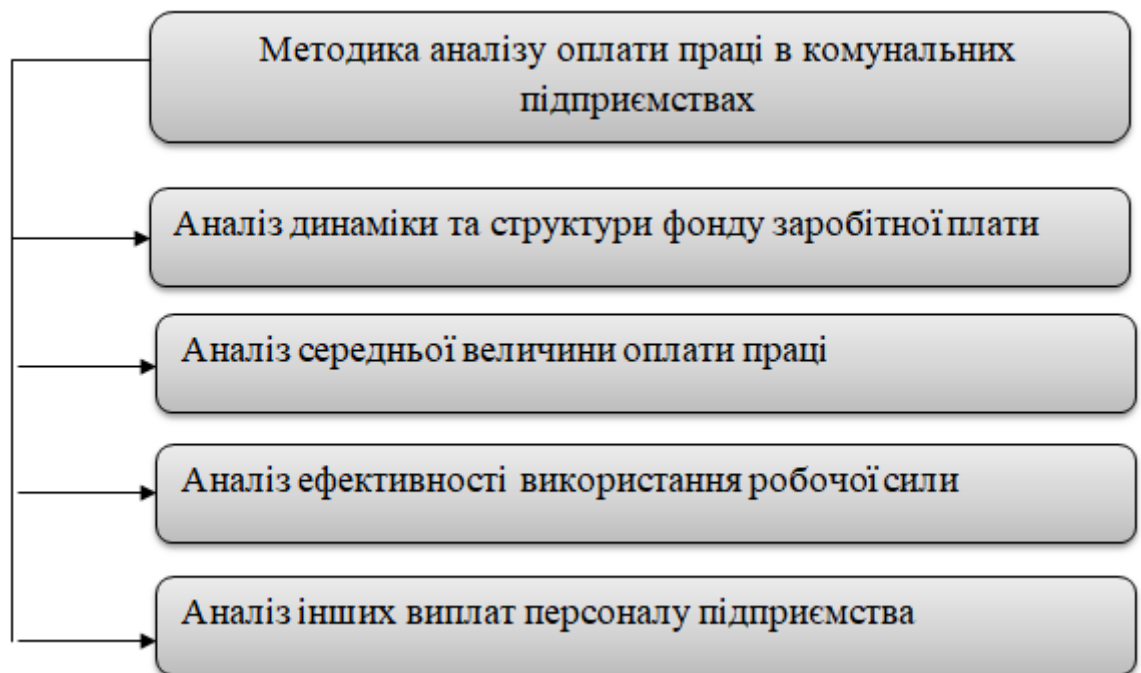
### **3.2 Оцінка ефективності використання фонду оплати праці комунального підприємства**

У сучасному економічному середовищі важливо раціонально використовувати фонд оплати праці в підприємстві. Ці витрати впливають на підвищення продуктивності, збільшення обсягу виробництва, поліпшення якості продукції та впливають на загальні показники успішності підприємства. Такий підхід створює реальні можливості для поліпшення якості наданих послуг та забезпечує здатність підприємства своєчасно виплачувати заробітну плату співробітникам та уникати прострочених платежів.

Отже, фонд оплати праці можна визначити як суму грошей, яку установа спочатку накопичує протягом певного періоду, а потім витрачає на виплату своїм працівникам за їхню працю відповідно до встановлених умов, що визначені чинним законодавством. Фонд оплати праці включає в себе наступні складові:

- 1) заробітна плата, яка виплачується за фактично виконану роботу відповідно до умов праці (основний оклад);
- 2) додаткова оплата за перевиконання нормативів, результативність роботи та творчий підхід (додатковий оклад);
- 3) інші види стимулюючих та компенсаційних виплат [40].

В зв'язку з цим оцінку розрахунків з оплати праці в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” слід проводити згідно з певними кроками, які зображені на схемі на рис. 3.3.



**Рис. 3.3: Методика оцінки ефективності використання фонду оплати праці персоналу комунального підприємства.**

Оцінка ефективності використання фонду оплати праці є важливим аспектом у діяльності будь-якого комунального підприємства. Здатність грамотно розподіляти ресурси на оплату праці персоналу безпосередньо впливає на його конкурентоспроможність, фінансову стійкість та здатність забезпечити якісне надання послуг населенню.

В умовах сучасного сподарювання, коли конкуренція на ринку послуг постійно зростає, а вимоги споживачів стають все вищими, ефективно

використання фонду оплати праці стає ключовим фактором успіху для комунальних підприємств. Процес оцінки ефективності цього використання вимагає комплексного аналізу різноманітних факторів, таких як фінансові показники, продуктивність праці, задоволеність персоналу та інші.

У цьому контексті важливо дослідити методи оцінки та визначення оптимальних стратегій використання фонду оплати праці, щоб забезпечити ефективне функціонування комунального підприємства в умовах конкурентної боротьби на ринку та забезпечити стабільний розвиток місцевої громади.

Проведемо оцінку ефективності виплат у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” за 2022-2023 рр. (табл. 3.4).

Таблиця 3.6

**Оцінка ефективності виплату Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” за 2022-2023 рр.**

№	Показники	2022 р.	2023 р.	
1.	Обсяг наданих послуг, грн.	4146	4913	
2.	Фонд оплати праці, грн.	2295	2348	
3.	Надходження, грн.	4146	4913	
4.	Поточна заборгованість за розрахунками з оплати праці, грн.	0	0	
5.	Позиковий капітал, грн.	24	55	
6.	Загальна величина капіталу, грн.	8006	8857	
Розрахунки				
№	Показники ефективності	2022 р.	2023 р.	Відхилення +/-
1.	Зарплатовіддача	1,8	2,1	+0,3
2.	Коефіцієнт з акріплення фонду оплати праці	0,6	0,5	-0,1
3.	Прибутковість витрат на оплату праці	1,8	2,1	+0,3
4.	Частка заборгованості з оплати праці у загальній величині джерел фінансування	-	-	-
5.	Величина заборгованості з оплати праці у сумі позикових джерел фінансування	-	-	-

Отже, після проведення оцінки ефективності виплат працівникам установи було встановлено, що показник зарплатовіддачі у звітному періоді збільшився. Ці зміни пов'язані з ростом фонду оплати праці та одночасним зростанням

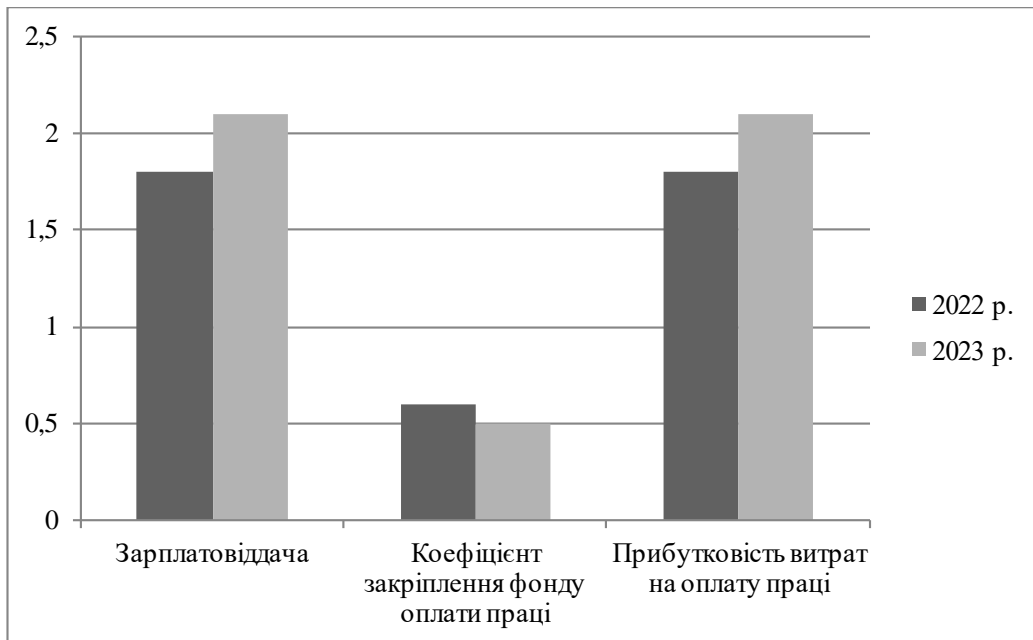
обсягів наданих освітніх послуг у 2023 році порівняно з 2022 роком. Наприкінці 2023 року цей показник становить 2,1, що означає, що на кожен 1 гривню зарплати працівників установи припадає 2 гривні 10 копійок обсягу наданих послуг. Порівняно з 2022 роком, це вище, що свідчить про позитивну тенденцію до зростання.

Наступний обчислений показник – це прибутковість витрат, пов'язаних з виплатами працівникам комунального підприємства. У 2023 році цей показник зменшився на 3% порівняно з 2022 роком, що є негативним сигналом для функціонування підприємства. Проте для подальшого покращення цього показника необхідно, щоб вартість пропонованих продуктів чи послуг зростала, при цьому витрати на оплату праці залишалися на тому ж рівні або навіть зменшувалися. Це означає, що необхідно постійно шукати можливості для покращення економічних показників, виявлення резервів для підвищення рентабельності витрат на оплату праці, зокрема, шляхом зниження витрат, при цьому не втрачаючи якості виробництва чи надання послуг.

Здійснені розрахунки показують, що коефіцієнт закріплення фонду оплати праці у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” у 2023 році порівняно з 2022 роком збільшився. Варто відзначити, що ці зміни мають значний вплив на діяльність комунального підприємства. Позитивною тенденцією для функціонування даного суб'єкта господарювання є тенденція до зниження рівня цього показника.

Два останніх показники з табл. 3.6 не вдалося розрахувати, оскільки відсутній показник поточної заборгованості за розрахунками з оплати праці працівників Комунального підприємства “Підгайці Водоканал”, що є позитивним явищем.

Візуалізація вище розрахованих показників наведено на рис. 3.4.



**Рис. 3.4 Динаміка зміни показників ефективності витрат у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” за 2022-2023 рр.**

В умовах сучасної економіки та постійно зростаючої конкуренції, ефективне використання фонду оплати праці стає ключовим фактором успішності для будь-якого підприємства, в тому числі і комунальних. Оптимізація цього процесу вимагає ретельного аналізу та впровадження різноманітних стратегій та напрямків діяльності. Далі розглянемо основні напрямки підвищення ефективності використання фонду оплати праці комунального підприємства.

Одним з основних напрямків є перегляд та оптимізація структури оплати праці. Це може включати перегляд системи заробітної плати, впровадження преміальних систем, стимулювання високих результатів, а також перегляд системи надання соціальних пільг та інших додаткових вигод.

Ефективне використання фонду оплати праці також передбачає підвищення продуктивності праці працівників. Це може бути досягнуто за допомогою проведення тренінгів та підвищення кваліфікації персоналу, впровадження нових технологій та процесів роботи, а також стимулювання ефективної праці через систему мотивації.

Впровадження сучасних інформаційних технологій та автоматизація робочих процесів може значно підвищити ефективність використання фонду оплати праці. Це дозволяє зменшити витрати на робочу силу, підвищити швидкість та точність виконання завдань, а також підвищити якість послуг.

Ретельне планування та оптимізація структури персоналу дозволяє підприємству ефективно розподіляти ресурси та уникати перевитрат. Це може включати перегляд кількості та складу працівників у різних підрозділах, а також вивчення можливостей заміщення деяких функцій автоматизацією або зовнішньою підтримкою.

Створення стимулів для працівників вносити новаторські ідеї та розвивати креативні рішення може значно підвищити ефективність використання фонду оплати праці. Це може бути досягнуто за допомогою стимулювання творчості через програми преміювання за інновації та впровадження нових ідей.

Ефективне використання фонду оплати праці є критично важливим для успішного функціонування комунальних підприємств. Шляхи досягнення цієї мети включають оптимізацію структури оплати праці, підвищення продуктивності праці, автоматизацію робочих процесів, оптимізацію структури персоналу та стимулювання інновацій та креативності. Реалізація цих стратегій допоможе підвищити ефективність діяльності підприємства та забезпечити його успішність у складних у

### **3.3 Напрямки покращення обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати**

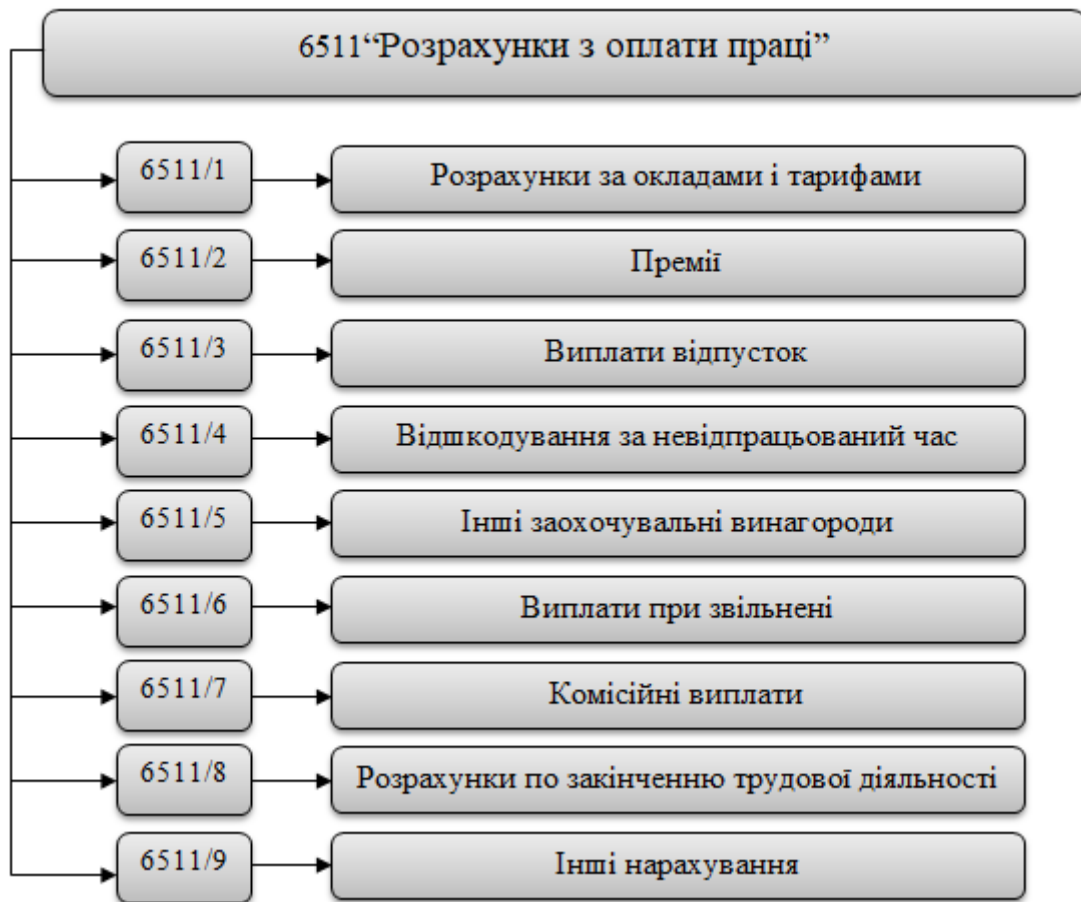
У ситуації, що склалася під час пандемії, війни та глибокої економічної кризи, особлива увага приділяється комунальним підприємствам, які змушені приймати заходи для ефективного управління непередбаченими витратами. Одним з таких заходів є зменшення витрат на оплату праці через звільнення працівників або зниження рівня заробітної плати за ту ж саму роботу.

Тому контроль і бухгалтерський облік оплати праці в організації потребують відповідального підходу. За дуже обмежений час треба забезпечити кожного працівника достовірною інформацією щодо його накопичень та виплат заробітної плати. Один з ключових аспектів – це мотиваційний чинник. Для забезпечення балансу між витратами на оплату праці та продуктивністю роботи необхідно покращити систему безперервного фондування оплати праці. Крім того, важливо розвинути ефективну систему взаєморозрахунків з працівниками.

Один з найефективніших заходів для поліпшення оплати праці персоналу в комунальній установі – це процес вдосконалення аналітичних розрахунків. Аналітичний облік надає докладну інформацію про кожну позицію обліку [41, с. 56]. У нашому випадку це включає деталі про робочий час працівників, відповідність стандартам, кількість та склад працівників, структуру оплати праці та інше.

Тому, рекомендується внести зміни до існуючого обліку та впровадити розширену деталізацію за синтетичним рахунком 6511 “Розрахунки з оплати праці” відповідно до наведеного у рис. 3.5.

В Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” складання табелів робочого часу виконується вручну кожним підрозділом. Відсутня автоматизована система обліку робочого часу працівників, що ускладнює процес розрахунку заробітної плати персоналу. Це особливо несподівано у сучасних умовах, коли можна було б створити доступ до автоматизованих робочих місць для співробітників, які відповідають за складання табелів, з використанням віддаленого доступу. Це дозволило б автоматично вносити дані в програму обліку. Проте перед цим необхідно налагодити електронний документообіг, щоб всі накази щодо кадрового обліку надходили вчасно до всіх структурних підрозділів. Це покращило б контроль за рухом працівників протягом робочого дня.



**Рис. 3.5 Удосконалення аналітичного обліку в Комунального підприємства "Підгайці Водоканал"**

Ще однією значною проблемою є відсутність управлінського обліку у бюджетній сфері. Управлінський облік більш виступає як внутрішній контроль в організації. Витрати, пов'язані з оплатою праці, є третіми за значущістю в діяльності Комунального підприємства "Підгайці Водоканал". Тому керівництву підприємства слід приділяти більше уваги управлінському обліку. Йому необхідно вирішувати кілька завдань, зокрема: оптимальний вибір системи та форми оплати праці, докладний облік витрат на оплату праці за різними видами та статтями витрат, контроль за цільовим використанням видатків, а також аналіз дійових осіб для формування внутрішньої звітності університету.

У поточний момент управління бюджетним обліком України потребує вдосконалення методології та переходу до єдиної методологічної основи для



бухгалтерського обліку та звітності. Також важливо підтримати створення послідовної організації та представлення інформації.

Важливим методологічним аспектом реформи бухгалтерського обліку є впровадження управлінського обліку у фінансово-економічному механізмі бюджетних установ. Управлінський облік можна визначити як набір методів і процедур, спрямованих на підготовку та надання інформації для планування, прогнозування та ухвалення рішень на різних рівнях управління у підприємствах, установах, організаціях тощо. Він зорієнтований на зовнішніх користувачів звітності та власників організацій, які особливо цікавляться загальними фінансовими результатами, обсягом бюджетних видатків, їх використанням та фінансовим станом на певний момент часу. Управлінський облік також відомий як внутрішньогосподарський контроль, внутрішній облік, аналітичний облік тощо.

На сучасному етапі функціонування бюджетних установ виникає необхідність активного пошуку ефективних методів формування та організації управлінського обліку з двох основних причин:

–система управління великими бюджетними організаціями стає складнішою, що робить неможливим її ефективне керування без надійного інформаційного забезпечення;

–бюджети таких установ охоплюють мільйони гривень, і доходи та видатки спецфонду зростають на дві третини. Отже, необхідно отримувати дані не лише з кодів бюджетної класифікації, але й через структурні підрозділи.

Для вирішення цих проблем існують кілька способів:

- створення двох бухгалтерій (бюджетної та управлінської);
- запровадження двох планів рахунку (одного для обліку використання бюджетних ресурсів та іншого для управлінських потреб);
- встановлення окремих облікових записів тощо.

Облік у комунальних підприємствах знаходиться на ранній стадії розвитку, де інформація, необхідна для оперативного управління витратами,

розподіляється на відомчому рівні, тобто система управлінського обліку встановлюється з детальними даними по центрах відповідальності.

Бухгалтерський облік управління комунальним підприємством має бути спрямований на детальний облік витрат та розрахунків вартості нематеріальних послуг у різних сферах бюджетного сектора. На сьогоднішній день потрібно адаптувати існуючі методи розрахунку та калькулювання безпосередньо до специфіки розрахунку нематеріальних послуг. Крім того, інформація про доходи та витрати окремих відділів та структурних підрозділів необхідна для моніторингу, планування, оцінки та аналізу їх діяльності у сфері надання освітніх послуг.

Крім того, необхідно визначити політику обліку як для бухгалтерського, так і для управлінського обліку. Відповідно до прийнятої облікової політики можна розробити ефективну систему обліку, яка стане ключовим елементом управління установою. Проте одним з найважливіших завдань управління є здійснення моніторингу правильного використання фінансових ресурсів.

Ефективне та належне використання фінансових ресурсів є одним з головних принципів, на яких базується формування бюджетної системи, що регулюється Бюджетним кодексом України. Мета цієї системи полягає в забезпеченні виконання державними органами або регіональними громадами прийнятих рішень щодо обмежених соціальних потреб у межах обмежених соціальних ресурсів. Існує ризик неналежного використання бюджетних ресурсів, коли вони можуть бути спрямовані не на вирішення цих найбільш важливих соціальних потреб, а використані неправомірно [42, с. 77].

Використання бюджетних ресурсів не за призначенням, як визначено у статті 119 Бюджетного кодексу України, означає їх використання на цілі, які не відповідають бюджетному плануванню або іншим фінансовим розпорядженням, передбаченим для бюджетних асигнувань чи бюджетних програм, що може призвести до скорочення виділень на інші цілі для відповідних управлінських структур, які здійснюють розпорядження бюджетними ресурсами.

Можливі форми зловживання бюджетними ресурсами включають наступне:

- 1) Використання бюджетних ресурсів у більших обсягах, ніж передбачено бюджетними асигнуваннями.
- 2) Фінансування заходів, які не мають затвердження в бюджеті.
- 3) Витрати бюджетних ресурсів за окремими кодами економічної класифікації за рахунок інших, включаючи витрати на капітальні вкладення за рахунок зменшення виділень на поточні потреби.
- 4) Укладення зобов'язань, які перевищують ліміти та обсяги, передбачені кошторисами.
- 5) Використання грошових коштів у випадках, коли вони не передбачені затвердженими бюджетними кошторисами.

Для досягнення мети здійснення економічного контролю за належним використанням фінансових ресурсів необхідно виконати низку завдань, серед яких найважливіші наступні:

- моніторинг показників економічної діяльності суб'єктів господарювання, які користуються бюджетними ресурсами;
- виявлення відхилень у часі між плановими та фактичними показниками і фінансовими цілями;
- визначення причин цих розбіжностей, виявлення факторів, що найбільше впливають на їх виникнення, і винуватців нецільового використання бюджетних ресурсів;
- оцінка ефективності використання бюджетних ресурсів організаціями;
- розроблення пропозицій щодо відповідного регулювання окремих напрямів використання бюджетних ресурсів бюджетних організацій з метою забезпечення дотримання принципу їх доцільного та ефективного використання.

Виконання цих завдань передбачає дотримання принципів ефективного та належного фінансового контролю за правильним використанням фінансових ресурсів.

Виплата заробітної плати персоналу підприємства проводиться безготівковим способом, що відповідає сучасним економічним умовам і є досить зручним. Усі працівники університету мають можливість отримувати свою оплату через пластикові картки. Це дозволяє працівнику отримати свої кошти з будь-якого місця і в будь-який час, а також знімати готівку по частинах і залишати необхідну суму на балансі. Крім того, з використанням дебетової картки працівник може проводити розрахунки з будь-якого місця, не відходячи від дому, оплачувати комунальні послуги, здійснювати покупки, переказувати кошти на інші рахунки, відшкодовувати кредити, робити вкладення у депозити та інше. Таким чином, можна зробити висновок, що оптимальним способом розрахунку з працівниками підприємства та запобіганням зловживань з боку керівництва в Комунальному підприємстві «Підгайці Водоканал» є використання виключно безготівкових платежів.

Підприємство в даний час застосовує лише систему оплати за годинами, яка, як правило, не стимулює співробітників до поліпшення результатів у своїй роботі. Отже, раціональним було б перехід до системи оплати за годинами з преміальними виплатами, де працівники можуть отримувати додаткові премії поруч із основними заробітними платами. Це значно збільшить їх зацікавленість у якісному виконанні своїх обов'язків. Отже, зміна системи оплати праці в Комунальному підприємстві «Підгайці Водоканал» може виступати ефективним інструментом у фінансових відносинах з колективом підприємства.

## ВИСНОВОК

1. Рівень забезпеченості підприємства робочою силою на практиці визначається його організаційно-технічним рівнем виробництва. Цей аспект має прямий вплив на фінансовий стан та рівень оплати праці на підприємстві. Визначено, що заробітна плата – це важлива складова фінансової мотивації працівників, яка включає їх кваліфікацію, а також якісні та кількісні характеристики виконаної роботи. Вона відображає взаємовідносини між роботодавцем і працівником. Заробітна плата, яка визначається на основі кваліфікації працівника, стимулює його до підвищення професійного рівня і надання якісних послуг.

2. Облік, контроль та економічний аналіз розрахунків із заробітної плати як невід'ємну частину стратегічного управління установою. В Україні механізми контролю за заробітною платою орієнтовані на виконання чинного законодавства та впроваджуються на трьох рівнях: мікрорівні (внутрішній підприємства), мезорівні (сфери галузі чи регіону) та макрорівні (національний рівень). На кожному з цих рівнів існують відповідні документи, що регулюють правомірність операцій з оплати праці.

3. Місце розрахунків із заробітної плати у діяльності комунальних підприємств обумовлене не лише економічними вимогами, але й соціальною відповідальністю перед працівниками, які є ключовим ресурсом для забезпечення якості та надійності комунальних послуг. Прозорі та справедливі розрахунки заробітної плати стають фактором мотивації працівників, забезпечуючи їхнє зацікавлення у високій професійній результативності та відданості метам організації. Такий підхід до управління заробітною платою сприяє збалансованому розвитку комунальних підприємств, сприяючи забезпеченню якості комунальних послуг та здатності виконувати соціальні функції в громаді.

4. Організація заробітної плати на підприємстві включає в себе ряд ключових завдань, таких як точне визначення мети, створення системи показників, затвердження відповідних документів та встановлення системи

бухгалтерського обліку. Дослідження обліку, контролю та економічного аналізу розрахунків з оплати праці, що відповідають темі магістерської роботи, було проведено на основі фінансово-господарської діяльності Комунального підприємства “Підгайці Водоканал”. Розрахунки, пов'язані з оплатою праці, включають: розрахунок та виплату структури заробітної плати, а також заробітної плати та соціальних виплат. Процес документування операцій з оплати праці між роботодавцем та працівниками передбачає широкий спектр стандартних і нетипових форматів документів. Кожен документ, що регламентує систему документообігу, затверджує директор компанії відповідно до вимог, встановлених законодавством.

5. Методологічні принципи обліку виплат (у грошовій та негрошовій формі) за працю, виконану працівниками державного сектору, розкриваються в НП(с)БОДС 132 “Виплати працівникам”. Враховуючи кількість робочих днів (або годин) та фіксовану місячну заробітну плату при погодинній оплаті праці, заробітна плата за робочий час обчислюється безпосередньо у таблиці обліку або розрахунково-платіжній відомості. Нарахування заробітної плати відображається у кредиті на субрахунку 6511, з дебетом субрахунків 8011 або 8111 “Витрати на оплату праці”, залежно від фінансових потоків, що формуються (загальний бюджет).

6. Контроль розрахунків із заробітної плати на комунальних підприємствах є важливою складовою управління персоналом та фінансами. У зв'язку з особливостями функціонування таких підприємств, які нерідко оперують у сфері надання житлово-комунальних послуг або інфраструктурних рішень на місцевому рівні, контроль розрахунків заробітної плати стає складнішим завданням, яке вимагає уваги до деталей та систематичного підходу. Витрачання коштів на оплату праці працівникам у Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” підлягає проведенню попереднього, поточного та наступного контролю.

7. Створення аналітичної структури в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” охоплює комплекс заходів, спрямованих на дослідження

економічної діяльності та розуміння системи вимірювання та аналізу економічної обстановки. Загальна величина трудових ресурсів в звітному році зменшилася на 1 чол., з яких величина адмінперсоналу залишилася незмінною, загальноновиробничих працівників зменшилася всього на 1 чол., спеціалістів зросла на 1 чол.. Зменшилася кількість тільки працівників, які віднесені то категорії інші – на 1 чол. На підставі здійсненого аналізу руху робочої сили очевидно, що показник вибуття та прийому працівників зменшився на 0,05 та 0,06 відповідно, що є позитивним явищем для підприємства. На протязі звітного періоду до установи надійшло 1 чоловік, що на третину менше ніж у минулому році. Коефіцієнт постійності персоналу у звітному році збільшився на 0,08, що свідчить про незначні позитивні ефекти для комунального підприємства.

8. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці є важливим аспектом у діяльності будь-якого комунального підприємства. Після проведення оцінки ефективності виплат працівникам установи було встановлено, що показник зарплатовіддачі у звітному періоді збільшився. Ці зміни пов'язані з ростом фонду оплати праці та одночасним зростанням обсягів наданих освітніх послуг у 2023 році порівняно з 2022 роком. Наприкінці 2023 року цей показник становить 2,1, що означає, що на кожен 1 гривню зарплати працівників установи припадає 2 гривні 10 копійок обсягу наданих послуг. Порівняно з 2022 роком, це вище, що свідчить про позитивну тенденцію до зростання.

9. Один з найефективніших заходів для поліпшення оплати праці персоналу в комунальній установі – це процес вдосконалення аналітичних розрахунків. Аналітичний облік надає докладну інформацію про кожну позицію обліку. У нашому випадку це включає деталі про робочий час працівників, відповідність стандартам, кількість та склад працівників, структуру оплати праці та інше. Тому, рекомендується внести зміни до існуючого обліку та впровадити розширену деталізацію за синтетичним рахунком 6511 “Розрахунки з оплати праці”. Також в Комунальному підприємстві “Підгайці Водоканал” складання табелів робочого часу виконується вручну кожним підрозділом. Відсутня

автоматизована система обліку робочого часу працівників, що ускладнює процес розрахунку заробітної плати персоналу.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базилевич В. Д. Новий підручник з міжнародної економіки. *Економіка України*. 2012. № 11. 520 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник. Житомир : Рута, 2009. 832 с.
3. Петрова І.Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія. К. : Фенікс, 2015. 332 с.
4. Гордієнко Д.Д. Понятійна база законодавства України у сфері економіки. К.: КНТ, 2006. 308 с.
5. Науменко В.І. Словник термінів ринкової економіки. К., 1996. 272 с.
6. Мочерний С.В. Політична економія : навч. посіб. К. : Знання-Прес, 2016. 687 с.
7. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995, № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
8. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2017. №3. С.60 -64.
9. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45.
10. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія: підруч. К. : Знання, 2007. 263 с.
11. Шара Є. Ю. Прибуток як економічна та обліково-аналітична категорія. Зб. наук. праць УФЕІ “Науковий вісник”. 2016. № 1. С. 120–125.
12. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
13. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
14. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2010 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

15. Цивільний кодекс України № 435-IV від 16.01.2003 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
16. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII–ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
17. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
18. Закони України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” від 21.12.2017 № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
19. Закон України “Про охорону праці” від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
20. Закон України “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
21. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 “Виплати працівникам”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
22. Рішення Кабінету Міністрів України № 107-VI “Про визначення розміру виплат за тимчасову непрацездатність”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
23. Лист № 912/13/155-10 від 09.12.2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
24. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
25. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. К.: Знання, 2009. С. 535.
26. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 4 (23). С. 81-85.
27. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.
28. Сирцева С. В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах. *Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу*. Миколаїв. 2017. С. 133.

29. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами. *Економіка та підприємство*. 2017. № 2 (71). С. 109–114.
30. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. *Вісник Національного університету державної податкової служби України*. 2015. № 1. С. 250–256.
31. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Управління розвитком*. 2012. № 10. 193 с.
32. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. *Стратегічні пріоритети*. 2016. № 4. С. 140–147.
33. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч. закл. К.: Центр учбової літератури, 2015. 728 с.
34. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2017. № 3. Т. 1. С. 202–205.
35. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві *Технології та дизайн*. 2016. № 1 (18). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/td\\_2016\\_1\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18).
36. Старченко Н. М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах. *Економічні науки*. 2017. 284 с.
37. Сивульський М. І. Проблеми становлення системи державного фінансового контролю в Україні. *Фінанси України*. 2015. № 3. С. 3–9.
38. Гадзевич О. І. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств. Луцьк, 2016. 159 с.
39. Калина А. В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування (мікро- та макрорівень): навч.-метод. посібник. К.: МАУП, 2017. 272 с.
40. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку. URL: <https://www.twirpx.com/file/262483/>
41. Мошенський С. З. Економічний аналіз: підручник для студ. економ. спец. вищ. навч. закл. Житомир: Рута, 2017. 104 с.

42 Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016.144 с.

**ДОДАТКИ**

Додаток 1

**ВСТАВИТИ фін ЗВІТНІСТЬ**