

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти на тему
«Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності праці»

Виконала: студентка групи ОО-41
спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Михайлишин Юлія Олегівна

Керівник доцент кафедри фінансів

Григорів О. О.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Плець І. І.

(прізвище та ініціали)

Івано-Франківськ – 2025 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Спеціальність 071 "Облік і оподаткування"

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Баланюк І.Ф.
(прізвище, ініціали)

"7" листопада 2024 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТКИ

Михайлишин Юлії Олегівни

1. Тема роботи «Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності праці»

керівник роботи кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів
Григорів Ольга Орестівна

2. Перелік питань, які потрібно розробити: сутність понять «розрахунки з працівниками» та «продуктивність праці»; функції, види та форми оплати праці; основні завдання обліку і контролю розрахунків з працівниками на підприємстві; коротка характеристика КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня»РСП; Аналіз продуктивності праці та особливості обліку розрахунків з працівниками; особливості проведення контролю за розрахунками з працівниками; підходи щодо забезпечення продуктивності праці; шляхи удосконалення обліку розрахунків з працівниками напрями удосконалення контролю за розрахунками з працівниками.

3. Дата видачі завдання 04.12.2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні основи обліку та контроль розрахунків з працівниками	17.02.2025 р.	Виконано
2	Аналіз продуктивності праці та особливості обліку і контролю розрахунків з працівниками КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня»РСР	18.03.2025 р.	Виконано
3	Підходи щодо забезпечення продуктивності праці та шляхи удосконалення обліку і контролю розрахунків з працівниками	21.04.2025 р.	Виконано

Студент

Михайлишин Ю.О.

Керівник роботи

Григорів О.О.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу

студентки групи ОО-41

Михайлишин Юлії Олегівни

на тему:

«Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності
праці»

Тема дипломної роботи є надзвичайно актуальною, адже точність в обліку розрахунків з працівниками і контроль за ними мають вирішальне значення для ефективної діяльності некомерційних установ, зокрема у сфері охорони здоров'я. Аналіз продуктивності праці дозволяє обґрунтовано оцінювати роботу персоналу та приймати управлінські рішення, спрямовані на покращення якості послуг.

Робота виконана відповідно до поставленої мети та завдань. У ній поєднано глибокий теоретичний аналіз з практикою конкретного медичного закладу — КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР. Структура роботи є логічною, висновки — чіткими, а рекомендації — практично значущими.

Метою дослідження є вдосконалення підходів до ведення обліку та здійснення контролю розрахунків із працівниками, а також підвищення обґрунтованості аналізу продуктивності праці для прийняття управлінських рішень. Завдання, які поставила авторка, включають: розкрити теоретичні засади обліку та контролю розрахунків з працівниками і сутність

продуктивності праці; проаналізувати практику ведення обліку на базі КНП «Рожишівська багатoproфільна лікарня» РСР; запропонувати напрямки вдосконалення обліку, контролю та аналітичної оцінки результатів праці.

У першому розділі ґрунтовно розкрито теоретичні основи — визначено поняття, функції й види оплати праці, розглянуто нормативно-правове регулювання та роль обліку у системі управління персоналом.

Другий розділ має прикладний характер і базується на матеріалах діяльності конкретного медичного закладу. У ньому представлено аналіз організації обліку, порядок розрахунків із працівниками, механізми контролю, а також оцінено рівень продуктивності праці.

У третьому розділі подано обґрунтовані рекомендації щодо вдосконалення — автоматизація облікових процесів, інтеграція системи розрахунків з аналізом продуктивності, підвищення прозорості та точності управлінської інформації.

Отримані результати мають прикладне значення й можуть бути впроваджені в діяльність медичних установ для покращення внутрішнього контролю та управління трудовими ресурсами.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота Михайлишин Юлії Олегівни на тему «Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності праці» є завершеним, самостійним дослідженням. Вона відповідає вимогам до бакалаврських кваліфікаційних робіт, а її авторка заслуговує на присудження ступеня бакалавра зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Науковий керівник
кандидат економічних наук
доцент кафедри фінансів
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника  Григорів О.О.

“23” травня 2025 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу

студентки економічного факультету Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника

Михайлишин Юлії Олегівни

на тему:

«Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності
праці»

Актуальність теми. Розглянута в роботі тема є дуже важливою, особливо для закладів охорони здоров'я. У період реформ ефективне управління персоналом і фінансами відіграє ключову роль. Точний облік розрахунків із працівниками та аналіз продуктивності праці дозволяють підвищити рівень мотивації та якість наданих послуг. Часті зміни у законодавстві вимагають актуалізації методів обліку, що робить дослідження ще більш своєчасним.

Якість проведеного дослідження. У роботі подано глибокий теоретичний аналіз сутності обліку, контролю та аналізу розрахунків із працівниками. Значну увагу приділено практичному боку питання на прикладі діяльності КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР. Авторка логічно структурувала матеріал, чітко описала проблеми, запропонувала доцільні шляхи вдосконалення — зокрема, автоматизацію облікових процесів і посилення контролю. Мета і завдання дослідження повністю досягнуті.

Практична цінність висновків і рекомендацій. Отримані висновки та

ЗМІСТ

ВСТУП	10
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ.....	13
1.1. Сутність понять «розрахунки з працівниками» та «продуктивність праці»	13
1.2. Функції, види та форми оплати праці	18
1.3. Основні завдання обліку і контролю розрахунків з працівниками на підприємстві.....	22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ КНП «РОЖНЯТІВСЬКА БАГАТОПРОФІЛЬНА ЛІКАРНЯ»РСР	26
2.1. Коротка характеристика КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР	26
2.2. Аналіз продуктивності праці та особливості обліку розрахунків з працівниками	33
2.3. Особливості проведення контролю за розрахунками з працівниками	39
РОЗДІЛ 3. ПІДХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ.....	45
3.1. Підходи щодо забезпечення продуктивності праці	45
3.2. Шляхи удосконалення обліку розрахунків з працівниками.....	48
3.3. Напрями удосконалення контролю за розрахунками з працівниками	50
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	56
ДОДАТКИ	60

ВСТУП

У сучасних умовах функціонування сфери охорони здоров'я, які супроводжуються активними реформами, переходом до принципів ринкової економіки та контрактної моделі фінансування, значно зростає роль ефективного управління фінансовими і трудовими ресурсами медичних закладів. Однією з ключових складових цього процесу є організація обліку і контролю розрахунків з працівниками, а також аналіз продуктивності праці персоналу. Саме ці елементи безпосередньо впливають на забезпечення фінансової стабільності підприємства, мотивацію персоналу, ефективність управлінських рішень і якість надання медичних послуг.

Проблема обліку та контролю розрахунків з працівниками є актуальною для більшості комунальних некомерційних підприємств, зокрема для закладів охорони здоров'я, які функціонують в умовах обмеженого фінансування, жорстких вимог з боку НСЗУ та зростаючої відповідальності перед громадою. Облік розрахунків із персоналом включає не лише документальне підтвердження нарахування заробітної плати, премій, доплат, а й потребує чіткого узгодження між кадровим, бухгалтерським та управлінським обліком. Паралельно, у зв'язку з підвищеними вимогами до результативності використання трудових ресурсів, актуалізується необхідність глибокого аналізу продуктивності праці – як інструмента оцінки ефективності функціонування підприємства загалом і його окремих структурних підрозділів зокрема.

Підставою для вибору теми дипломної роботи стало розуміння важливості організації ефективного, достовірного і своєчасного обліку розрахунків з працівниками як фінансового процесу, що напряду впливає на внутрішню економічну стабільність підприємства. Додатковим аргументом виступив факт постійної зміни нормативно-правової бази в галузі праці та соціального забезпечення, що потребує оперативної адаптації методів обліку до нових умов. Об'єктом дослідження виступає комунальне некомерційне підприємство «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» Рожнятівської селищної ради,

діяльність якої у фінансовому аспекті і структурі персоналу є типовою для районних лікарень України.

Об'єктом дослідження є система організації обліку, контролю та аналізу розрахунків із працівниками медичного закладу.

Предметом дослідження – методика та практичні аспекти обліку розрахунків із персоналом, порядок здійснення контролю, підходи до оцінки продуктивності праці та їх вплив на ефективність господарської діяльності закладу.

Метою роботи є дослідження та удосконалення організаційно-методичних підходів до ведення обліку і контролю розрахунків з працівниками, а також аналіз продуктивності праці на прикладі КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР.

Досягнення поставленої мети передбачає реалізацію таких завдань:

- визначити сутність понять «розрахунки з працівниками» та «продуктивність праці»;
- навести функції, види та форми оплати праці;
- дослідити основні завдання обліку і контролю розрахунків з працівниками на підприємстві;
- навести коротку характеристику КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР;
- здійснити аналіз продуктивності праці та особливості обліку розрахунків з працівниками;
- розглянути особливості проведення контролю за розрахунками з працівниками;
- запропонувати підходи щодо забезпечення продуктивності праці;
- запропонувати шляхи удосконалення обліку розрахунків з працівниками;
- визначити напрями удосконалення контролю за розрахунками з працівниками.

У процесі дослідження використовувалися такі методи: системний підхід і аналіз – для вивчення нормативної бази та наукової літератури; методи

порівняння, графічного відображення та структурного аналізу – для оцінки фінансово-економічних показників підприємства; економіко-математичні розрахунки – для визначення продуктивності праці та прогнозування ефективності запропонованих заходів; методи моделювання – для побудови логіки удосконалення контролю й обліку.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що на основі матеріалів КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» розроблено конкретні пропозиції щодо покращення системи обліку та контролю розрахунків із працівниками, які можуть бути впроваджені для підвищення ефективності управління персоналом у межах реального функціонування медичного закладу. Запропоновані рекомендації можуть бути використані адміністрацією лікарні та органами місцевого самоврядування при розробці заходів із підвищення економічної стабільності та якості кадрової політики.

Результати дипломної роботи були апробовані в процесі аналізу практичної діяльності бухгалтерської служби та адміністрації лікарні під час проходження переддипломної практики, що дало змогу перевірити ефективність окремих теоретичних положень на практиці та адаптувати рекомендації до реальних умов закладу.

Структура роботи складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі розглянуто теоретичні основи організації обліку та контролю розрахунків із працівниками. У другому розділі здійснено аналіз продуктивності праці та особливостей системи розрахунків у КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня». Третій розділ присвячено пропозиціям щодо удосконалення обліку, контролю та підвищення продуктивності праці в досліджуваному закладі.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ

1.1. Сутність понять «розрахунки з працівниками» та «продуктивність праці»

Фінансова стабільність підприємства безпосередньо залежить від наявної організації винагороди персоналу. Це регулювання системи виплат найманим працівникам з урахуванням норм чинного законодавства, аналізу ринкових ставок заробітної плати, а також прийнятої на підприємстві кадрової політики.

У зв'язку з цим особливого значення набуває процес планування, організації, обліку заробітної плати (винагороди), що, загалом, формує поняття оплати праці на підприємстві. Фінансові відносини між роботодавцем і працівником засновані на пошуку компромісу: прагнення до максимізації прибутку за найменших фінансових витрат – це ключовий елемент політики формування диференційованої системи матеріального забезпечення працівників [1]. Вона включає в себе поняття базової заробітної плати. Це сума фактичного доходу, отриманого працівником за конкретний проміжок часу (звітний період).

«Винагорода персоналу» – ключовий елемент трудової діяльності. Тимчасові, кількісні та якісні характеристики цієї економічної категорії представлені системою поточних і відкладених виплат, покликаних стимулювати активність працівника для виконання поставлених завдань.

Основна проблема формування ефективної системи оплати праці полягає в пошуку компромісу між наявною фінансовою стратегією організації та прагненням працівника мінімізувати особисту участь у виробничому процесі. Це дає змогу зробити висновок про взаємозв'язок розміру фактичного заробітку з низкою якісних і кількісних категорій. Зміна суми доходу має відбуватися з урахуванням виконання поставлених проміжних і кінцевих завдань.

Це положення знаходить своє відображення в чинній редакції Кодексу законів про працю України. Так, глава VII. Оплата праці Кодексу законів про працю України передбачає необхідність використання об'єктивних критеріїв при формуванні заробітної плати [2]. Дохід кожного працівника повинен безпосередньо залежати від результату праці (проміжного і кінцевого) при врахуванні таких параметрів, як якість виконаної роботи і кваліфікація працівника.

Однак аналіз норм чинного трудового законодавства України дає змогу зробити висновок про можливість використання на підприємстві гнучкої дохідної політики: диференціація окремих категорій працівників за рівнем заробітної плати, зважаючи на короткострокові завдання підприємства (отримання стабільного доходу за мінімальних витрат).

У зв'язку з цим особливого значення набуває необхідність використання гнучких інструментів формування заробітної плати. Виходячи з положень Кодексу законів про працю України [2], така роль відведена компенсаційним і стимулюючим виплатам. Їхня основна функція – оцінка умов праці з урахуванням їх інтенсивності, тривалості, строковості [3].

Розмежування між розглянутими фінансовими категоріями здійснюється з урахуванням умов праці. Компенсаційні виплати спрямовані на поповнення фізичних втрат, пов'язаних із виконанням працівником трудової функції у відхиленіх умовах. Підвищений радіаційний фон, робота в специфічних кліматичних умовах (північні регіони держави) – ключова причина зниження ефективності трудової діяльності, що супроводжується виплатою роботодавцем фінансової компенсації.

Інша функція у стимулюючих виплат: вони покликані підвищити мотивацію працівника з метою досягнення короткострокових завдань підприємства. Вони можуть мати форму доплат і премій за підсумками звітного періоду. Розмір стимулюючого фонду безпосередньо залежить від результату трудової діяльності всього колективу. Виплати стимулюючого характеру можуть мати персоналізований або масовий характер [4].

Система винагороди працівника містить у собі низку соціальних гарантій. Це сформовані за участю держави, у формі законодавчого регулювання, умов праці, за яких працівник отримує низку преференцій незалежно від умов трудового договору або контракту. Серед них: щорічна оплачувана відпустка, страхування життя, щомісячні відрахування коштом роботодавця до соціальних фондів (пенсійне, медичне забезпечення), виплата допомоги у зв'язку з втратою працездатності (трудової функції) тощо [5].

Основна мета державної політики в галузі надання соціальних трудових гарантій – забезпечення максимальної продуктивності працівника при тривалому здійсненні трудової діяльності [6]. У цьому сенсі особливого значення набуває використовувана на підприємстві система преміювання, тобто індивідуального або колективного заохочення за результати трудової діяльності. Це може набувати форми систематичних надбавок до базової заробітної плати або надання соціальних виплат чи пільг за рахунок роботодавця.

Кваліфіковані працівники забезпечують значний приріст виробничого продукту. Це підвищує прибуток підприємства, а також формує престиж компанії в конкретному сегменті економіки. Пільги та преференції складають основу соціального пакета працівника. Він охоплює можливість надання за рахунок роботодавця безвідсоткових позик на отримання житла або підвищення кваліфікації, оплату послуг телефонного стільникового зв'язку, відшкодування частини витрат на навчання дітей працівників, систематичне проведення стажувань, надання путівок до будинків відпочинку або пансіонатів.

Таким чином, виплати, що розглядаються, мають строго індивідуальний характер і обумовлені фінансовим становищем підприємства. Вони розглядаються як елемент винагороди працівника з урахуванням можливості його професійного зростання в майбутньому.

Інший характер мають одноразові виплати або матеріальна допомога. Це разова виплата, яку отримує працівник у зв'язку з особливими життєвими обставинами. Розглянута фінансова допомога покликана згладити негативні наслідки, пов'язані із загибеллю майна працівника, різким погіршенням здоров'я.

Різноманіття форм винагороди персоналу дає змогу зробити висновок про існування диференційованих систем розподілу прибутку. Одна з них – отримання доходу за рахунок перерозподілу частини акціонерного капіталу [7]. Розроблення індивідуальних програм фінансового стимулювання працівників, формування корпоративного інтересу для досягнення довгострокових планових завдань – усе це дає змогу підвищити зацікавленість працівника у формуванні позитивної динаміки курсу акцій і подальшому розподілі прибутку від участі в капіталі акціонерного товариства.

Різноманітність форм винагороди персоналу комерційних організацій дає змогу створювати для найманих працівників особливі умови праці. Це дає змогу виокремити індивідуальні класифікаційні ознаки поняття винагороди.

Матеріальна винагорода працівників повинна бути чим вище, тим ефективніше їх робота. Підтримання такого співвідношення, коли темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання заробітної плати, необхідно для створення накопичень на підприємствах, що забезпечують розширене відтворення та розвиток.

З метою з'ясування суті продуктивності праці слід точніше визначити поняття: «напруженість праці» та «інтенсивність праці». В економічній літературі відсутня однозначна точка зору щодо співвідношення цих понять.

Найчастіше під інтенсивністю праці мають на увазі рівень напруженості праці під час процесу виробництва, що вимірюється витрачанням нервової та м'язової енергії людини. У цих та інших аналогічних визначеннях поняття «напруженість праці» та «інтенсивність праці» є тотожними. Проте ці поняття мають відмінності.

Інтенсивність праці – це така кількість енергії, яку витрачає організм людини в одиницю часу під час своєї праці [8]. Розпізнають фізіологічну, середню і максимально можливу інтенсивність праці. Фізіологічною (або нормальною) інтенсивністю праці називається та, що дає змогу працівникові проявляти себе на робочому місці, не завдаючи шкоди стану працівника, не провокуючи незворотних змін у його організмі, і дає змогу працівникові

вдосконалюватися духовно і фізично [9]. У кожній державі, для будь-якої галузі є середній ступінь інтенсивності праці. Він модифікується в часі, проте представляється в той чи інший момент величиною цілком визначеною. Максимально можлива інтенсивність праці – інтенсивність, яка може взагалі бути досягнута хоча б на нетривалий час.

Напруженість праці – ступінь інтенсивності праці по відношенню до її максимальної величини, тобто це умовний показник ступеня застосування можливостей людини, який не може мати значення, більшого за одиницю, з огляду на те, що не можна перевищити допустимі межі людських можливостей [10].

Необхідно розділяти поняття «інтенсивності» від «тяжкості праці». Тяжкість праці визначає сукупні, тобто загальні умови праці, а напруженість та інтенсивність – лише одну зі сторін самої праці, а точніше – кількість енергії, що витрачається людиною за кожним зусиллям, і частоту відновлюваних зусиль за одиницю часу. Слід розуміти, що важкість праці абсолютно не залежить від рівня стомлення і здоров'я співробітника. Обумовлюється вона лише об'єктивним характером самої роботи. Тяжкість праці притаманна тій чи іншій спеціальності об'єктивно, на відміну від інтенсивності [11]. Людина має можливість особисто змінювати власну інтенсивність праці, однак змінити тяжкість праці вона зможе тільки лише в разі зміни роботи або спеціальності [11]. Проте, якщо зниження інтенсивності праці тягне за собою, за інших рівних умов, зменшення продуктивності праці, у такому разі полегшення праці безпосередньо не пов'язане з продуктивністю праці, воно тільки формує передумови для її зміни, тому що робітник застосовує поліпшені умови для того, щоб збільшити інтенсивність власної праці.

Істотне місце в концепції продуктивності праці посідає проблема про співвідношення і взаємозв'язок інтенсивності праці та продуктивності. Продуктивність праці демонструє ефективність праці, її плідність, а інтенсивність праці показує кількість енергії, яку витрачає людина під час праці за одиницю часу. Збільшення продуктивності праці означає, що та сама маса

праці реалізується в більшій кількості споживчих вартостей, а збільшення насиченості праці вказує на підвищення витрати людської енергії за одиницю робочого часу, а, отже, на підвищення маси праці, що витрачається в певний час.

Нарощування продуктивності праці безмежне. Збільшення продуктивності праці зумовлене перспективою вдосконалення техніки, поліпшенням організації праці та виробництва, підвищенням кваліфікації співробітника, перспективою становлення науки та її використанням у виробництві, тобто обмеження з метою збільшення продуктивності праці практично відсутні. Натомість збільшення інтенсивності містить своє обмеження – певні фізіологічні та соціальні межі, за межами яких руйнуються всі нормальні умови функціонування та відтворення робочої сили.

1.2. Функції, види та форми оплати праці

У сучасних умовах економіки категорія заробітної плати виражає відносини між власником капіталу і найманим працівником – власником робочої сили, яка характеризує його здатність виконувати певну роботу. Відповідно до теорії факторів виробництва [12] кожен власник отримує винагороду за використання економічних ресурсів у вигляді прибутку як факторного доходу підприємця, ренти за використання землі та відсотка на капітал.

Стосовно найманої праці такою винагородою є заробітна плата. Водночас заробітна плата виступає як елемент доходу найманого працівника [13] (крім заробітної плати працівник може мати доходи і в іншій формі: дивіденди, доходи від продажу або оренди особистої власності тощо) та елемент витрат роботодавця, що зумовлює різноспрямованість інтересів сторін трудових відносин (рис. 1.1) [14].

Працівник економічно зацікавлений у збільшенні заробітної плати. Це створює передумови для підвищення кваліфікації, пошуку вигідніших умов праці, висунення вимог щодо оплати праці.



Рис. 1.1. Сутність заробітної плати з позиції роботодавця і найманого працівника

Джерело: складено за даними [14].

Роботодавець свій економічний інтерес у зниженні питомих витрат на заробітну плату прагне реалізувати через підвищення ефективності використання наявних трудових ресурсів, залучення більш кваліфікованих працівників, впровадження працезберігаючих технологій. Для узгодження цих інтересів встановлюється ставка заробітної плати, що відображає вартість (ціну) робочої сили, рівень якої є предметом економічних інтересів основних суб'єктів ринку праці, а також інструментом, що дає змогу досягати ефективної взаємодії цих інтересів.

Комплексне дослідження соціально-економічної сутності заробітної плати створює теоретичну базу для аналізу виконуваних функцій, які заробітна плата виконує у фазах суспільного відтворення: виробництві, розподілі, обміні та споживанні (рис. 1.2) [14].

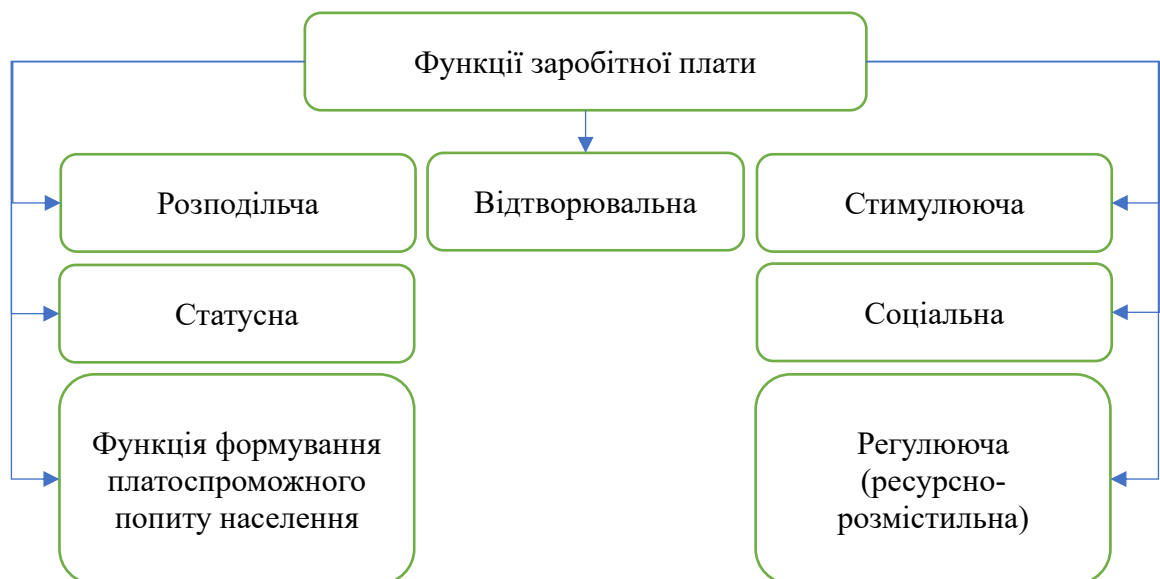


Рис. 1.2. Функції заробітної плати

Джерело: складено за даними [14].

Необхідно зазначити, що проблема вивчення функцій заробітної плати належить до числа недостатньо розроблених, тому що досі немає чіткого розуміння їхньої сутності та класифікації.

В економічній і науковій літературі обговорюються питання про кількість функцій. Деякі економісти називають від 2 (відтворювальну та стимулюючу функції) [3-5] до 13 функцій [6-8]. Наведемо деякі з них:

Відтворювальна функція полягає в забезпеченні повноцінного відновлення витрат працівника і створенні умов для його нормальної життєдіяльності, тобто у визначенні такого абсолютного розміру заробітної плати, який дає змогу здійснити відтворення робочої сили певного якісного рівня. Кожен працівник повинен мати можливість нормально жити (платити за квартиру, їжу, одяг, тобто предмети першої необхідності), відпочивати, щоб відновлювати сили, потрібні для роботи, мати можливість рости і виховувати дітей, майбутні трудові ресурси. Відтворення населення, робочої сили – головна функція заробітної плати.

Розподільна функція полягає у встановленні частки працівника у новоствореному продукті залежно від його внеску в діяльність підприємства і призначена для відображення частки живої праці під час розподілу доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва.

Стимулююча (мотиваційна) функція залежить від розподільчої та відтворювальної функцій і спрямована на спонукання працівника до трудової активності, максимальної віддачі, підвищення продуктивності праці. Цій меті слугує встановлення розміру заробітків залежно від досягнутих кожним результатів праці. Відрив оплати від особистих трудових зусиль працівників підриває трудову основу заробітної плати, призводить до послаблення стимулюючої функції заробітної плати, до перетворення її на споживчу функцію і гасить ініціативу та трудові зусилля людини.

Американські фахівці мотиваційну функцію ставлять на перше місце. Впливова школа, що веде свій початок від А. Маслоу, стверджує, що грошовий мотиватор має доповнюватися цілою низкою інших. Найпростіші потреби

людини – їжа, одяг, житло – легко можуть бути задоволені за наявності грошей, а потреби в самовираженні, визнанні з боку інших, розвитку особистості – ні. Отже, «тільки гроші» перестають стимулювати кращу працю. Однак основою стимулів залишається матеріальна винагорода, базою якої є оклад. Це пояснюють, зокрема, тим, що для американців рівень заробітної плати є й важливим показником статусу.

Статусна функція заробітної плати передбачає відповідність статусу, який визначається розміром заробітної плати та займаною посадою. Статусна функція важлива для самих працівників, на рівні їхніх домагань на заробітну плату, що її мають працівники відповідних професій на інших підприємствах, та орієнтації на вищий рівень життя.

Соціальна функція передбачає, що заробітна плата, будучи джерелом страхування соціальних ризиків, забезпечує можливість одержання медичної допомоги в працездатному віці та в разі настання пенсійного віку, поряд із відтворювальною функцією, створює гарантії безпеки кожного здатного до праці.

Функція формування платоспроможного попиту тих, хто працює за наймом, полягає у визначенні купівельної спроможності заробітної плати, що, своєю чергою, впливає на сукупний попит, структуру і динаміку національного виробництва.

Регулювальна (ресурсно-розміщувальна) функція сприяє оптимізації розміщення трудових ресурсів за регіонами, галузями економіки, підприємствами через вплив на попит і пропозицію робочої сили. Відмінності в рівнях заробітної плати мотивують працівників до переміщення в найефективніші галузі та сфери виробництва, забезпечують задоволення потреб підприємства в кадрах певного професійно-кваліфікаційного складу, залучення працівників на конкретні робочі місця. Таким чином, вплив цієї функції забезпечує переміщення трудових ресурсів у найефективніші регіони країни та галузі економіки. Протягом багатьох десятиліть компанії розділяли функцію заробітної плати і функцію управління персоналом. Тим часом це єдине функціональне середовище. Заробітна плата є одним з елементів методів

управління, за допомогою якого можна підвищити (або знизити) рівень цілеспрямованості, поліпшити (або погіршити) виробничі показники, згуртувати (або роз'єднати) колектив. Важливо, щоб система заробітної плати перебувала відповідно до інших методів управління і підкріплювала їхній вплив, а не вступала в протиріччя з ними.

Зазначимо також, що застосування успішних, на перший погляд, моделей адміністрування, менеджменту не завжди гарантує успіх, якщо в них не враховано людський фактор. При виробництві продукції, виконанні робіт, наданні послуг та інших видах діяльності всі бізнес-процеси замикаються на реальних можливостях і трудовій активності промислово-виробничого персоналу і конкретних працівників, тобто набуває чинності людський фактор. Багато західних систем менеджменту враховують людський фактор у специфічному ракурсі, і не завжди ці системи працюють в Україні ефективно, тому що в цих системах враховано ментальність тільки західного працівника.

1.3. Основні завдання обліку і контролю розрахунків з працівниками на підприємстві

Як в Україні, так і за кордоном одним із головних напрямів діяльності бухгалтерії господарюючого суб'єкта є розрахунок оплати праці персоналу. Цю сферу роботи справедливо визнано найбільш трудомісткою і найбільш відповідальною в роботі бухгалтера [15]. Це більшою мірою пов'язано з колосальним розмаїттям концепцій оплати праці та різних форм, особливостями методу деяких розрахунків, обмеженими строками виплати заробітної плати працівникам тощо. Механізм розрахунків з персоналом з оплати праці на сьогодні забезпечує працівникам гідний рівень життя і стимулює їх до продуктивної та ефективної роботи [16].

Контроль у трудовій сфері – це періодично проведена система заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці та регулювання соціально-трудових відносин.

Мета перевірки з оплати праці полягає в підтвердженні достовірності даних з нарахування, видачі оплати праці, перевірки дотримання економічним суб'єктам трудового законодавства, встановленого порядку обліку та відображення оплати праці у звітності.

Завдання:

- контроль обліку робочого часу і виробітку в організації;
- перевірка обґрунтованості нарахування заробітної плати співробітникам організації;
- перевірка правильності визначення сум нарахованої заробітної плати та утримань з неї;
- перевірка достовірності даних бухгалтерського обліку за фактами господарського життя з оплатою праці;
- перевірка правильності розрахунків за страховими внесками.

Джерелами інформації є юридичні документи, первинні документи, регістри бухгалтерського обліку та звітність.

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться на пасивному рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». За кредитом рахунка 66 відображаються суми оплати праці та інших доходів, нараховані працівникам, а за дебетом – суми, виплачені працівникам, уключаючи вартість натуральної оплати, а також усі види відрахувань з нарахованих сум (податки, платежі за виконавчими документами та ін.) [17].

Усі факти господарського життя за рахунком 66, що проводяться організацією, повинні оформлятися виправдувальними документами. Ці документи слугують первинними обліковими документами, на підставі яких ведеться бухгалтерський облік [18]. В обліку розрахунків з персоналом здебільшого використовуються документи уніфікованих форм, але також існують документи із самостійно розробленими формами.

Для підвищення ефективності діяльності організацій, зростання продуктивності праці та заробітної плати пропонуємо такі заходи:

- 1) створити резерв на оплату відпусток. Цей захід відобразити в обліковій політиці [19];
- 2) програму внутрішнього контролю за фондом оплати праці [20];
- 3) проводити аналіз ефективності витрачання коштів на оплату праці та системи преміювання [21].

Орієнтовну програму внутрішнього контролю фонду оплати праці подано у вигляді таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Програма внутрішнього контролю за формуванням фонду оплати праці та його використанням

Перелік процедур внутрішнього контролю	Джерела інформації
1	2
1. Контроль дотримання вимог трудового законодавства	
Перевірка правильності оформлення трудових відносин	Трудові договори; посадові інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку
Перевірка правильності обліку особового складу	Накази з особового складу, особові картки, штатний розпис
2. Контроль правильності нарахування та виплати заробітної плати	
Перевірка правильності: оформлення первинних документів з обліку праці та її оплати; нарахувань заробітної плати та інших виплат, пов'язаних з оплатою праці; відображення фактів господарського життя в бухгалтерському обліку	Табелі обліку робочого часу, розрахункові відомості, розрахункові листки, штатний розпис, накази, листки тимчасової непрацездатності, картки рахунків, оборотно-сальдові відомості, бухгалтерські проводки з нарахування заробітної плати та утримань з неї та ін.
Перевірка дотримання строків і порядку виплати заробітної плати	Платіжні доручення, виписки банку за розрахунковим рахунком, платіжні відомості
3. Контроль правильності нарахування утримань із заробітної плати	
Перевірка правомірності застосування відрахувань для обчислення податку на доходи фізичних осіб	Заяви від працівників, свідоцтва про народження, довідки з навчального закладу тощо.
Перевірка правильності визначення сукупного доходу та застосування податкових ставок	Регістри податкового обліку з ПДФО

Продовження таблиці 1.1

1	2
4. Контроль розрахунків з бюджетом і за страховими внесками	
Перевірка правильності визначення бази оподаткування ФОП страховими внесками та їх розмірів	Картки обліку доходів і страхових внесків, розрахункові відомості, ставки страхових внесків
Перевірка дотримання строків виплати податку на доходи фізичних осіб та страхових внесків	Платіжні доручення, виписки банку за розрахунковим рахунком
5. Контроль відповідності показників регістрів бухгалтерського обліку та бухгалтерської звітності	
Перевірка відповідності даних синтетичного та аналітичного обліку показникам бухгалтерської (фінансової) звітності	Регістри синтетичного та аналітичного обліку

Джерело: складено за даними [22-23].

Проведення перевірки розрахунків з персоналом із заробітної плати в комерційній організації проводиться в три етапи. Підготовчий етап полягав у зборі даних, необхідних для складання програми внутрішнього контролю. На основному етапі проводиться перевірка розрахунків з персоналом із заробітної плати по суті. На заключному етапі узагальнюються отримані під час перевірки дані, формулюються висновки та пропозиції щодо усунення недоліків і вдосконалення.

Таким чином, правильне ставлення бухгалтера до обліку розрахунків зарплати не призведе до штрафів, які надалі позначаться на зіпсованій репутації організації, а також її діяльності, дасть змогу забезпечити точне і своєчасне виконання завдань, що стоять перед бухгалтерським обліком господарюючого суб'єкта.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ КНП «РОЖНЯТІВСЬКА БАГАТОПРОФІЛЬНА ЛІКАРНЯ» РСР

2.1. Коротка характеристика КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР

Аналіз продуктивності праці та особливості обліку і контролю розрахунків з працівниками проведено на прикладі КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР.

Комунальне некомерційне підприємство «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР є лікувально-профілактичним закладом, що надає широкий спектр медичних послуг населенню Рожнятівського району. Лікарня функціонує відповідно до Конституції України, Господарського кодексу України, законів України та інших нормативно-правових актів.

Основні дані про КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Основні дані про КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР

Показники	Значення
Юридична адреса	77600, Івано-Франківська область, Рожнятівський район, смт. Рожнятів, вул. Шкільна, 17
Код ЄДРПОУ	01993612
Директор	Тріщ Віктор Михайлович
Основний вид діяльності	Діяльність лікарняних закладів (код КВЕД 86.10)
Кількість працівників	382 осіб

Джерело: складено за даними [24].

Основні напрямки діяльності КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР:

- надання медичної допомоги населенню Рожнятівського району;
- проведення профілактичних заходів та медичних оглядів;
- надання спеціалізованої медичної допомоги, включаючи хірургічні втручання, терапевтичне лікування, стоматологічні послуги та інші види медичної допомоги;
- реалізація програм з охорони здоров'я та профілактики захворювань.

Особливості діяльності КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР:

- лікарня активно впроваджує новітні медичні технології та методи лікування
- проводиться постійне підвищення кваліфікації медичного персоналу
- забезпечується високий рівень обслуговування пацієнтів та дотримання стандартів якості медичної допомоги.

КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР продовжує розвиватися та вдосконалювати свою діяльність, забезпечуючи якісну медичну допомогу населенню.

Аналіз фінансово-економічних показників КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки наведено в табл. 2.2.

З даних табл. 2.2 видно, що у 2023 році дохід КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР становив 91 864 700 грн, тоді як чистий прибуток був негативним і складав -11 608 400 грн. Це може свідчити про високі витрати або недостатні доходи для покриття витрат. У 2024 році (за три квартали) дохід зменшився до 84 118 200 грн, однак чистий прибуток зріс до 13 142 300 грн, що свідчить про покращення фінансового стану та ефективності управління витратами.

Для більшої наочності дані табл. 2.2 представлено на рис. 2.1 та 2.2.

Таблиця 2.2

Аналіз фінансово-економічних показників КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки, грн

Показники	Роки		Відхилення	
	2023	2024	абсолютне, %	відносне, %
Дохід	91864700	84118200	-7746500	-8,43
Чистий прибуток	-11608400	13142300	24750700	-213,21
Активи	36949400	46619300	9669900	26,17
Зобов'язання	6862000	6513600	-348400	-5,08
Кількість працівників	370	382	12	3,24
Продуктивність праці (дохід на одного працівника)	248256	220207	-28049	-11,30
Витрати на заробітну плату	55500000	47500000	-8000000	-14,41
Витрати на соціальні внески	12210000	10450000	-1760000	-14,41
Загальні витрати на персонал	67710000	57950000	-9760000	-14,41
Відсоток витрат на персонал від доходу, %	73,70%	68,90%	-0,048	-

Джерело: складено за даними [25].

Активи лікарні зросли з 36949400 грн у 2023 році до 46619300 грн у 2024 році (за три квартали), що вказує на збільшення власного капіталу і покращення фінансової стійкості. Зобов'язання лікарні зменшилися з 6 862 000 грн у 2023 році до 6513600 грн у 2024 році, що свідчить про зниження боргового навантаження.

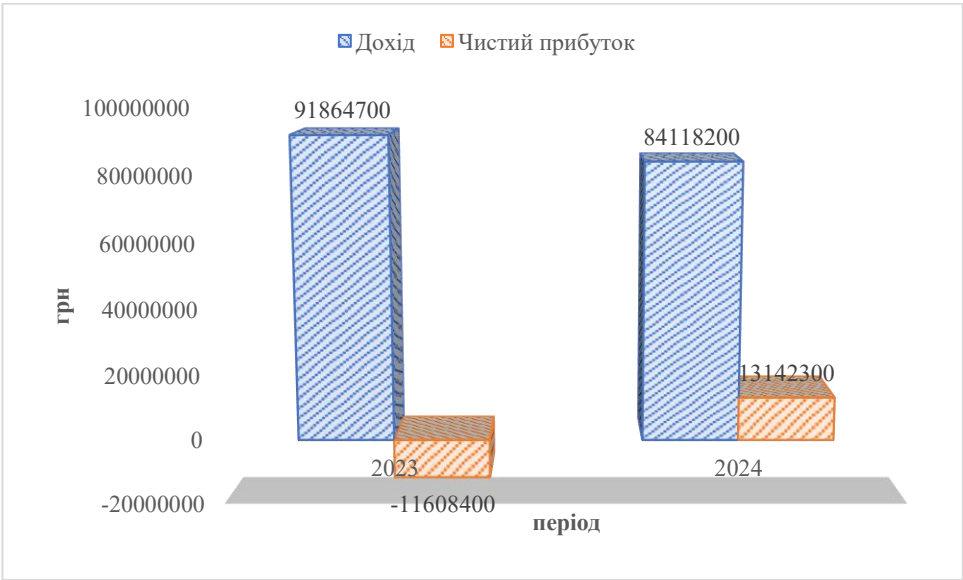


Рис. 2.1. Динаміка фінансових показників КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки

Джерело: складено за даними [25].

У 2023 році продуктивність праці становила 248 256 грн на одного працівника, що є досить високим показником. У 2024 році (за три квартали) продуктивність праці знизилася до 220 207 грн на одного працівника, що може бути пов'язано зі збільшенням кількості працівників та зменшенням доходу.



Рис. 2.2. Динаміка фінансових показників КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки

Джерело: складено за даними [25].

Витрати на заробітну плату зменшилися з 55 500 000 грн у 2023 році до 47 500 000 грн у 2024 році (за три квартали). Витрати на соціальні внески також зменшилися з 12 210 000 грн у 2023 році до 10 450 000 грн у 2024 році (за три квартали). Загальні витрати на персонал зменшилися з 67 710 000 грн у 2023 році до 57 950 000 грн у 2024 році (за три квартали), що свідчить про оптимізацію витрат.

У 2023 році витрати на персонал становили 73.7% від доходу, що є досить високим показником. У 2024 році (за три квартали) цей показник знизився до 68.9%, що свідчить про покращення ефективності управління витратами на персонал.

Організаційна структура медичного закладу є ключовим фактором для ефективного управління, розподілу обов'язків і забезпечення високого рівня

медичної допомоги. КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР працює в умовах постійного вдосконалення та оптимізації своєї діяльності, що відображається на її організаційній структурі (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Укрупнена організаційна структура КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР

Джерело: складено за даними [24].

Основні елементи організаційної структури КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР представлено в табл. 2.3.

Організаційна структура КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки зазнала змін, спрямованих на підвищення ефективності управління, оптимізацію ресурсів та покращення якості медичних послуг. Основні зміни включали оптимізацію адміністративного персоналу, реорганізацію медичних підрозділів, посилення кадрового обліку та

автоматизацію процесів. Впроваджені заходи сприяли підвищенню продуктивності праці та задоволеності пацієнтів.

Таблиця 2.3

КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР

№ з/п	Відділ / підрозділ	Характеристика
1	Адміністративне керівництво	Директор Віктор Михайлович Тріщ
2	Заступники директора	Заступник з медичної частини
		Заступник з економічних питань
		Заступник з кадрових питань
3	Медичні підрозділи	Терапевтичне відділення
		Хірургічне відділення
		Акушерсько-гінекологічне відділення
		Педіатричне відділення
		Інфекційне відділення
		Стоматологічне відділення
4	Підрозділи підтримки	Аптека
		Лабораторія
		Фізіотерапевтичне відділення
		Адміністративний відділ
		Відділ закупівель
5	Фінансово-економічний підрозділ	Бухгалтерія
		Відділ економічного планування
6	Відділ кадрів	Відповідає за прийом на роботу, оформлення особових справ, ведення кадрового обліку, організацію навчання та підвищення кваліфікації працівників

Джерело: складено за даними [24-25].

Далі розглянемо стан автоматизації обліку і аналізу в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР. В КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» для автоматизації обліку та аналізу використовуються різні інформаційні системи та програмні продукти. Зокрема, застосовуються медичні інформаційні системи для обліку пацієнтів, надання медичних послуг, а також для ведення бухгалтерії, фінансового та матеріального обліку. До основних програмних продуктів належать:

– 1С: Бухгалтерія – для ведення обліку фінансових операцій, розрахунків, нарахування заробітної плати тощо;

– медична інформаційна система (MIS) – для автоматизації процесів лікування, ведення карток пацієнтів, обліку медичних процедур.

В лікарні автоматизовано облік пацієнтів, їх відвідувань, результатів медичних обстежень, процедур, аналізів та діагнозів. Для цього використовуються спеціалізовані програми, що дозволяють швидко і точно вести медичну документацію, а також зменшити ймовірність помилок, які можуть виникнути при ручному веденні обліку.

Для ведення фінансового обліку та аналізу лікарня використовує автоматизовані системи, що дозволяють обробляти великий обсяг фінансової інформації, здійснювати розрахунки з пацієнтами, медикаментами, постачальниками та інші бухгалтерські операції. Автоматизація фінансових процесів дозволяє покращити точність розрахунків, своєчасно відслідковувати доходи та витрати, що є важливим для ефективного управління фінансами медичного закладу. В автоматизованій системі обліку враховуються лікарські засоби, медичне обладнання та інші матеріальні ресурси. Кожен медикамент, витратні матеріали, медичне обладнання фіксуються в системі, що дозволяє здійснювати контроль за їх використанням і поповненням запасів.

Однією з важливих складових автоматизації є генерування звітів. Застосування автоматизованих систем дає змогу легко формувати звіти про діяльність лікарні, зокрема фінансові, медичні та адміністративні звіти. Це дає змогу лікарні ефективно здійснювати аналіз витрат і доходів, контролювати роботу персоналу, оцінювати якість наданих медичних послуг та впроваджувати заходи для покращення роботи медичного закладу.

Лікарня використовує автоматизовані системи для обміну даними з іншими медичними установами та органами охорони здоров'я, що дає можливість обробляти дані швидко, коректно, а також покращувати співпрацю з державними органами, зокрема для звітності в систему охорони здоров'я. Для подальшого покращення автоматизації обліку та аналізу, лікарня планує впровадити нові функції в систему обліку, такі як електронний обмін рецептами, телемедицину для віддалених консультацій пацієнтів, удосконалення мобільних додатків для

пацієнтів, що дозволять їм отримувати доступ до своїх медичних даних і записуватись на прийом до лікаря.

КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» активно використовує автоматизацію для обліку пацієнтів, фінансів, матеріальних цінностей та звітності. Це дозволяє значно покращити точність, зменшити кількість помилок, підвищити ефективність роботи персоналу та забезпечити більш високий рівень надання медичних послуг. Водночас є потреба у подальшому розвитку автоматизації, особливо у впровадженні нових технологій для поліпшення взаємодії з пацієнтами і партнерами.

2.2. Аналіз продуктивності праці та особливості обліку розрахунків з працівниками

Облік розрахунків з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР, як і інших комунальних некомерційних підприємствах ґрунтується на ряді нормативно-правових актів та особливостях статусу таких закладів.

Ведення бухгалтерського обліку в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР здійснюється за правилами держсектору, але із застосуванням елементів комерційного обліку. При цьому заробітна плата працівників може фінансуватися за рахунок державних субвенцій, місцевих бюджетів, доходів від надання платних послуг та НСЗУ.

Аналіз законодавчої основи обліку розрахунків з працівниками КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР наведено в табл. 2.4.

Загалом, правова категорія обліку розрахунків з працівниками КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР базується на трудовому, податковому та фінансовому законодавстві України, забезпечуючи баланс між державним регулюванням та особливостями господарської діяльності таких медичних установ.

Таблиця 2.4

Аналіз законодавчої основи обліку розрахунків з працівниками КНП
«Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РС

Нормативний акт	Ключові положення
Цивільний кодекс України [26]	Регулює трудові та господарські відносини у КНП як юридичної особи
Господарський кодекс України [27]	Визначає КНП як суб'єкта господарювання, що надає медичні послуги на неприбуткових засадах
Кодекс законів про працю України [28]	Регламентує трудові відносини, оплату праці, соціальні гарантії для працівників КНП
Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» [29]	Визначає основні принципи ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності
Закон України «Про оплату праці» [30]	Встановлює державні гарантії оплати праці, мінімальну зарплату та порядок її виплати
Закон України «Про збір та облік єдиного соціального внеску» [31]	Регламентує сплату ЄСВ (22%) для забезпечення соціального страхування
Податковий кодекс України [32]	Визначає порядок сплати ПДФО (18%) та військового збору (1,5% - до 2025 року) із зарплати
Наказ № 1219 від 29.12.2015 р. (План рахунків держсектору) [33]	Визначає порядок бухгалтерського обліку в державному секторі, включаючи КНП
Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку в держсекторі (НП(С)БОДС) [34]	Регулюють порядок обліку доходів, витрат, розрахунків із працівниками у КНП

Джерело: складено за даними [26-34].

Необхідно зазначити, що в Україні ставка військового збору була підвищена з 1,5% до 5% відповідно до Закону України № 4015-ІХ, який набув чинності 1 грудня 2024 року. Цей закон був ухвалений Верховною Радою 10 жовтня 2024 року та опублікований 30 листопада 2024 року в офіційному виданні «Голос України» [35]. Згідно з новими правилами, ставка військового збору 5% застосовується до доходів фізичних осіб від заробітної плати, оренди, вигравів, банківських депозитів та інших джерел, за винятком військовослужбовців та працівників силових структур, для яких ставка залишається на рівні 1,5% [36].

Зміни були введені для забезпечення додаткових надходжень до державного бюджету в умовах воєнного стану та зростання витрат на оборону. Згідно з оцінками уряду, нові податкові зміни мають забезпечити додаткові

надходження в розмірі 58 мільярдів гривень у 2024 році та 137 мільярдів гривень у 2025 році [37].

Результати аналізу продуктивності праці в КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз продуктивності праці в КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки

№ з/П	Показники	Роки		Відхилення	
		2023	2024	абсолютне, - /+	відносне, %
1	Кількість працівників, осіб	370	382	12	3,24
2	Дохід, грн	91864700	84118200	-7746500	-8,43
3	Чистий прибуток, грн	-11608400	13142300	24750700	-213,21
4	Активи, грн	36949400	46619300	9669900	26,17
5	Зобов'язання, грн	6862000	6513600	-348400	-5,08
6	Продуктивність праці (дохід на одного працівника), грн	248256	220207	-28049	-11,30

Джерело: складено за даними [25].

Для більшої наочності дані табл. 2.6 наведено на рис. 2.4.



Рис. 2.4. Динаміка продуктивності праці в КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки

Джерело: складено за даними [25].

З даних табл. 2.5 та рис. 2.4 видно, що у 2023 році продуктивність праці становила 248256 грн на одного працівника, що є досить високим показником, але у 2024 році даний показник знизився до 220207 грн на одного працівника, що може бути пов'язано зі збільшенням кількості працівників та зменшенням доходу.

У 2023 році лікарня зазнала збитків у розмірі -11608400 грн, тоді як у 2024 році чистий прибуток становив 13142300 грн. Активи лікарні зросли з 36949400 грн у 2023 році до 46619300 грн у 2024 році, що свідчить про покращення фінансового стану.

Далі проаналізуємо особливості обліку розрахунків з працівниками КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР (табл. 2.6).

Для більшої наочності дані табл. 2.6 наведено на рис. 2.5.

З даних табл. 2.6 та рис. 2.5 видно, що середня заробітна плата зросла з 12500 грн у 2023 році до 13200 грн у 2024 році, при цьому загальні витрати на персонал зменшилися з 67710000 грн у 2023 році до 57950000 грн у 2024 році, що може бути пов'язано з оптимізацією витрат.

У 2023 році витрати на персонал становили 73,7% від доходу, що є досить високим показником, тоді як у 2024 році цей показник знизився до 68,9%, що свідчить про покращення ефективності управління витратами на персонал.

Таблиця 2.6

Особливості обліку розрахунків з працівниками КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки

№ з/п	Показники	Роки		Відхилення	
		2023	2024	абсолютне, - / +	відносне, %
1	Середня заробітна плата, грн	12500	13200	700	5,6
2	Витрати на заробітну плату, грн	55500000	47500000	-8000000	-14,41
3	Витрати на соціальні внески, грн	12210000	10450000	-1760000	-14,41
4	Загальні витрати на персонал, грн	67710000	57950000	-9760000	-14,41
5	Відсоток витрат на персонал від доходу, %	73,70%	68,90%	-0,048	-

Джерело: складено за даними [25].



Рис. 2.5. Динаміка середньої заробітної плати працівників КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки

Джерело: складено за даними [25].

Система оплати праці в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР базується на тарифній сітці, з урахуванням стажу, категорії та складності роботи (табл. 2.7).

Надбавки та премії відіграють важливу роль у мотивації персоналу, особливо для лікарів та медичних сестер.

Таблиця 2.7

Особливості нарахування заробітної плати в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР

Категорія працівників	Базова ставка	Надбавки	Премії	Інші виплати
Лікарі	Відповідно до тарифної сітки	За стаж, категорію, складність роботи	За якість роботи, виконання плану	Матеріальна допомога, компенсації
Медичні сестри	Відповідно до тарифної сітки	За стаж, нічні зміни	За якість роботи	Компенсація за шкідливі умови
Адміністративний персонал	Фіксована ставка	За стаж	За ефективність роботи	Виплати за відрядження

Джерело: складено за даними [24].

Утримання із зарплати включають стандартні податки та збори, а також можливі додаткові відрахування (аліменти, профспілкові внески) (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Особливості утримань із зарплати в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР

Вид утримання	Ставка, %	Особливості
Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)	18%	Від загальної суми доходу
Військовий збір	1,5%	Від загальної суми доходу
Єдиний соціальний внесок (ЄСВ)	22%	Сплачується роботодавцем
Аліменти	Відповідно до рішення суду	Утримується за необхідності
Профспілкові внески	Від 0,5% до 2%	За бажанням працівника

Джерело: складено за даними [24-25].

ЄСВ сплачується роботодавцем, що забезпечує соціальні гарантії працівникам. Наявність компенсацій за шкідливі умови праці та матеріальної допомоги сприяє підтримці персоналу та їх добробуту.

Також вважаємо за необхідне розглянути особливості бухгалтерських субрахунків, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати та утриманнями із зарплати в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР (табл. 2.9 – 2.10).

Таблиця 2.9

Субрахунки нарахування заробітної плати

Субрахунок	Призначення	Операції
661	Розрахунки за заробітною платою	Нарахування зарплати працівникам
662	Розрахунки з депонентами	Виплати невикраченої зарплати
631	Розрахунки з постачальниками та підрядниками	Компенсації та оплата послуг з утримання персоналу
65	Розрахунки за страхуванням	Єдиний соціальний внесок (ЄСВ)
66	Розрахунки з персоналом	Утримання та виплата заробітної плати

Джерело: складено за даними [24-25].

Система бухгалтерського обліку передбачає використання окремих субрахунків для кожного виду нарахувань і утримань, що забезпечує прозорість та контроль фінансових операцій. Нарахування зарплати ведеться через субрахунок 661, де фіксуються всі виплати працівникам, а невиплачені суми відображаються на 662.

Таблиця 2.10

Субрахунки утримань із зарплати

Субрахунок	Призначення	Операції
641	Розрахунки за податками	Утримання ПДФО (18%) та військового збору (1,5%)
651	Розрахунки за соціальним страхуванням	Відрахування до Пенсійного фонду та Фонду соцстраху
663	Аліменти	Утримання за рішенням суду
664	Профспілкові внески	Добровільні відрахування працівників

Джерело: складено за даними [24-25].

Утримання із зарплати, такі як податки, соціальні внески та аліменти, обліковуються на відповідних субрахунках (641, 651, 663, 664), що дозволяє вести точний контроль розрахунків із бюджетом та іншими структурами. Страхові та соціальні внески оплачуються через субрахунок 65, що забезпечує дотримання законодавчих вимог.

2.3. Особливості проведення контролю за розрахунками з працівниками

Контроль за розрахунками з працівниками є важливою складовою управління будь-яким підприємством, особливо в медичних закладах, де точність і своєчасність виплат мають критичне значення. КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР здійснює контроль за розрахунками з працівниками з метою забезпечення правильності нарахування заробітної плати, дотримання законодавства та уникнення фінансових порушень.

Контроль за розрахунками з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР здійснюється на декількох рівнях (рис. 2.6).

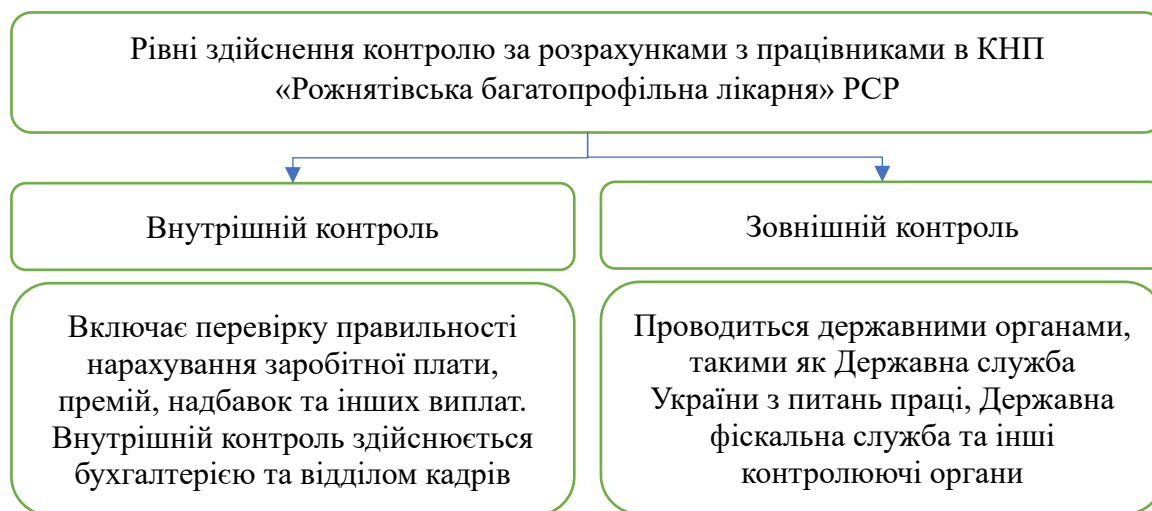


Рис. 2.6. Рівні здійснення контролю за розрахунками з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР

Джерело: складено за даними [24].

Розглянемо процедури внутрішнього контролю (табл. 2.11).

Контроль за розрахунками з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР є важливою складовою управління закладом. Внутрішній та зовнішній контроль забезпечують правильність нарахування та виплати заробітної плати, дотримання законодавства та уникнення фінансових порушень. Ведення бухгалтерського та кадрового обліку, а також складання звітності є невід'ємною частиною цього процесу. Завдяки систематичному контролю Лікарня забезпечує високу якість управління та фінансової дисципліни.

Ефективний контроль за розрахунками з працівниками є важливим аспектом фінансового управління будь-якої установи, зокрема комунального некомерційного підприємства «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР. Системні недоліки у внутрішньому контролі можуть призводити до фінансових ризиків, затримок у виплатах та порушень трудового законодавства.

Таблиця 2.11

**Процедури внутрішнього контролю в КНП «Рожнятівська
багатопрофільна лікарня» РСР**

Категорія контролю	Процедури	Основні аспекти
1	2	3
Перевірка нарахувань	Перевірка табелів обліку робочого часу	Відповідність фактично відпрацьованому часу, правильне відображення відпусток та лікарняних
	Перевірка розрахункових листів	Правильність нарахувань зарплати, премій та надбавок, застосування тарифних ставок
Контроль за виплатами	Перевірка платіжних відомостей	Відповідність розрахунковим листам, своєчасні та повні виплати
	Контроль за виплатами через банківські рахунки	Коректність перерахувань зарплати, відповідність реквізітам працівників
Перевірка податкових відрахувань	Контроль за нарахуванням та сплатою податків	Правильність розрахунку та сплати ПДФО, військового збору, ЄСВ
	Перевірка звітності	Складання та подання звітності до податкових органів без помилок
Зовнішній контроль	Перевірки державних органів	Контроль Держпраці за трудовим законодавством, контроль ДФС за правильністю нарахування податків
	Аудиторські перевірки	Внутрішній аудит бухгалтерських операцій, зовнішній аудит фінансової звітності
Облік розрахунків з працівниками	Ведення бухгалтерського обліку	Відображення зарплатних операцій в регістрах бухгалтерського обліку
	Ведення кадрового обліку	Облік особових справ працівників, запис змін у робочих графіках
	Ведення звітності	Складання фінансової та податкової звітності

Джерело: складено за даними [24].

Аналіз контролю за розрахунками з працівниками в КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР наведено в табл. 2.12.

З даних табл. 2.12 видно, що одним із ключових недоліків у системі контролю є недостатній рівень автоматизації, що ускладнює процес ведення обліку. Використання застарілих методів обробки даних збільшує ризик помилок при ручному введенні інформації, а низький рівень інтеграції між програмними

модулями ускладнює узгодженість фінансових операцій. Це може призводити до невідповідностей у нарахуванні заробітної плати та інших виплат.

Таблиця 2.12

Аналіз контролю за розрахунками з працівниками в КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР

Категорія	Недоліки	Пропозиції щодо вдосконалення
Незадовільна автоматизація	Відсутність сучасних автоматизованих систем обліку, помилки при ручному введенні даних, недостатня інтеграція між модулями	Впровадження сучасних програмних продуктів для автоматизації розрахунків
Брак кваліфікованих кадрів	Недостатня підготовка персоналу, брак знань у роботі з сучасними обліковими системами, відсутність регулярного навчання	Проведення тренінгів та курсів для підвищення кваліфікації працівників
Недостатність внутрішнього контролю	Відсутність регулярних аудитів, незадовільний контроль бухгалтерії та кадрового обліку	Запровадження внутрішнього контролю та регулярних аудитів
Відсутність актуальних нормативних документів	Використання застарілих інструкцій, недостатнє оновлення нормативної бази	Регулярне оновлення нормативних документів відповідно до законодавчих змін
Незадовільний рівень комунікації	Слабка взаємодія між відділами, затримки у документообігу, нечіткість інструкцій	Встановлення чітких регламентів роботи та покращення комунікації

Джерело: складено за даними [24].

Крім того, нестача кваліфікованих кадрів впливає на точність облікових операцій. Відсутність регулярного навчання для бухгалтерів та кадрових працівників значно знижує їх здатність ефективно працювати з сучасними інформаційними системами. Це також підвищує ймовірність помилок у фінансових звітах і кадровому документообігу.

Іншим суттєвим недоліком є недостатній рівень внутрішнього контролю. Відсутність регулярних аудитів призводить до накопичення помилок та можливих зловживань. Контроль за роботою бухгалтерії та кадрового відділу має бути систематизованим, оскільки він прямо впливає на точність розрахунків із працівниками та дотримання трудового законодавства.

Значну проблему становить відсутність актуальних нормативних документів, що призводить до ризику неправильного нарахування заробітної плати, надбавок та утримань. Використання застарілих інструкцій може призвести до невідповідностей із чинним законодавством, особливо у сфері податкових відрахувань та соціального страхування.

Також незадовільна комунікація між відділами може призвести до затримок у нарахуванні заробітної плати, відсутності узгодженості між кадровою службою та бухгалтерією, а отже, до фінансових проблем і незадоволення працівників.

Одним із ключових рішень проблеми є впровадження сучасних автоматизованих систем обліку, що значно знизить ризик помилок та підвищить ефективність обробки фінансової інформації. Використання інтегрованих програмних рішень забезпечить узгодженість між відділами та сприятиме оптимізації трудових процесів. Ще одним важливим аспектом є підвищення кваліфікації працівників, що дозволить бухгалтерському персоналу ефективно працювати з новітніми інформаційними системами та уникати типових помилок. Регулярне навчання сприятиме зростанню професійного рівня та підвищенню точності ведення фінансового обліку. Також необхідно розробити та впровадити внутрішні регламенти та інструкції, що допоможе уніфікувати процедури нарахування заробітної плати, обліку відпусток та лікарняних. Це дозволить уникнути розбіжностей у нарахуваннях та зменшити ризики фінансових порушень. Не менш важливим є оновлення нормативної бази відповідно до чинного законодавства. Це дозволить коректно нараховувати всі необхідні виплати та уникати порушень, пов'язаних із податковими зобов'язаннями. Запровадження регулярних внутрішніх аудитів сприятиме виявленню недоліків на ранніх етапах та їх оперативному усуненню. Це дозволить мінімізувати фінансові ризики та забезпечити точність бухгалтерського обліку.

Отже, проведене дослідження продуктивності праці та особливостей обліку і контролю розрахунків з працівниками на прикладі .КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР показало, що продуктивність праці у КНП

«Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР є критично важливим показником ефективності медичного закладу. Вона залежить від рівня підготовки персоналу, технічного забезпечення, мотивації працівників та організації робочих процесів. Оптимізація трудових ресурсів, підвищення кваліфікації, цифровізація та вдосконалення матеріальної бази є основними напрямками покращення продуктивності та якості надання медичних послуг.

Облік розрахунків з працівниками у КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР має низку специфічних особливостей, які визначають його ефективність та відповідність законодавчим вимогам. Основні аспекти цього процесу включають систему нарахування заробітної плати, утримання із зарплати, внутрішній та зовнішній контроль, а також кадровий і бухгалтерський облік.

Контроль за розрахунками з працівниками у КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР потребує удосконалення для підвищення ефективності фінансового управління. Основні недоліки включають низький рівень автоматизації, брак кваліфікованого персоналу, слабкий внутрішній контроль, застарілі нормативні документи та недостатню комунікацію між відділами. Для вирішення цих проблем необхідно впроваджувати сучасні інформаційні системи обліку, організовувати регулярне навчання персоналу, розробляти внутрішні нормативні документи, оновлювати законодавчу базу та здійснювати аудит розрахунків. Це дозволить не тільки підвищити точність фінансового обліку, а й забезпечити комфортні умови роботи для персоналу лікарні.

РОЗДІЛ 3

ПІДХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ

3.1. Підходи щодо забезпечення продуктивності праці

Продуктивність праці у сфері охорони здоров'я – це ключовий показник ефективності діяльності закладу, що визначає раціональність використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. У закладах охорони здоров'я, зокрема у КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР, питання підвищення продуктивності праці набуває особливої актуальності в умовах обмеженого фінансування, реформування системи медичних послуг та зростаючих вимог до якості обслуговування населення.

Підходи до забезпечення продуктивності праці в лікарні мають бути комплексними та системними, охоплюючи як організаційні, так і економічні, кадрові та інформаційно-аналітичні напрями. На сьогоднішній день КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР реалізує низку заходів, спрямованих на оптимізацію робочих процесів, підвищення професійного рівня персоналу, раціональне планування навантаження та ефективне використання наявних ресурсів.

Основні підходи до забезпечення продуктивності праці в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Основні підходи до забезпечення продуктивності праці в КНП
«Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР

№	Напрямок підвищення продуктивності	Характеристика заходів
1	Організаційне удосконалення роботи	Перехід на електронні медичні картки; автоматизація реєстрації та лабораторних процесів; скорочення часу обробки документів
2	Мотивація персоналу	Запровадження внутрішньої системи преміювання за результативність; підтримка професійного зростання через навчання
3	Професійний розвиток	Регулярні курси підвищення кваліфікації; участь у конференціях та стажуваннях; розвиток міждисциплінарних компетенцій
4	Раціональне кадрове планування	Балансування навантаження між відділеннями; перегляд штатного розкладу відповідно до НСЗУ-контрактів та обсягу пацієнтів
5	Внутрішній контроль і аудит	Проведення щомісячного моніторингу кількості пацієнтів на одного працівника; аналіз ефективності наданих послуг
6	Фінансова оптимізація	Аналіз витрат на оплату праці у співвідношенні до доходів; скорочення непродуктивних витрат на персонал
7	Використання інформаційних технологій	Впровадження медичних інформаційних систем (МІС), інтеграція з eHealth; онлайн-запис на прийом

Джерело: запропоновано автором.

У КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР реалізуються комплексні заходи з підвищення продуктивності праці, які охоплюють не лише організаційні аспекти, а й професійне зростання персоналу, цифрову трансформацію та фінансову ефективність. Завдяки впровадженню автоматизованих процесів, систем мотивації та навчання, лікарня адаптується до сучасних умов і вимог медичної реформи. Зниження витрат на персонал у 2024 році супроводжується зменшенням доходів, однак результатом стала позитивна зміна чистого прибутку, що вказує на покращення управлінських рішень.

Надалі доцільно продовжити курс на цифровізацію, оптимізацію кадрової структури, розширення співпраці з НСЗУ та посилення економічного контролю для забезпечення стабільного підвищення продуктивності та якості медичних послуг.

Підвищення продуктивності праці у медичному закладі, зокрема в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР, є одним із ключових чинників забезпечення фінансової стабільності, ефективного використання ресурсів та покращення якості надання медичних послуг. Результати фінансово-економічного аналізу за 2023–2024 роки засвідчили, що за умов скорочення доходу та витрат на персонал, лікарня досягла позитивного чистого фінансового результату. Це свідчить про певні позитивні зміни в управлінні закладом, проте вимагає чіткого стратегічного підходу до забезпечення стабільного та довгострокового зростання продуктивності праці.

Системне підвищення продуктивності вимагає поетапної реалізації комплексу організаційних, кадрових, технологічних та управлінських заходів. Для цього доцільно визначити логічний алгоритм впровадження, який допоможе уникнути фрагментарності рішень і забезпечить поступову трансформацію ключових напрямків діяльності лікарні.

Алгоритм впровадження напрямків підвищення продуктивності праці в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР представлено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Алгоритм впровадження напрямків підвищення продуктивності праці в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР

Етап	Назва етапу	Дії та зміст заходів	Очікувані результати
1	Аналітична оцінка	Аналіз показників навантаження на персонал, середньої продуктивності, кількості пацієнтів, витрат на ЗП	Виявлення слабких місць, формування цільових орієнтирів
2	Стратегічне планування	Визначення пріоритетів: цифровізація, кадрова оптимізація, оновлення підходів до навчання	Стратегія покращення ефективності на 2–3 роки
3	Перехід на електронні процеси	Впровадження МІС, електронного документообігу, е-рецептів, е-напрямків	Зменшення навантаження на персонал, скорочення помилок
4	Кадрове перепланування	Оптимізація розподілу кадрів, балансування навантаження між підрозділами, перехід на погодинне планування	Більш рівномірне навантаження, зменшення простоїв

5	Навчання персоналу	Підвищення кваліфікації, тренінги з цифрової грамотності, навчання на робочому місці	Зростання професійного рівня, адаптація до змін
6	Мотиваційна система	Впровадження КРІ для працівників, преміальні за результативність, гнучкий фонд оплати	Підвищення зацікавленості у досягненні результатів
7	Аудит і моніторинг	Щоквартальна перевірка ефективності, контроль впровадження, корекція стратегії	Постійне вдосконалення процесу, запобігання відкату

Джерело: запропоновано автором.

Комплексний підхід до підвищення продуктивності праці у КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР має будуватись на стратегічній оцінці поточної ситуації та поступовому впровадженні організаційних і управлінських змін. Запропонований алгоритм дозволяє забезпечити логічну послідовність дій – від аналізу до моніторингу результатів. Впровадження електронних рішень, оновлення системи мотивації персоналу, перехід до більш гнучкого управління навантаженням і персоналом, як і інвестування в навчання працівників, мають стати основою для сталого зростання продуктивності праці в лікарні.

Реалізація даних напрямків дозволить не лише оптимізувати фінансові витрати, а й підвищити якість медичних послуг, скоротити тривалість обслуговування пацієнтів, зменшити кількість адміністративних помилок та підвищити задоволеність як пацієнтів, так і персоналу.

3.2. Шляхи удосконалення обліку розрахунків з працівниками

Система обліку розрахунків з працівниками є однією з ключових складових управлінського обліку в будь-якому бюджетному чи комунальному закладі охорони здоров'я. Від її точності, прозорості та своєчасності залежить не лише фінансова стабільність установи, а й рівень мотивації персоналу, довіра колективу до керівництва та ефективність використання фонду оплати праці. У КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР, де працює понад 380 осіб,

питання належної організації обліку розрахунків із персоналом є особливо актуальним з огляду на реформування медичної галузі, контрахтування з НСЗУ та вимоги до фінансової звітності.

Наявна система розрахунків з працівниками потребує удосконалення для підвищення прозорості, мінімізації людського чинника, скорочення часу на обробку документів та узгодження між бухгалтерією, кадровою службою і керівниками підрозділів. Удосконалення має базуватись на цифровізації, автоматизації облікових процесів та запровадженні єдиної інформаційної бази даних.

Шляхи удосконалення обліку розрахунків з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР згруповано в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Шляхи удосконалення обліку розрахунків з працівниками в КНП
«Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР**

№	Напря́м удосконалення	Конкретні дії	Очікувані результати
1	Автоматизація розрахунків	Впровадження спеціалізованого програмного забезпечення (наприклад, МедОблік, М.Е.Дос)	Скорочення помилок, швидке формування відомостей та звітності
2	Інтеграція кадрового обліку та бухгалтерії	Узгодження даних між кадровою службою та фінансовим відділом через єдину систему	Зменшення дублювання, підвищення актуальності даних
3	Електронні табелі обліку робочого часу	Запровадження електронної системи табелювання з підписами відповідальних осіб	Прозоре формування нарахувань, контроль відпрацьованого часу
4	Облік надбавок і доплат	Автоматизація обліку змін у доплатах за нічні зміни, чергування, класність	Точне нарахування заробітної плати, зниження ручного втручання
5	Перехід на е-документообіг	Погодження заяв, наказів, довідок через внутрішній електронний документообіг	Оперативність, архівування, прозора історія змін
6	Навчання персоналу обліковим технологіям	Проведення інструктажів для бухгалтерів, кадровиків та керівників підрозділів	Зменшення помилок, краща взаємодія між службами
7	Перевірка та аудит	Регулярний внутрішній аудит розрахунків із працівниками	Виявлення неточностей, формування звітів для керівництва

Джерело: запропоновано автором.

Удосконалення обліку розрахунків з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР повинно здійснюватися на основі принципів прозорості, оперативності та достовірності. Основну увагу варто приділити автоматизації розрахунків, інтеграції облікових систем, електронному документообігу та покращенню кадрово-фінансової взаємодії. Це дозволить уникнути помилок у нарахуваннях, зменшити навантаження на бухгалтерію та підвищити рівень довіри персоналу до системи оплати праці. В умовах обмежених фінансових ресурсів та високої відповідальності перед працівниками ефективна система обліку є не лише технічним завданням, а й елементом стратегічного управління установою.

3.3. Напрями удосконалення контролю за розрахунками з працівниками

Контроль за розрахунками з працівниками є ключовим елементом фінансової дисципліни та управлінської ефективності в закладах охорони здоров'я. У КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР, яка функціонує як багатoproфільна медична установа з широкою структурою підрозділів, контроль за правильністю, своєчасністю та обґрунтованістю нарахувань заробітної плати, доплат, премій і компенсацій має критичне значення. Невідповідність у розрахунках не лише впливає на фінансову стабільність, але й створює соціальну напругу, знижує мотивацію персоналу та підриває довіру до адміністрації.

Удосконалення контролю повинне здійснюватися комплексно – шляхом посилення внутрішнього фінансового моніторингу, автоматизації процесів, узгодження облікових даних між підрозділами та підвищення обізнаності відповідальних осіб. Завдяки цьому можна забезпечити стабільність виплат, зменшити ризик порушень та втрат, а також оптимізувати навантаження на бухгалтерію та керівників структурних підрозділів.

Запропоновані нами напрями удосконалення контролю за розрахунками з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Напрями удосконалення контролю за розрахунками з працівниками в
КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР**

№	Напря́м удосконалення	Заходи контролю	Очікувані результати
1	Внутрішній фінансовий контроль	Регулярна перевірка відповідності табелів, наказів і виплат	Виявлення помилок до моменту нарахування
2	Контроль формування доплат і премій	Затвердження положень про оплату праці, контроль за відповідністю КРІ	Прозорість преміювання, уникнення суб'єктивності
3	Автоматизований розрахунковий аудит	Використання ПЗ з контрольними алгоритмами (наприклад, Medics, ISpro, M.E.Doc)	Зменшення людського чинника, попередження дублювання та збоїв
4	Контроль доступу до нарахувань	Встановлення ролей у системах: лише уповноважені особи мають доступ до змін	Підвищення захищеності персональних даних і фінансових операцій
5	Верифікація табелів обліку часу	Керівники підрозділів щомісяця верифікують табелі з фактичним навантаженням	Точність обліку, справедливість розрахунків
6	Розмежування функцій бухгалтерії та кадрів	Перехресний контроль між кадровим та фінансовим обліком	Зменшення ризику внутрішніх порушень або змов
7	Періодичний незалежний аудит	Щоквартальна внутрішня перевірка служби контролю або зовнішнього аудитора	Підвищення відповідальності, довіра працівників до системи розрахунків
8	Зворотній зв'язок із працівниками	Створення можливості подавати скарги/запити щодо розрахунків анонімно або відкрито	Виявлення слабких місць у системі розрахунків

Джерело: запропоновано автором.

Ефективний контроль за розрахунками з працівниками у КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР можливий лише за умов чіткої організації процесу, розподілу відповідальності, використання сучасних програмних рішень і регулярного аудиту. Запровадження автоматизованих інструментів перевірки, розмежування функцій, а також системи зворотного

зв'язку дозволить підвищити прозорість та точність фінансових розрахунків. У перспективі це сприятиме формуванню стабільної і справедливої системи оплати праці, зменшить ймовірність конфліктів і підвищить мотивацію персоналу до результативної роботи.

ВИСНОВКИ

В даній роботі проведено дослідження на тему «Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності праці» (за матеріалами Комунального некомерційного підприємства «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» Рожнятівської селищної ради) з якого можна зробити наступні висновки:

В роботі розглянуто теоретичні основи обліку та контроль розрахунків з працівниками. Визначено, що виплати працівникам мають строго індивідуальний характер і обумовлені фінансовим становищем підприємства. Вони розглядаються як елемент винагороди працівника з урахуванням можливості його професійного зростання в майбутньому. Інший характер мають одноразові виплати або матеріальна допомога. Це разова виплата, яку отримує працівник у зв'язку з особливими життєвими обставинами. Розглянута фінансова допомога покликана згладити негативні наслідки, пов'язані із загибеллю майна працівника, різким погіршенням здоров'я.

Проблема вивчення функцій заробітної плати належить до числа недостатньо розроблених, тому що досі немає чіткого розуміння їхньої сутності та класифікації. В економічній і науковій літературі обговорюються питання про кількість функцій. Відтворювальна функція полягає в забезпеченні повноцінного відновлення витрат працівника і створенні умов для його нормальної життєдіяльності, тобто у визначенні такого абсолютного розміру заробітної плати, який дає змогу здійснити відтворення робочої сили певного якісного рівня. Розподільна функція полягає у встановленні частки працівника у новоствореному продукті залежно від його внеску в діяльність підприємства і призначена для відображення частки живої праці під час розподілу доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва.

Як в Україні, так і за кордоном одним із головних напрямів діяльності бухгалтерії господарюючого суб'єкта є розрахунок оплати праці персоналу. Правильне ставлення бухгалтера до обліку розрахунків зарплати не призведе до

штрафів, які надалі позначаються на зіпсованій репутації організації, а також її діяльності, дасть змогу забезпечити точне і своєчасне виконання завдань, що стоять перед бухгалтерським обліком господарюючого суб'єкта.

Аналіз продуктивності праці та особливості обліку і контролю розрахунків з працівниками проведено на прикладі КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР. Комунальне некомерційне підприємство «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР є лікувально-профілактичним закладом, що надає широкий спектр медичних послуг населенню Рожнятівського району. Організаційна структура КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР за 2023-2024 роки зазнала змін, спрямованих на підвищення ефективності управління, оптимізацію ресурсів та покращення якості медичних послуг.

Облік розрахунків з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР, як і інших комунальних некомерційних підприємствах ґрунтується на ряді нормативно-правових актів та особливостях статусу таких закладів. У 2023 році продуктивність праці становила 248256 грн на одного працівника, що є досить високим показником, але у 2024 році даний показник знизився до 220207 грн на одного працівника, що може бути пов'язано зі збільшенням кількості працівників та зменшенням доходу. Середня заробітна плата зросла з 12500 грн у 2023 році до 13200 грн у 2024 році, при цьому загальні витрати на персонал зменшилися з 67710000 грн у 2023 році до 57950000 грн у 2024 році, що може бути пов'язано з оптимізацією витрат. Система бухгалтерського обліку передбачає використання окремих субрахунків для кожного виду нарахувань і утримань, що забезпечує прозорість та контроль фінансових операцій. Нарахування зарплати ведеться через субрахунок 661, де фіксуються всі виплати працівникам, а невикрачені суми відображаються на 662.

Контроль за розрахунками з працівниками у КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР потребує удосконалення для підвищення ефективності фінансового управління. Основні недоліки включають низький рівень автоматизації, брак кваліфікованого персоналу, слабкий внутрішній контроль, застарілі нормативні документи та недостатню комунікацію між

відділами. Для вирішення цих проблем необхідно впроваджувати сучасні інформаційні системи обліку, організовувати регулярне навчання персоналу, розробляти внутрішні нормативні документи, оновлювати законодавчу базу та здійснювати аудит розрахунків. Це дозволить не тільки підвищити точність фінансового обліку, а й забезпечити комфортні умови роботи для персоналу лікарні.

У КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР реалізуються комплексні заходи з підвищення продуктивності праці, які охоплюють не лише організаційні аспекти, а й професійне зростання персоналу, цифрову трансформацію та фінансову ефективність. Надалі доцільно продовжити курс на цифровізацію, оптимізацію кадрової структури, розширення співпраці з НСЗУ та посилення економічного контролю для забезпечення стабільного підвищення продуктивності та якості медичних послуг.

Удосконалення обліку розрахунків з працівниками в КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР повинно здійснюватися на основі принципів прозорості, оперативності та достовірності. Основну увагу варто приділити автоматизації розрахунків, інтеграції облікових систем, електронному документообігу та покращенню кадрово-фінансової взаємодії.

Ефективний контроль за розрахунками з працівниками у КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР можливий лише за умов чіткої організації процесу, розподілу відповідальності, використання сучасних програмних рішень і регулярного аудиту. Запровадження автоматизованих інструментів перевірки, розмежування функцій, а також системи зворотного зв'язку дозволить підвищити прозорість та точність фінансових розрахунків. У перспективі це сприятиме формуванню стабільної і справедливої системи оплати праці, зменшить ймовірність конфліктів і підвищить мотивацію персоналу до результативної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Тірбах Л., Чабан Г. Аудит розрахунків з оплати праці та шляхи його вдосконалення. Економічний вісник університету. 2021. Вип. 16(4). С. 112–117.
2. 111 Кодекс законів про працю України. URL: <https://i.factor.ua/ukr/law-40/>
3. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 47. С. 50–55.
4. Янченко (Солодка) А.В. Обліково-аналітичне та контрольне забезпечення розрахунків з оплати праці. Магістерська робота. Київ, 2021. 223 с.
5. Грановська В., Фещенко Є. Ефективність та переваги автоматизованих систем у розрахунку заробітної плати для українських компаній. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 59. С. 118–123.е
6. Скрипник С., Коваль С., Шепель І. Удосконалення обліку та розрахунків з оплати праці в аграрних підприємствах на засадах системного підходу та організаційних інновацій. Економічний вісник університету. 2022. Вип. 17(3). С. 71–77.
7. Овсюк Н., Ковбасюк І. Облік розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 62. С. 75–80.
8. Скорнякова Ю., Лапшункова О. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 56. С. 25–30.
9. Губарик О.М., Макашова Є.В., Власенко І.С. Оптимізація обліку та контролю розрахунків із заробітної плати в бюджетних установах. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2024. Вип. 15(9). С. 02–07.

- 10.Ізмайло О.Р. Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці в системі управління підприємства (за матеріалами ТОВ «Полтавський автоагрегатний завод»). Магістерська робота. Полтава, 2021. 123 с.
- 11.Дятленко С.В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці в державних установах. Магістерська робота. Суми, 2021. 60 с.
- 12.Новокрещенова Д.О. Контрольне забезпечення управління виплатами працівникам в державному секторі. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2023. Вип. 9(9). С. 04–09.
- 13.Колесніченко А.С., Монастирська Є.Є. Упорядкування обліку трудових ресурсів та аудит розрахунків з оплати праці. Вісник КПІ. 2023. Вип. 3. С. 45–50.
- 14.Петренко І.В. Аналіз продуктивності праці в умовах цифрової трансформації підприємств. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 55. С. 60–65.
- 15.Коваленко Л.М. Облік розрахунків з працівниками: сучасні підходи та проблеми. Фінанси України. 2021. №6. С. 78–83.
- 16.Мельник Т.О. Контроль розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану. Економічний часопис. 2023. №4. С. 90–95.
- 17.Сидоренко В.П. Продуктивність праці: методи оцінки та шляхи підвищення. Економіка підприємства. 2022. №3. С. 102–107.
- 18.Іванова Н.С. Автоматизація обліку розрахунків з працівниками: переваги та ризики. Бухгалтерський облік і аудит. 2021. №9. С. 50–55.
- 19.Гриценко О.М. Аналіз витрат на оплату праці в системі управління підприємством. Економіка та держава. 2022. №12. С. 60–65.
- 20.Литвиненко А.Ю. Облік розрахунків з працівниками в умовах нестабільної економіки. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 58. С. 70–75.
- 21.Кравченко Д.В. Контроль за нарахуванням заробітної плати: сучасні підходи. Економічний вісник. 2021. №7. С. 85–90.
- 22.Бондаренко С.М. Продуктивність праці: фактори впливу та резерви зростання. Економіка України. 2022. №5. С. 95–100.

23. Шевченко І.В. Облік та контроль розрахунків з працівниками: теорія і практика. Бухгалтерський облік і аудит. 2023. №2. С. 60–65.
24. КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР. URL: <https://www.ukraine.com.ua/egrpou/01993612/>
25. Фінансова звітність КНП «Рожнятівська багатoproфільна лікарня» РСР. URL: <https://clarity-project.info/edr/01993612/yearly-finances>
26. Цивільний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 09.05.2025).
27. Господарський кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 09.05.2025).
28. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 09.05.2025).
29. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 09.05.2025).
30. Закон України «Про оплату праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 09.05.2025).
31. Закон України «Про збір та облік єдиного соціального внеску». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 09.05.2025).
32. Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 09.05.2025).
33. Наказ Міністерства фінансів України № 1219 від 29.12.2015 «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-16> (дата звернення: 09.05.2025).
34. Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку в державному секторі (НП(С)БОДС). URL: <https://mof.gov.ua/uk/nacionalni-polozhennja-buhgalterskogo-obliku> (дата звернення: 09.05.2025).
35. Підвищення податків та військового збору: в Кабміні відповіли на основні питання. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/232318_pdvishchennya-

- podatkiv-ta-vyskovogo-zboru-v-kabmn-vdpovli-na-osnovn-pitannya?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 09.05.2025).
- 36.3 1 грудня ставка військового збору становить 5% для фізичних осіб. URL: https://www.0542.ua/news/3867975/z-1-grudna-stavka-vijskovogo-zboru-stanovit-5-dla-fizicnih-osib?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 09.05.2025).
37. Вже офіційно: військовий збір зросте до 5%. URL: https://24tv.ua/economy/vzhe-ofitsiyno-viyskoviy-zbir-zroste-do-5_n2659793?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 09.05.2025).
38. Мороз О.П. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Економіка та суспільство. 2021. Вип. 49. С. 80–85.
39. Захарченко Л.М. Сучасні методи обліку розрахунків з працівниками. Економіка і організація управління. 2022. №6. С. 70–75.
40. Ткаченко Н.О. Контроль витрат на оплату праці в системі внутрішнього аудиту. Економічний аналіз. 2023. №3. С. 90–95.
41. Романенко В.В. Продуктивність праці: оцінка та шляхи підвищення. Економіка та держава. 2021. №8. С. 100–105.
42. Семенова І.Г. Облік розрахунків з працівниками: проблеми та шляхи вирішення. Бухгалтерський облік і аудит. 2022. №10. С. 55–60.
43. Козак О.Л. Аналіз витрат на оплату праці в умовах цифровізації. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 60. С. 65–70.
44. Даниленко Т.М. Контроль розрахунків з працівниками: нормативно-правове забезпечення. Економічний вісник. 2021. №9. С. 75–80.
45. Федоренко Ю.В. Продуктивність праці: сучасні тенденції та перспективи. Економіка України. 2022. №7. С. 85–90.

ДОДАТОК А

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням 28 сесії
Рожнятівської районної ради
Від 28.08.2019 року № 574-28/2019

СТАТУТ **комунального некомерційного підприємства** **«Рожнятівська центральна районна лікарня»** **Рожнятівської районної ради**

сmt. Рожнятів
2019 р.

РОЗДІЛ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Комунальне підприємство «Комунальне некомерційне підприємство «Рожнятівська центральна районна лікарня» Рожнятівської районної ради» (надалі – Підприємство) є лікарняним закладом охорони здоров'я – комунальним унітарним некомерційним підприємством, що надає послуги вторинної медичної допомоги особам в порядку та на умовах, встановлених законодавством України та цим Статутом.

1.2. Підприємство створене за рішенням Рожнятівської районної ради (надалі – Засновник) відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» шляхом перетворення Рожнятівської центральної районної лікарні у Комунальне підприємство «Комунальне некомерційне підприємство «Рожнятівська центральна районна лікарня» Рожнятівської районної ради». Майно підприємства є спільною власністю територіальних громад сіл, селищ, Рожнятівського району. Підприємство є правонаступником усього майна, всіх прав та обов'язків Рожнятівської центральної районної лікарні.

1.3. Підприємство створене на базі майна територіальних громад сіл, селищ Рожнятівського району.

1.4. Засновником, Власником майна та органом управління майном Підприємства є Рожнятівська районна рада (надалі – Засновник). Підприємство є підпорядкованим, підзвітним та підконтрольним Засновнику.

1.5. Підприємство здійснює господарську некомерційну діяльність, спрямовану на досягнення соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку.

1.6. Забороняється розподіл отриманих доходів (прибутків) Підприємства або їх частини серед засновників (учасників), працівників комунального некомерційного підприємства (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних з ними осіб.

1.7. Не вважається розподілом доходів Підприємства, в розумінні п. 1.6 Статуту, використання Підприємством власних доходів (прибутків) виключно для фінансування видатків на утримання такої неприбуткової організації, реалізації мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності, визначених Статутом.

1.8. Підприємство у своїй діяльності керується Конституцією України, Господарським та Цивільним Кодексами України, законами України, постановами Верховної Ради України, актами Президента України та Кабінету

Міністрів України, загальнообов'язковими для всіх закладів охорони здоров'я наказами та інструкціями Міністерства охорони здоров'я України, загальнообов'язковими нормативними актами інших центральних органів виконавчої влади, відповідними рішеннями місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування та цим Статутом.

2. НАЙМЕНУВАННЯ ТА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ

2.1. Найменування:

2.1.1. Повне найменування Підприємства – Комунальне некомерційне підприємство «Рожнятівська центральна районна лікарня» Рожнятівської районної ради.

2.1.2. Скорочене найменування Підприємства – КНП «Рожнятівська ЦРЛ»РРР.

2.2. Повне найменування юридичної особи англійською мовою – PUBLIC INCOMERCIAL UTILITY ENTERPRISE "ROZHNYATIV CENTRAL DISTRICT HOSPITAL" OF ROZHNYATIV DISTRICT COUNCIL.

2.3. Місцезнаходження Підприємства: 77600, Івано-Франківська область, селище міського типу Рожнятів, вулиця Шкільна, будинок 17.

3. МЕТА ТА ПРЕДМЕТ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Основною метою діяльності Підприємства є забезпечення медичного обслуговування населення шляхом надання йому вторинної медичної допомоги в порядку та обсязі, встановлених законодавством.

3.2. Відповідно до поставленої мети предметом діяльності Підприємства є:

- створення разом із Власником умов, необхідних для забезпечення доступної та якісної медичної допомоги населенню, організації належного управління внутрішнім лікувально-діагностичним процесом та ефективного використання майна та інших ресурсів Підприємства;
- надання пацієнтам відповідно до законодавства на безвідплатній та відплатній основі послуг вторинної/спеціалізованої стаціонарної медичної допомоги, у тому числі екстреної (невідкладної), необхідної для забезпечення належних профілактики, діагностики і лікування хворіб, травм, отруєнь чи інших розладів здоров'я, медичного контролю за перебігом вагітності й ведення пологів і післяпологового періоду;

- надання пацієнтам відповідно до законодавства на безвідплатній та відплатній основі спеціалізованої амбулаторної медичної допомоги (спеціалізована медична практика);
- надання пацієнтам у разі потреби медичної допомоги більш високого рівня спеціалізації на базі інших закладів охорони здоров'я шляхом направлення пацієнтів до цих закладів у порядку, встановленому законодавством;
- організація взаємодії з іншими закладами охорони здоров'я з метою забезпечення наступництва у наданні медичної допомоги на різних рівнях та ефективного використання ресурсів системи медичного обслуговування;
- проведення експертизи тимчасової непрацездатності та контролю за видачею листків непрацездатності;
- направлення на медико-соціальну експертизу осіб зі стійкою втратою працездатності;
- участь у державних та регіональних програмах щодо організації пільгового забезпечення лікарськими засобами населення у визначеному законодавством порядку та відповідно до фінансового забезпечення галузі охорони здоров'я;
- участь у визначенні проблемних питань надання вторинної медичної допомоги населенню, надання рекомендацій органам місцевого самоврядування щодо розробки планів розвитку вторинної медичної допомоги;
- визначення потреби лікарських засобів, виробів медичного призначення, медичного обладнання та транспортних засобів для забезпечення доступної, своєчасної та якісної вторинної медичної допомоги населенню;
- моніторинг забезпечення та раціональне використання лікарських засобів, виробів медичного призначення, медичного обладнання та транспортних засобів;
- надання паліативної допомоги спрямованої на покращення якості життя паліативного пацієнта та допомоги членам його родини шляхом запобігання та полегшення страждань невиліковно хворої людини;
- забезпечення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників Підприємства;
- придбання, зберігання, перевезення, реалізація (відпуск), знищення, використання наркотичних засобів, психотропних речовин, прекурсорів;

- забезпечення попиту населення району в кваліфікованій вторинній (спеціалізованій) медичній допомозі;
- організація роботи по охороні материнства і дитинства;
- проведення медичного огляду з метою виявлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння;
- проведення попередніх та періодичних профілактичних, позачергових медичних оглядів, наркологічних та психіатричних оглядів;
- організація статистичного обліку лікувально-профілактичної роботи;
- організація та проведення з'їздів, конгресів, симпозіумів, науково-практичних конференцій, наукових форумів, круглих столів, семінарів тощо;
- видавнича діяльність (науково-виробничі, науково-практичні, навчальні та довідкові видання);
- участь у розробці учбової та монографічної літератури;
- навчально-методична, науково-дослідницька робота;
- провадження зовнішньоекономічної діяльності згідно із законодавством України;
- здійснення іншої не забороненої законодавством діяльності, необхідної для належного забезпечення та підвищення якості лікувально-діагностичного процесу, управління ресурсами, розвитку та підвищення якості кадрового потенціалу Підприємства.

3.3. Підприємство може бути клінічною базою вищих медичних, фармацевтичних навчальних та науково-дослідних закладів (установ) усіх рівнів акредитації та закладів післядипломної освіти.

3.4. Підприємство надає медичні послуги на підставі ліцензії на медичну практику.

3.5. Підприємство має право займатися іншими видами діяльності не передбаченими в даному Статуті і не забороненими законодавством України.

4. ПРАВОВИЙ СТАТУС

4.1. Підприємство є юридичною особою публічного права. Права та обов'язки юридичної особи Підприємство набуває з дня його державної реєстрації.

4.2. Підприємство користується закріпленням за ним комунальним майном, що є спільною власністю територіальних громад сіл, селищ, міст Рожнятівського району на праві оперативного управління.

4.3. Підприємство здійснює некомерційну господарську діяльність, організовує свою діяльність відповідно до фінансового плану, затвердженого Засновником, самостійно організовує виробництво продукції (робіт, послуг) і реалізує її за цінами (тарифами), що визначаються в порядку, встановленому законодавством.

4.4. Збитки, завдані Підприємству внаслідок виконання рішень органів державної влади чи органів місцевого самоврядування, які було визнано судом неконституційними або недійсними, підлягають відшкодуванню зазначеними органами добровільно або за рішенням суду.

4.5. Для здійснення господарської некомерційної діяльності Підприємство залучає і використовує матеріально-технічні, фінансові, трудові та інші види ресурсів, використання яких не заборонено законодавством.

4.6. Підприємство має самостійний баланс, рахунки в установах банків, Державному казначействі України, круглу печатку зі своїм найменуванням, штампи, а також бланки з власними реквізитами.

4.7. Підприємство має право укладати угоди (договори), набувати майнових та особистих немайнових прав, нести обов'язки, бути особою, яка бере участь у справі, що розглядається в судах України, міжнародних та третейських судах.

4.8. Підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність і затверджує штатний розпис.

4.9. Підприємство надає медичні послуги на підставі ліцензії на медичну практику.

Підприємство має право здійснювати лише ті види медичної практики, які дозволені органом ліцензування при видачі ліцензії на медичну практику.

5. СТАТУТНИЙ КАПІТАЛ, МАЙНО ТА ФІНАНСУВАННЯ

5.1. Майно Підприємства є комунальною власністю і закріплюється за ним на праві

оперативного управління. Майно Підприємства становлять необоротні та оборотні активи, основні засоби та грошові кошти, а також інші цінності, передані йому Засновником, вартість яких відображається у самостійному балансі Підприємства.

5.2. Підприємство не має право відчужувати або іншим способом розпоряджатись закріпленим за ним майном, що належить до основних фондів без згоди Засновника. Підприємство не має права безоплатно передавати належне йому майно третім особам (юридичним чи фізичним особам) крім випадків, прямо передбачених законодавством. Усі питання, які стосуються відмови від права на земельну ділянку, що знаходиться на балансі Підприємства або її відчуження, вирішуються виключно Засновником.

5.3. Джерелами формування майна та коштів Підприємства є:

5.3.1. Комунальне майно, передане Підприємству відповідно до рішення про його створення;

5.3.2. Кошти місцевого бюджету (бюджетні кошти);

5.3.3. Власні надходження Підприємства: кошти від здачі в оренду (зі згоди Засновника) майна, закріпленого на праві оперативного управління; кошти та інше майно, одержані від реалізації продукції (робіт, послуг);

5.3.4. Цільові кошти;

5.3.5. Кошти, отримані за договорами з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення;

5.3.6. Кредити банків;

5.3.7. Майно, придбане у інших юридичних або фізичних осіб;

5.3.8. Майно, що надходить безоплатно або у вигляді безповоротної фінансової допомоги чи добровільних благодійних внесків, пожертвувань юридичних і фізичних осіб; надходження коштів на виконання програм соціально-економічного розвитку регіону, програм розвитку медичної галузі;

5.3.9. Майно та кошти, отримані з інших джерел, не заборонених законодавством України;

5.3.10. Інші джерела, не заборонені законодавством.

Вилучення майна Підприємства може мати місце лише у випадках, передбачених законодавством України.

5.4. Статутний капітал Підприємства

5.5. Підприємство може одержувати кредити для виконання статутних завдань за погодженням Засновника.

5.6. Підприємство у визначеному законодавством порядку самостійно організовує та здійснює бухгалтерський облік, веде статистичну, бухгалтерську та медичну звітність і подає її органам, уповноваженим здійснювати контроль за відповідними напрямками діяльності Підприємства.

5.7. Власні надходження Підприємства використовуються відповідно до законодавства України.

6. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ

6.1. Підприємство має право:

6.1.1. Звертатися у порядку, встановленому законодавством, до центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також підприємств і організацій незалежно від форм власності та підпорядкування, для отримання інформації та матеріалів, необхідних для виконання покладених на Підприємство завдань.

6.1.2. Самостійно планувати, організовувати і здійснювати свою статутну діяльність, визначати основні напрямки свого розвитку відповідно до своїх завдань і цілей, у тому числі спрямовувати отримані від господарської діяльності кошти на утримання Підприємства та його матеріально-технічне забезпечення.

6.1.3. Укладати господарські угоди з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та підпорядкування, а також фізичними особами відповідно до законодавства.

6.1.4 Здійснювати співробітництво з іноземними організаціями відповідно до законодавства.

6.1.5. Самостійно визначати напрямки використання грошових коштів у порядку, визначеному законодавством України, враховуючи норми Статуту.

6.1.6. Здійснювати власне будівництво, реконструкцію, капітальний та поточний ремонт основних фондів у визначеному законодавством порядку.

6.1.7. Залучати підприємства, установи та організації для реалізації своїх статутних завдань у визначеному законодавством порядку.

6.1.8. Співпрацювати з іншими закладами охорони здоров'я, науковими установами та фізичними особами-підприємцями.

6.1.9. Надавати консультативну допомогу з питань, що належать до його компетенції, спеціалістам інших закладів охорони здоров'я за їх запитом.

6.1.10. Створювати структурні підрозділи Підприємства відповідно до законодавства України.

6.1.11. Здійснювати інші права, що не суперечать законодавству.

6.2. Підприємство зобов'язане:

6.2.1. Створювати належні умови для високопродуктивної праці, забезпечувати дотримання законодавства про працю, правил та норм охорони праці, техніки безпеки, соціального страхування.

6.2.2. Здійснювати бухгалтерський облік, забезпечувати фінансову та статистичну звітність згідно з законодавством.

6.2.3. Керуватись у своїй діяльності Конституцією України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами Міністерства охорони здоров'я України, іншими нормативно-правовими актами та цим Статутом.

6.2.4. Планувати свою діяльність щодо реалізації мети та предмету діяльності Підприємства з урахуванням та у межах єдиної комплексної політики в галузі охорони здоров'я в Рожнятівському районі.

6.2.5. Забезпечувати своєчасну сплату податкових та інших обов'язкових платежів з урахуванням своєї статутної діяльності та відповідно до чинного законодавства України.

6.2.6. Розробляти та реалізовувати кадрову політику, контролювати підвищення кваліфікації працівників.

6.2.7. Акумулювати власні надходження та витратити їх з метою забезпечення діяльності Підприємства відповідно до чинного законодавства України та цього Статуту.

7. УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

ТА ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ЙОГО ДІЯЛЬНІСТЮ

7.1. Поточне керівництво (оперативне управління) Підприємством здійснює керівник Підприємства – Директор, який призначається на посаду за рішенням Засновника відповідно до порядку, визначеного законодавством України та відповідає кваліфікаційним вимогам встановленим Міністерством охорони здоров'я України, шляхом укладання з ним контракту згідно чинного Законодавства. Строк найму, права, обов'язки і відповідальність Директора,

умови його матеріального забезпечення, інші умови найму визначаються контрактом.

7.2. Звільнення Директора Підприємства відбувається в порядку, визначеному чинним законодавством України та контрактом.

7.3. Засновник (Власник):

7.3.1. Визначає головні напрямки діяльності Підприємства, затверджує плани діяльності та звіти про його виконання;

7.3.2. Затверджує статут Підприємства та зміни до нього.

7.3.3. Затверджує фінансовий план Підприємства та звіт про його виконання;

7.3.4. Голова районної ради від імені засновника укладає і розриває контракт з Директором Підприємства та здійснює контроль за його виконанням;

7.3.5. Погоджує Підприємству договори про спільну діяльність, за якими використовується нерухоме майно, що перебуває в його оперативному управлінні, кредитні договори та договори застави.

7.3.6. Здійснює контроль за ефективністю використання майна, що є спільною власністю територіальних громад сіл, селищ Рожнятівського району та закріплене за Підприємством на праві оперативного управління;

7.3.7. Приймає рішення про реорганізацію та ліквідацію Підприємства, призначає ліквідаційну комісію, комісію з припинення, затверджує ліквідаційний баланс.

7.3.8 . Органи місцевого самоврядування району укладають з підприємством договори про надання медичного обслуговування за рахунок коштів місцевих бюджетів

7.4. Директор Підприємства:

7.4.1. Діє без довіреності від імені Підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших органах, у відносинах з іншими юридичними та фізичними особами, підписує від його імені документи та видає довіреності і делегує право підпису документів іншим посадовим особам Підприємства, укладає договори, відкриває в органах Державної казначейської служби України та установах банків поточні та інші рахунки.

7.4.2. Самостійно вирішує питання діяльності Підприємства за винятком тих, що віднесені законодавством та цим Статутом до компетенції Засновника.

7.4.3. Організовує роботу Підприємства щодо надання населенню медичної допомоги, згідно з вимогами нормативно-правових актів.

7.4.4. Несе відповідальність за формування та виконання фінансового плану і плану розвитку Підприємства, результати його господарської діяльності, виконання показників ефективності діяльності Підприємства, якості послуг, що надаються Підприємством, використання наданого на праві оперативного управління Підприємству майна спільної власності територіальних громад і доходу згідно з вимогами законодавства, цього Статуту та укладених Підприємством договорів.

7.4.5. Користується правом розпорядження майном та коштами Підприємства відповідно до законодавства та цього Статуту. Забезпечує ефективне використання і збереження закріпленого за Підприємством на праві оперативного управління майна.

7.4.6. У межах своєї компетенції видає накази та інші акти, дає вказівки, обов'язкові для всіх підрозділів та працівників Підприємства.

7.4.7. Забезпечує контроль за веденням та зберіганням медичної та іншої документації.

7.4.8. У строки і в порядку, встановленому законодавством, повідомляє відповідні органи про будь-які зміни в даних про Підприємство, внесення яких до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань є обов'язковим.

7.4.9. Подає в установленому порядку Засновнику квартальну, річну, фінансову та іншу звітність Підприємства, зокрема щорічно до 01 березня надає Засновнику бухгалтерську та статистичну звітність, інформацію про рух основних засобів, за запитом Засновника надає звіт про оренду майна, а також інформацію про наявність вільних площ, придатних для надання в оренду.

7.4.10. Приймає рішення про прийняття на роботу, звільнення з роботи працівників Підприємства, а також інші, передбачені законодавством про працю рішення в сфері трудових відносин, укладає трудові договори з працівниками Підприємства. Забезпечує раціональний добір кадрів, дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку. Створює умови підвищення фахового і кваліфікаційного рівня працівників згідно із затвердженим в установленому порядку штатним розписом.

7.4.11. Забезпечує проведення колективних переговорів, укладення колективного договору в порядку, визначеному законодавством України.

7.4.12. Призначає на посаду та звільняє з посади своїх заступників і головного бухгалтера Підприємства та керівників структурних підрозділів, інших працівників.

7.4.13. Забезпечує дотримання на Підприємстві вимог законодавства про охорону праці, санітарно-гігієнічних та протипожежних норм і правил, створення належних умов праці.

7.4.14. Вживає заходів щодо своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, а також передбачених законодавством податків, зборів та інших обов'язкових платежів.

7.4.15. Несе відповідальність за збитки, завдані Підприємству з вини Директора Підприємства в порядку, визначеному законодавством.

7.4.16. Відповідно до вимог законодавства затверджує положення про структурні підрозділи Підприємства, інші положення та порядки, що мають системний характер, зокрема:

- положення про преміювання працівників за підсумками роботи Підприємства;
- порядок надходження і використання коштів, отриманих як благодійні внески, гранти та дарунки;
- порядок приймання, зберігання, відпуску та обліку лікарських засобів та медичних виробів.

7.4.17. Вирішує інші питання, віднесені до компетенції Директора Підприємства згідно із законодавством, цим Статутом, контрактом між Засновником і Директором Підприємства.

7.5. Директор Підприємства та головний бухгалтер несуть персональну відповідальність за додержання порядку ведення і достовірність обліку та статистичної звітності у встановленому законодавством порядку.

7.6. У разі відсутності Директора Підприємства або неможливості виконувати свої

обов'язки з інших причин, обов'язки виконує заступник Директора чи інша особа згідно з функціональними (посадовими) обов'язками.

7.7. З метою дотримання прав та забезпечення безпеки пацієнтів, додержання вимог законодавства при здійсненні медичного обслуговування населення закладом охорони здоров'я, фінансово-господарської діяльності на Підприємстві створюється Спостережна Рада. До Спостережної Ради

обираються не більше 15 осіб, строком на 2 роки. Спостережна рада Підприємства складається з:

- одного представника власника ЗОЗ
- представників структурних підрозділів з питань охорони здоров'я та соціального захисту населення, виконавчого органу відповідного органу місцевого самоврядування – від однієї до чотирьох осіб;
- депутатів місцевих рад (за згодою) – від однієї до двох осіб;
- представників громадськості та громадських об'єднань, діяльність яких спрямована на захист прав у сфері охорони здоров'я, організацій, що здійснюють професійне самоврядування у сфері охорони здоров'я (за згодою) – від однієї до восьми осіб (по одному представнику від кожної організації).

7.8 Порядок утворення, права, обов'язки спостережної ради закладу охорони здоров'я і типові положення про неї затверджуються рішенням Засновника.

8. ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА ПІДПРИЄМСТВА

8.1. Структура Підприємства включає:

8.1.1. Адміністративно-управлінський відділ;

8.1.2. Допоміжні підрозділи, у тому числі господарчі;

8.1.3. Лікувальні підрозділи:

- Стаціонарні відділення;
- Поліклінічне відділення;
- Консультативно-діагностичні відділення.

8.2. Структура Підприємства, порядок внутрішньої організації та сфери діяльності структурних підрозділів Підприємства затверджуються Директором Підприємства.

8.3. Функціональні обов'язки та посадові інструкції працівників Підприємства затверджуються його Директором відповідно до вимог чинного законодавства.

8.4. Штатну чисельність Підприємства Директор визначає на власний розсуд на підставі фінансового плану Підприємства, погодженого в установленому законодавством та цим Статутом в порядку з урахуванням необхідності створення відповідних умов для забезпечення належної доступності та якості медичної допомоги.

9. ПОВНОВАЖЕННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

9.1. Працівники Підприємства мають право брати участь в управлінні Підприємством через загальні збори трудового колективу, професійні спілки, які діють у трудовому колективі, Спостережну Раду, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи Підприємства, в тому числі його кадрової та фінансової діяльності, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Представники первинної профспілкової організації, представляють інтереси працівників в органах управління Підприємства відповідно до законодавства.

Підприємство зобов'язане створювати умови, які б забезпечували участь працівників у його управлінні.

9.2. Трудовий колектив Підприємства складається з усіх працівників, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з Підприємством.

9.3. До складу органів, через які трудовий колектив реалізує своє право на участь в управлінні Підприємством, не може обиратися Директор Підприємства, його заступники, головний бухгалтер та начальник відділу кадрів. Повноваження цих органів визначаються законодавством.

9.4. Виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією Підприємства регулюються колективним договором.

9.5. Право укладання колективного договору надається Директору Підприємства, а від імені трудового колективу – уповноваженому ним органу.

Сторони колективного договору звітують на загальних зборах колективу не менш ніж один раз на рік.

9.6. Питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників Підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом відповідно до законодавства, цього Статуту та колективного договору.

9.7. Джерелом коштів на оплату праці працівників Підприємства є кошти фінансування медичних послуг з державного бюджету, кошти районного бюджету та інші джерела коштів не заборонені чинним законодавством України, а також кошти отримані в результаті його господарської некомерційної діяльності.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Галузевою угодами.

Мінімальна заробітна плата працівників не може бути нижчою від встановленого законодавством мінімального розміру заробітної плати.

Умови оплати праці та матеріального забезпечення Директора Підприємства визначаються контрактом, укладеним із Засновником.

9.8. Працівники Підприємства проводять свою діяльність відповідно до Статуту, колективного договору та посадових інструкцій згідно з законодавством.

10. КОНТРОЛЬ ТА ПЕРЕВІРКА ДІЯЛЬНОСТІ

10.1. Підприємство самостійно здійснює оперативний та бухгалтерський облік результатів своєї діяльності та веде обробку та облік персональних даних працівників, а також веде юридичну, фінансову та кадрову звітність. Порядок ведення бухгалтерського обліку та обліку персональних даних, статистичної, фінансової та кадрової звітності визначається чинним законодавством України.

10.2. Підприємства несе відповідальність за своєчасне і достовірне подання передбачених форм звітності відповідним органам.

10.3. Контроль за фінансово-господарською діяльністю Підприємства здійснюють відповідні державні органи в межах їх повноважень та встановленого чинним законодавством України порядку.

10.4. Засновник має право здійснювати контроль фінансово-господарської діяльності Підприємства та контроль за якістю і обсягом надання медичної допомоги. Підприємство подає Засновнику, за його вимогою, бухгалтерський звіт та іншу документацію, яка стосується фінансово-господарської, кадрової, медичної діяльності.

10.5. Контроль якості надання медичної допомоги хворим на Підприємстві здійснюється шляхом експертизи відповідності якості наданої медичної допомоги міжнародним принципам доказової медицини, вимогам галузевим стандартам в сфері охорони здоров'я та законодавству.

11. ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ

11.1. Припинення діяльності Підприємства здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації – за рішенням Засновника, а у випадках, передбачених законодавством України, – за рішенням суду або відповідних органів державної влади.

11.2. У разі припинення Підприємства (ліквідації, злиття, поділу, приєднання або

перетворення) усі активи Підприємства передаються одній або кільком неприбутковим організаціям відповідного виду або зараховуються до доходу бюджету.

11.3. Ліквідація Підприємства здійснюється ліквідаційною комісією, яка утворюється Засновником або за рішенням суду.

11.4. Порядок і строки проведення ліквідації, а також строк для пред'явлення вимог

кредиторами, що не може бути меншим ніж два місяці з дня опублікування рішення про ліквідацію, визначаються органом, який прийняв рішення про ліквідацію.

11.5. Ліквідаційна комісія розміщує у друкованих засобах масової інформації повідомлення про припинення юридичної особи та про порядок і строк заявлення кредиторами вимог до неї, а наявних (відомих) кредиторів повідомляє особисто в письмовій формі у визначені законодавством строки.

Одночасно ліквідаційна комісія вживає усіх необхідних заходів зі стягнення дебіторської заборгованості Підприємства.

11.6. З моменту призначення ліквідаційної комісії до неї переходять повноваження з управління Підприємством. Ліквідаційна комісія складає ліквідаційний баланс та подає його органу, який призначив ліквідаційну комісію. Достовірність та повнота ліквідаційного балансу повинні бути перевірені в установленому законодавством порядку.

Ліквідаційна комісія виступає в суді від імені Підприємства, що ліквідується.

11.7. Черговість та порядок задоволення вимог кредиторів визначаються відповідно до законодавства.

11.8. Працівникам Підприємства, які звільняються у зв'язку з його реорганізацією чи ліквідацією, гарантується дотримання їх прав та інтересів відповідно до законодавства про працю.

11.9. Підприємство є таким, що припинило свою діяльність, із дати внесення до Єдиного державного реєстру запису про державну реєстрацію припинення юридичної особи.

11.10. Все, що не передбачено даним Статутом, регулюється законодавством України.

12. ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО СТАТУТУ ПІДПРИЄМСТВА.

12.1. Зміни до цього Статуту вносяться за рішенням Засновника, відповідно до вимог чинного законодавства.

12.2. Зміни до цього Статуту підлягають обов'язковій державній реєстрації у порядку, встановленому законодавством України.

ДОДАТОК Б

Фінансова звітність КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня» РСР за 2024 рік (<https://clarity-project.info/edr/01993612/yearly-finances>)

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Актив			
I. Необоротні активи	1000	0.00	0.00
Нематеріальні активи			
первісна вартість	1001	0.00	
накопичена амортизація	1002	0.00	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	5.20	57.10
Основні засоби:	1010	31 710.80	30 011.80
первісна вартість	1011	57 268.00	59 694.70
знос	1012	25 557.20	29 682.90
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0.00	
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	31 716.00	30 068.90
II. Оборотні активи	1100	5 172.20	3 655.90
Запаси:			
у тому числі готова продукція	1103	0.00	
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	4.90	369.80
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0.00	
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	0.00	
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	56.30	1 715.40
Витрати майбутніх періодів	1170	0.00	
Інші оборотні активи	1190	0.00	
Усього за розділом II	1195	5 233.40	5 741.10
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	36 949.40	35 810.00

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Б

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього року, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
Пасив			
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	0.00	
Додатковий капітал	1410	14 432.10	13 220.60
Резервний капітал	1415	0.00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	12 411.10	14 554.90
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Усього за розділом I	1495	26 843.20	27 775.50
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	3 244.20	1 837.60
Короткострокові кредити банків	1600	0.00	
III. Поточні зобов'язання Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	
товари, роботи, послуги	1615	147.60	278.90
розрахунками з бюджетом	1620	0.00	
у тому числі з податку на прибуток	1621	0.00	
розрахунками зі страхування	1625	0.00	
розрахунками з оплати праці	1630	0.00	
Доходи майбутніх періодів	1665	6 714.40	5 918.00
Інші поточні зобов'язання	1690	0.00	
Усього за розділом III	1695	6 862.00	6 196.90
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
Баланс	1900	36 949.40	35 810.00

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Б

Звіт про фінансові результати КНП «Рожнятівська багатопрофільна лікарня»

РСР за 2024 рік (<https://clarity-project.info/edr/01993612/yearly-finances>)

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	91 923.20	77 824.10
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050		0.00
Інші операційні доходи	2120	6 361.30	8 071.80
Інші операційні витрати	2180	2 117.30	1 822.80
Інші доходи	2240	4 472.60	5 968.80
Інші витрати	2270	96 828.60	101 650.30
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	102 757.10	91 864.70
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	98 945.90	103 473.10
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	3 811.20	-11 608.40
Податок на прибуток	2300		0.00
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	3 811.20	-11 608.40