

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему:

**«ОБЛІК, АНАЛІЗ І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З
ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ
НА ОПЛАТУ ПРАЦІ»**

Виконала: студентка групи ОО-42

спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Романюк Анастасія Андріївна

Керівник: д.е.н., проф. Сас Л.С.

Рецензент: д.е.н., проф. Шеленко Д.І.

м. Івано-Франківськ - 2025 р.

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

(підпис)

Баланюк І.Ф.

(прізвище, ініціали)

"29" листопада 2024 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТКИ

Романюк Анастасії Андріївни

1. Тема роботи «Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці»
керівник роботи доктор економічних наук, професор, професор кафедри обліку і оподаткування Сас Людмила Степанівна.

2. Перелік питань, які потрібно розробити: економічна сутність розрахунків з оплати праці, завдання обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці, організація обліку розрахунків з оплати праці персоналу лікарні, документальне забезпечення, синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці, удосконалення обліку розрахунків з оплати праці персоналу, аналіз динаміки та структури фонду оплати праці, аналіз ефективності використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці, напрями удосконалення системи управління витратами на оплату праці.

3. Дата видачі завдання 04.12.2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні основи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці	17.02.2025 р.	Виконано
2	Організація та методика обліку розрахунків з оплати праці в Комунальному некомерційному підприємстві «ОБЛАСНА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»	18.03.2025 р.	Виконано
3	Аналіз та контроль розрахунків з персоналом з оплати праці у системі управління витратами Комунального некомерційного підприємства «ОБЛАСНА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»	19.04.2025 р.	Виконано

Студент

Романюк А. А.

Керівник роботи

Сас Л.С.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу

студентки групи ОО-42

Романюк Анастасії Андріївни

на тему:

«Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці»

Питання розрахунків з працівниками по заробітній платі є основною складовою «соціально-трудових відносин між працівниками, роботодавцями та державою». На сьогодні заробітна плата займає вагомe місце у житті людини, вона також є лідером взаємовідносин роботодавця-працівник.

Підприємства, згідно прав наданих державою, мають можливість в розрахунках по заробітній платі «визначати форми і розміри заробітної плати для працівників. В свою чергу, працівники, мають можливість вибирати підприємство, яке пропонує гідні умови праці та її оплати». З досвіду європейських країн, найбільших економічних результатів у господарській діяльності досягали ті підприємства, де «створенні сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників та впроваджуються передові інноваційні технології нарахування заробітної плати». Заробітна плата виступає одночасно і матеріальним і мотиваційним стимулом трудової діяльності працівників. Питання обліку і контролю розрахунків з працівниками по заробітній платі викликає зацікавленість і є актуальним, що і зумовило вибір даного дослідження

Дипломна робота виконана відповідно до мети та завдань на основі використання матеріалів діяльності КНП «ОКЛ ІФ ОР» за 2023-2024 рр.

Метою роботи є дослідження, узагальнення та обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення системи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці в медичній установі з урахуванням специфіки діяльності лікарні, що сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів та оптимізації витрат на оплату праці.

У першому розділі дипломної роботи розкрито економічну сутність розрахунків з оплати праці, завдання обліку, аналізу та контролю розрахунків з плати праці, нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці.

У другому розділі дипломної роботи розглянуто особливості організації обліку розрахунків з оплати праці персоналу лікарні, документальне забезпечення, синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці, а також систематизовано рекомендації по удосконаленні обліку розрахунків з оплати праці персоналу.

У третьому розділі дипломної роботи проведено аналіз динаміки та структури фонду оплати праці, аналіз ефективності використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці, висвітлено напрями удосконалення системи управління витратами на оплату праці.

Однак, робота не позбавлена зауважень. Зокрема, доцільно більш детально розкрити нормативні та організаційно-методичні аспекти ведення бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами, з огляду на те, що концептуальною основою ведення бухгалтерського обліку на досліджуваному суб'єкті господарювання є МСФЗ.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота Романюк Анастасії Андріївни на тему «Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці» є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, в цілому, за змістом та оформленням відповідає вимогам, що визначені до такого виду робіт, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Рекомендується до захисту з оцінкою «задовільно».

Науковий керівник
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри обліку і оподаткування
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника



Сас Л.С.

“26” 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

Романюк Анастасії Андріївни

на тему:

«Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці»

Актуальність теми. Рушійною силою будь-якого виробництва є праця, адже лише люди своєю свідомою діяльністю здатні створювати матеріальні блага й інтелектуальні цінності. Саме наймані працівники своєю працею забезпечують діяльність будь-якого сучасного підприємства, створюючи споживчі блага і нову додану вартість, яка є джерелом та обов'язковою умовою отримання прибутку, що в свою чергу є метою функціонування будь-якого суб'єкта підприємницької діяльності. Таким чином трудові відносин є принциповим елементом організації діяльності підприємства. Важливою складовою таких відносин є розрахунки з персоналом з оплати праці, що безперечно потребує якісної організації та суворого дотримання платіжної дисципліни, адже лише за таких умов підприємство забезпечить ефективне використання наявних ресурсів та створить умови для високопродуктивної праці найманих працівників. Отже, актуальність цієї теми полягає в необхідності адаптації до сучасних вимог ринку та забезпечення стабільного розвитку підприємства в контексті обліку, аналізу і контролю розрахунків персоналу з оплати праці.

Якість проведеного аналізу проблеми полягає у обґрунтуванні теоретичних та методичних аспектів обліку, аналізу і контролю розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці.

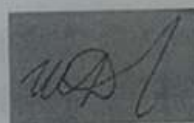
Результати дослідження викладені у логічній послідовності, поставлені мета і завдання у роботі є розглянутими та завершеними конкретними висновками та рекомендаціями, які мають практичну цінність та можуть бути реалізовані у діяльності підприємства.

Практична цінність висновків і рекомендацій полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у фінансово-господарській діяльності КНП «ОКЛ ІФ ОР», а отже є реальними.

Загальний висновок і оцінка кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота Романюк Анастасії Андріївни на тему «Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці» відповідає вимогам до даного виду робіт, може бути представлена до захисту, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Рецензент

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри підприємництва,
торгівлі та прикладної економіки
Прикарпатського національного університету



Шеленко Д.І.

імені Василя Стефаника

“26” травня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	5
1.1.Економічна сутність розрахунків з оплати праці	5
1.2.Завдання обліку, аналізу та контролю розрахунків з плати праці	13
1.3.Нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці	17
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОМУНАЛЬНОМУ НЕКОМЕРЦІЙНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ «ОБЛАСНА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»	24
2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці персоналу лікарні	24
2.2. Документальне забезпечення, синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці	32
2.3. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці персоналу	41
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ОБЛАСНА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»	46
3.1. Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці	46
3.2. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці	51
3.3. Напрями удосконалення системи управління витратами на оплату праці	55
ВИСНОВКИ	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66
ДОДАТКИ	72

ВСТУП

Актуальність предмета дослідження. Система оплати праці має вирішальне значення для ефективного управління трудовими ресурсами в організаціях, особливо в медичних установах. У періоди швидкого економічного розвитку питання витрат на охорону здоров'я стало актуальним, а попит на якісні медичні послуги зріс, облік, аналіз і контроль за розрахунками заробітної плати стали більш актуальними. Незважаючи на наявність численних теоретичних підходів і практичних методів, багато аспектів управління оплатою праці ще недостатньо досліджені, зокрема в контексті медичних установ. Це вимагає проведення широких досліджень і вдосконалення методів бухгалтерського обліку та фінансового контролю з метою максимального використання трудових і фінансових ресурсів. Об'єктом дослідження є процеси обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці в системі медичного закладу.

Предметом дослідження є організація обліку та аналітична оцінка ефективності використання фонду оплати праці, а також контроль і управління витратами на оплату праці у лікарні.

Метою роботи є розробка пропозицій щодо вдосконалення системи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці в медичній установі з урахуванням специфіки діяльності лікарні, що сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів та оптимізації витрат на оплату праці.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- дослідити економічну сутність розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати наукові підходи до обліку та аналізу розрахунків з оплати праці;
- вивчити нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці;
- охарактеризувати організаційно-економічні особливості обліку оплати праці в конкретній лікарні;

- проаналізувати динаміку і структуру фонду оплати праці;
- оцінити ефективність використання трудових ресурсів і витрат на оплату праці;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення системи управління витратами на оплату праці.

У роботі були використані такі **методи дослідження**: літературний аналіз і синтез, економіко-математичне моделювання, методи статистичного аналізу, порівняння, узагальнень, а також емпіричні підходи до отримання інформації - спостереження та аналіз виробничої документації. Особлива увага приділяється використанню сучасних інформаційних технологій для оптимізації бухгалтерського обліку та управління розрахунками заробітної плати.

Практичне значення роботи. Результати дослідження можуть бути використані для підвищення ефективності управління заробітною платою в медичних установах, зниження витрат, забезпечення прозорості та законності угод із працівниками. Запропоновані пропозиції мають практичне призначення і можуть бути використані в роботі лікарні для підвищення дисципліни та ентузіазму працівників.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Робота містить 19 таблиць та 8 рисунків, список використаних джерел становить 71 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність розрахунків з оплати праці

Сьогодні, у сучасних бізнес-ситуаціях, коли економічне середовище швидко розвивається, а спроможність приймати обґрунтовані рішення щодо нарахування заробітної плати обмежена, облік, аналіз і нагляд за розрахунками заробітної плати є надзвичайно важливими для розвитку всіх секторів економіки. Заробітна плата має вирішальне значення для впливу на людський фактор. Основними функціями системи оплати праці в будь-якій сфері зайнятості є підвищення продуктивності, збереження робочої сили та виконання соціальних зобов'язань суспільства. Зрештою, практичне застосування кваліфікації та творчих здібностей працівників насамперед залежить від науково обґрунтованих підходів до організації оплати праці на підприємстві. Під час економічної нестабільності ускладнюється організація способу оплати праці працівників, що може призвести до скорочення персоналу та перегляду основних принципів організації праці та пов'язаної з нею системи оплати.

У відповідності до чинного законодавства України, підприємства самостійно визначають форми, системи та розміри оплати праці шляхом закріплення цих положень у колективному договорі. Організація правильного бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці сприяє зміцненню трудової дисципліни, стимулює працівників до якісного виконання своїх обов'язків і сприяє пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства [2].

Основна мета стимулюючої форми оплати праці полягає у забезпеченні відповідності між рівнем заробітної плати та підсумковими виробничими результатами, а також зростанням обсягів реалізації продукції (послуг, робіт) за умови розширення попиту на ринку. Результативність праці та її оплата є

взаємозалежними: працівник виконує свої обов'язки, очікуючи відповідної грошової винагороди, яка на пряму залежить від рівня досягнутої продуктивності. Бажання отримати вищу заробітну плату мотивує працівника до більш інтенсивної та якісної праці з метою досягнення кращих кінцевих результатів.

Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, що включає можливість забезпечення себе засобами до існування шляхом вільного вибору або погодження на певний вид трудової діяльності. Заробітна плата вважається грошовим еквівалентом вартості робочої сили, яка виступає товаром із відповідною ціною. У сучасних умовах ця ціна формується під впливом попиту і пропозиції на ринку праці, однак її основою залишається реальна вартість робочої сили [3].

Згідно з положеннями Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», заробітна плата – це грошова винагорода, яку працівник отримує за виконану роботу відповідно до укладеного трудового договору [4]. Її розмір визначається залежно від складності виконуваної роботи, умов праці, кваліфікації працівника, а також результатів його діяльності та загальної ефективності функціонування підприємства. Законодавством не встановлено верхньої межі заробітної плати.

Існує три основні моделі системи заробітної плати:

1. Ринкова – базується на домовленості між працівником і роботодавцем.
2. Колективна – формується на основі колективного договору між адміністрацією підприємства та представницьким органом працівників (наприклад, профспілкою).
3. Державна – ґрунтується на встановленні державою рівня мінімальної заробітної плати та параметрів, які її регулюють.

Заробітна плата є формою матеріального заохочення працівника за його трудовий внесок, що залежить від обсягу та якості виконаної ним роботи і виплачується роботодавцем або уповноваженим ним органом.

Визначення терміну «заробітна плата» є різноманітним і не має єдиного підходу серед науковців. Різні трактування цього поняття представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Визначення змісту поняття «заробітної плати»[6]

№ з/п	Автор	Визначення
1.	Брезицька К.Ф.	Заробітна плата – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену як правило у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
2.	Бутинець Ф.Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
3.	Васильчак С.В.	Заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.
4.	Дубовська О.В.	Заробітна плата – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці.
5.	Колот А.М.	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
6.	Мочерний С.В.	Заробітна плата – це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили.
7.	Пашута Н.	Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг, виражений у грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні.
8.	Усач В.Б.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
9.	Швець Л.П.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
10.	Яременко Л.М.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.

У зв'язку з переходом до ринкових умов господарювання змінилася концепція визначення розміру оплати праці та вибору форм і систем її встановлення для працівників сільськогосподарських підприємств будь-якої форми власності й організації. Основна зміна полягає у тому, що за ринкових

умов максимальний розмір заробітної плати не обмежується і залежить від фінансових можливостей підприємства, тоді як мінімальний рівень встановлюється законодавчо [5].

В сучасних умовах оплата праці формується не лише залежно від результатів роботи працівників, а й від ефективності діяльності окремих виробничих підрозділів. Облік оплати праці та розрахунків з працівниками є однією з найбільш складних і відповідальних частин бухгалтерського обліку. Роль бухгалтерії зростає, адже підприємства самостійно визначають форми й системи оплати, умови преміювання, а також чисельність і склад персоналу.

Поняття «заробітна плата» має багатогранний зміст, який варто розглядати з різних аспектів (рис. 1.1).



Рис.1.1. Підходи до визначення сутності заробітної плати[16]

На підставі наведених вище визначень можна зробити наступний висновок: заробітна плата – це грошова оцінка ресурсів, необхідних для відновлення праці та нормального функціонування виробництва, виражена в

доларах. Ця сума дорівнює ступеню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно зростанню продуктивності праці робітників.

Комплексне розуміння фундаментального призначення заробітної плати створює теоретичну основу для вивчення її функцій. Заробітна плата виконує наступні основні функції: відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регулюючу (або ресурсорозподільну) і формування попиту, ефективного для населення в цілому. (див. табл. 1.2) [7].

Таблиця 1.2

Функції заробітної плати та їх сутність[9]

№ п/п	Назва функції	Сутність функції
1.	Відтворювальна	Забезпечує працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили.
2.	Стимулююча	Заохочує працівника до постійного покращення якості та результатів праці через залежність розміру зарплати від кількості та якості роботи.
3.	Соціальна	Реалізує принцип соціальної справедливості, забезпечуючи однакову оплату за однакову працю.
4.	Регулююча (ресурсно-розміщувальна)	Оптимізує розміщення робочої сили за регіонами, галузями та підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури.
5.	Функція формування платоспроможного попиту	Відображає вплив заробітної плати на узгодження платоспроможності населення, попиту та виробництва споживчих товарів.

У кожній функції платежу є важливі для них зацікавлені сторони. Наприклад, працівники мають бажання зробити внесок у репродуктивну мету винагороди. Завдання регулювання заробітної плати найбільш актуальне для державних органів, які хочуть сприяти нормальному функціонуванню ринку праці. Соціальна функція в першу чергу значуща для найманих працівників і держави, яка виступає гарантом прав, свобод і соціальної справедливості. Крім того, роботодавці прагнуть дотримуватись соціальної справедливості, оскільки її порушення може слугувати потужним мотиваційним фактором, що негативно впливає на інтереси компанії.

Що стосується функції мотивації, то в ній, насамперед, зацікавлений роботодавець, який прагне підвищити якість результатів трудової діяльності працівників, щоб забезпечити його дохід і прибуток.

Одним з важливих компонентів організації заробітної плати є різноманітність методів оплати праці та співвідношення заробітної плати до результату. (рис. 1.2).



Рис.1.2. Форми оплати праці [23]

Форми та системи оплати праці підприємства і організації визначають самостійно в рамках колективного договору, при цьому дотримуючись вимог і гарантій, закріплених у законодавстві, а також у генеральних, галузевих та регіональних угодах. Особливу увагу слід приділяти чіткій організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки цей процес є одним із найвідповідальніших та найскладніших. В Україні організація оплати праці регламентується чинними нормативно-правовими актами, галузевими і

регіональними угодами, трудовими договорами та іншими внутрішніми нормативними документами підприємства [9].

В основу побудови ефективної системи оплати праці покладена гармонізація її форм і систем з особливостями діяльності підприємства, специфікою виробничих технологій, а також організацією управління і обслуговування. Раціональна система оплати праці – це справедлива зарплата, яка мотивує підвищення продуктивності й якості роботи, сприяє зменшенню браку, економії електроенергії, матеріалів і сировини, освоєнню працівниками сучасного обладнання та технологій, а також їх участі у раціоналізаторській діяльності та внесенні практичних пропозицій щодо вдосконалення виробничих процесів [10].

Розрахунок заробітної плати – це дуже відповідальна і трудомістка процедура, яку необхідно виконати за короткий проміжок часу між отриманням інформації та її виплатою працівникам.

Нарахування і виплата заробітної плати є складним і відповідальним процесом, який пов'язаний з опрацюванням великої кількості документів. Сьогодні існує безліч різних тлумачень поняття «заробітна плата», що зумовлено різноманіттям наукових підходів і думок дослідників.

Після дослідження цього поняття пропонуємо таке визначення: заробітна плата – це винагорода за виконану роботу, яка відображає соціально-економічний стан країни та рівень життя у суспільстві. Вона забезпечує працівникові та його родині можливість задовольнити основні потреби і накопичувати ресурси на майбутнє. Виплати працівникам охоплюють усі форми поточного і майбутнього відшкодування, а також додаткові соціальні пільги, які роботодавець надає безпосередньо або через посередника працівникові та членам його сім'ї відповідно до чинного законодавства та внутрішніх правил підприємства, у заміну на поточні, минулі чи майбутні трудові послуги.

Загальне значення заробітної плати в економічній системі ілюструється на рис. 1.3.



Рис.1.3. Визначення заробітної плати[14]

Зокрема, вивчивши наукові джерела, можна зробити висновок про різноманітність визначень слова «заробітна плата» через різні підходи до її визначення, в результаті чого наведемо узагальнюючу цифру на рис.1.4.

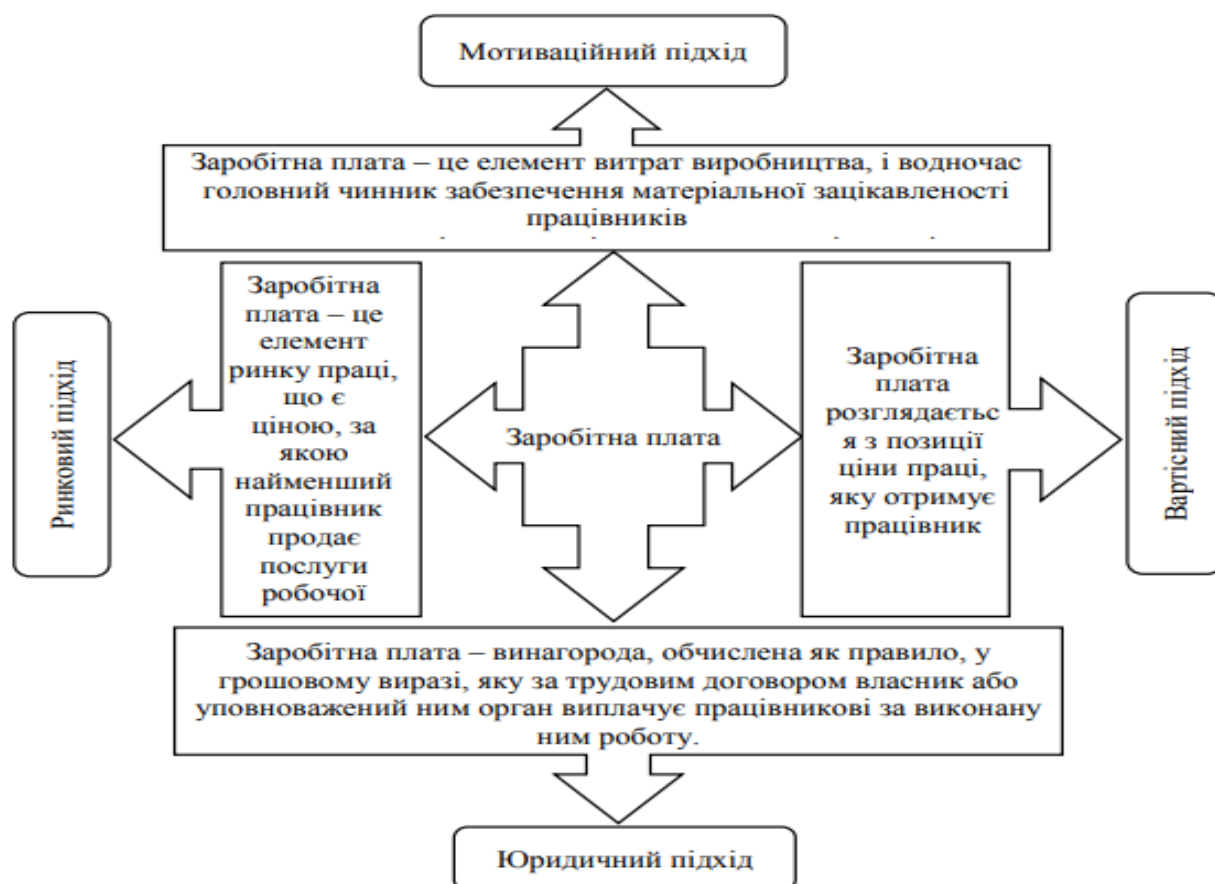


Рис. 1.4. Поняття «заробітна плата» в контексті різних підходів наукових досліджень[16]

Як наслідок, основним стимулом для найманих працівників у трудовій діяльності в Україні є одержувана ними заробітна плата, яка покриває різноманітні потреби найманих працівників. Облік витрат на оплату праці є однією з найважливіших і складних функцій бухгалтерського обліку, для цього необхідно своєчасне, достовірне, об'єктивне і повне розкриття інформації. З іншого боку, заробітна плата є основним джерелом доходу працівників, тому її розмір має значний вплив на загальний добробут суспільства.

Заробітна плата, будучи винагородою за трудові послуги працівника, відображає соціально-економічний стан національної економіки та рівень життя населення. В Україні ж економічна необґрунтованість розмірів заробітної плати і недосконалість трудових відносин викликають соціально-економічну напругу в суспільстві.

Заробітна плата є одним із ключових чинників соціально-економічного розвитку держави, колективу і окремої людини. Високий рівень оплати праці позитивно впливає на економіку загалом, стимулюючи попит на товари і послуги. Крім того, гідна заробітна плата спонукає керівників підприємств ефективніше використовувати трудові ресурси і модернізувати виробництво. Однією з актуальних проблем сьогодення є також надмірна різниця в оплаті праці між керівниками та іншими працівниками, що сприяє виникненню напруженості у соціально-трудовій сфері.

1.2.Завдання обліку, аналізу та контролю розрахунків з плати праці

У будь-якій організації, яка має працівників або власників, нарахування заробітної плати має вирішальне значення для фінансового відділу. Це не просто витрати, а й важлива складова надихання працівників, дотримання законодавства та забезпечення відповідальності бізнесу за свої дії. Ефективне управління цим процесом залежить від ретельного контролю за всією діяльністю, пов'язаною з нарахуванням і виплатою заробітної плати.

Облік розрахунків з оплати праці – це систематичне і безперервне відображення всіх операцій, пов'язаних з нарахуванням, утриманням та виплатою заробітної плати, премій, доплат, компенсацій та інших видів винагород. Основними завданнями обліку є:

- документування та відображення всіх видів нарахувань – включає точний облік відпрацьованого часу (за допомогою табелів обліку робочого часу), облік виконаних робіт (за нарядами, актами), розрахунок окладів, тарифних ставок, відрядних розцінок, премій за досягнення показників, доплат за умови праці (нічні, святкові, понаднормові), лікарняних, відпускних та інших виплат. Важливо, щоб кожне нарахування було підтверджене відповідним первинним документом;

- правильний розрахунок утримань – до них належать податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір, які є обов'язковими відрахуваннями до бюджету. Також можуть бути утримання за виконавчими листами (аліменти, відшкодування шкоди), профспілкові внески, утримання за нестачі або інші відрахування згідно з колективним договором чи заявами працівників. Завдання обліку – забезпечити точне і своєчасне утримання цих сум;

- своєчасна та повна виплата заробітної плати – облік повинен гарантувати, що заробітна плата виплачується працівникам у встановлені терміни та в повному обсязі, згідно з трудовим та колективним договорами, а також чинним законодавством. Це передбачає формування платіжних відомостей, підготовку документів для банківських переказів або видачі готівки;

- формування первинних документів та реєстрів обліку – для забезпечення прозорості та контролю, облік передбачає створення та ведення таких документів, як розрахунково-платіжні відомості, особові рахунки працівників, табелі обліку робочого часу, накази про прийом, звільнення, відпустки тощо. Ці документи є основою для подальшого аналізу та контролю;

- нарахування та відображення нарахувань на фонд оплати праці – включає єдиний соціальний внесок (ЄСВ), який сплачується роботодавцем за рахунок підприємства. Облік має забезпечити правильний розрахунок та своєчасну сплату цього внеску до відповідних фондів;

- формування податкової та статистичної звітності – на підставі даних обліку розрахунків з оплати праці складаються різноманітні звіти до податкових органів, Пенсійного фонду та органів статистики. Це звіти про суми нарахованої заробітної плати, утриманих податків, сплаченого ЄСВ, середньої чисельності працівників тощо. Точність цих звітів критично важлива для уникнення штрафів та санкцій.

Метою аналізу розрахунків з оплати праці є оцінка ефективності використання трудових ресурсів, динаміка заробітної плати, її складу та відповідності встановленим правилам і нормативам. Обов'язки аналітика:

- оцінка динаміки та структури фондів оплати праці – аналіз дає змогу прослідкувати загальний розмір фонду оплати праці (ФОП) за певний період, виявити фактори, що впливають на його зміну (збільшення або зменшення чисельності працівників, зміна посадового окладу чи премії). Також досліджується склад ФОП: співвідношення основної та додаткової заробітної плати, доплат, доплат, компенсацій;

- визначення ефективності використання фондів оплати праці – цей аналіз передбачає розрахунок показників продуктивності праці (таких як виробіток на одного працівника), заробітної плати на одиницю продукції, коефіцієнта зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати. Метою є визначення ресурсів для підвищення ефективності використання робочої сили та зниження витрат.

- аналізується середня заробітна плата разом із її складовими, середня заробітна плата по всій компанії, а також за різними підрозділами та категоріями працівників. Розглянуто вплив на його склад різних факторів, у тому числі рівня кваліфікації, умов роботи, стажу роботи.

- виявлення відхилень та їх причин – аналіз дозволяє порівняти

фактичні показники заробітної плати з плановими, нормативними або минулими періодами. Виявлення значних відхилень потребує подальшого детального дослідження їхніх причин: це може бути як збільшення обсягів виробництва, так і неефективне використання робочого часу, порушення трудової дисципліни або неоптимальна система преміювання;

- оцінка впливу оплати праці на фінансові результати підприємства – заробітна плата є значною частиною собівартості продукції (робіт, послуг). Аналіз дозволяє оцінити, як зміна розміру та структури оплати праці впливає на витрати підприємства, його прибутковість та конкурентоспроможність;

- порівняльний аналіз – проводиться порівняння показників оплати праці з аналогічними показниками конкурентів, галузевими середніми даними, що дозволяє оцінити конкурентоспроможність заробітної плати на ринку праці та розробити стратегії її оптимізації.

Контроль розрахунків з оплати праці – це система заходів, спрямованих на перевірку правильності, законності та доцільності операцій з нарахування, утримання та виплати заробітної плати. Завданнями контролю є:

- перевірка відповідності нарахувань законодавству та внутрішнім положенням. Це найважливіше завдання. Контроль передбачає перевірку дотримання норм Кодексу законів про працю України, податкового законодавства (ПКУ), Закону України «Про оплату праці», а також внутрішніх положень підприємства (колективний договір, положення про оплату праці, штатні розписи, накази). Перевіряється правильність застосування тарифних ставок, окладів, розрахунку премій, доплат, відпускних, лікарняних;

- контроль за правильністю та своєчасністю утримань – перевіряється коректність розрахунку та своєчасність перерахування ПДФО, військового збору, ЄСВ, аліментів та інших утримань до відповідних бюджетів та фондів. Будь-які помилки можуть призвести до штрафів та фінансових санкцій;

- перевірка достовірності первинних документів – контроль включає звірку даних табелів обліку робочого часу з фактичним графіком роботи,

перевірку правильності оформлення наказів, актів виконаних робіт, відповідності підписів та реквізитів;

- контроль за дотриманням термінів виплати заробітної плати – важливо перевіряти, чи не порушуються встановлені законодавством та колективним договором терміни виплати авансу та основної частини заробітної плати. Затримка виплати може призвести до штрафів та соціальної напруги;

- запобігання та виявлення помилок і зловживань – системний контроль дозволяє виявити як арифметичні помилки, так і потенційні шахрайські дії (наприклад, нарахування заробітної плати «мертвим душам», перекручування даних про відпрацьований час);

- контроль за формуванням та поданням звітності – перевіряється повнота, достовірність та своєчасність подання всіх необхідних податкових, статистичних та інших звітів, пов'язаних з оплатою праці;

- визначення відповідальності за порушення – у разі виявлення порушень, контроль має встановити винних осіб та ініціювати притягнення їх до відповідальності (дисциплінарної, матеріальної, адміністративної);

Таким чином, облік, аналіз та контроль розрахунків з оплати праці є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими функціями. Якісний облік надає достовірну інформацію, аналіз дозволяє оцінити ефективність та виявити проблемні зони, а контроль забезпечує дотримання законодавства, внутрішніх норм та запобігає ризикам. Комплексний підхід до цих завдань є запорукою стабільного функціонування підприємства, високого рівня мотивації персоналу та дотримання соціальної справедливості.

1.3. Нормативно-правове забезпечення обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці

У системі оплати праці регулюються суспільні відносини, що виникають у зв'язку з реалізацією права на працю та одержання справедливої заробітної плати. Особи, які застосовують це правило, включають: Міжнародну

організацію праці (МОП), державні установи, органи місцевого самоврядування, роботодавців та їх асоційовані організації, профспілки та їх учасників, працівників та інші організації.

Ринкове регулювання є складним, оскільки важко визначити потенціал кожного працівника для працевлаштування на ринку праці. Він охоплює інструменти, які допомагають підтримувати збалансований попит і пропозицію робочої сили, процес придбання та продажу робочої сили, вартість праці, організацію системи оплати праці та 17 інших інструментів соціального захисту. Однак ефективність ринкового регулювання знижується через те, що результат праці залежить як від зусиль колективу, так і від індивідуальних зусиль. [21].

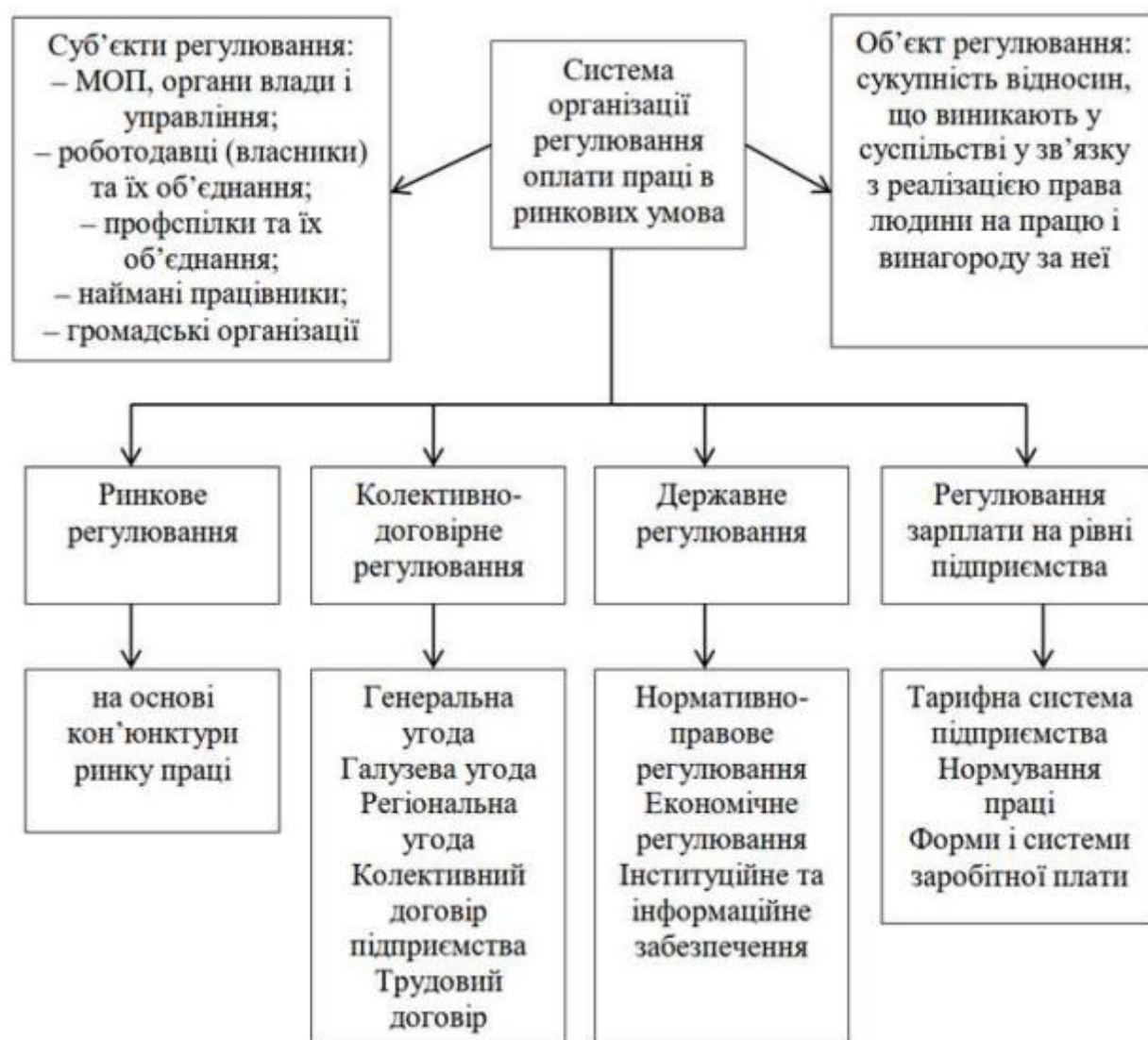


Рис. 1.5. Система організації оплати праці[22]

Експерти вважають, що період розвитку та становлення ринку праці був особливим для України. З одного боку, курс на економічну лібералізацію вважався неактуальним, і всі очікували дотримання основного закону ринкової економіки, який стверджує, що попит і пропозиція робочої сили на ринку внутрішньо пов'язані і що рівновага на ринку праці досягається через закон попиту та пропозиції. І навпаки, народна ідеологія ринку не сприймає наслідків саморегулювання: системи банкрутств, звільнень, безробіття, соціальної несправедливості, невирішеності соціальних проблем тощо. Для регулювання трудових відносин під час війни було визнано Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон № 2136) [16], який визнав закон, який замінює загальний трудовий розпорядок. Зміни, які відбулися під час воєнного стану, наведені в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

Показник	Мирний час	Воєнний стан
Максимальна норма часу за тиждень	40 год.	60 год.
Обмеження граничних норм надурочних робіт	не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	не застосовується
Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів	при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину	не скорочується
Перенесення святкових днів	якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься на наступний день після вихідного	не переноситься
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	компенсація нараховується	не нараховується
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників	(до 56 календарних днів) 24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	необмежена кількість днів (оскільки триває
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці роботодавець має право	не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця і працівника	з ініціативи працівника

Введення в дію Закону № 2136 не врегулювало всі питання, складність нарахування заробітної плати продовжує залишатися проблемою та вимагає швидкості між узагальненням даних і виплатою. На час дії воєнного стану працівники поділяються на: мобілізованих, добровольців, евакуйованих, дистанційних та штатних працівників. Волонтерам та мобілізованим обіцяють зберегти посаду та середній дохід.

Для тих працівників, які залишили роботу, але можуть працювати вдома чи дистанційно, важливо дотримуватися правил Трудового кодексу щодо гнучкого графіка, роботи вдома та дистанційної зайнятості [13]. Крім того, дієздатні особи можуть брати участь у соціально значущих проектах [18].

Відпустка без збереження зарплати надається лише за проханням працівника, а звільнення можливе за власною ініціативою. Якщо підприємство не може працювати, може бути оголошено «простій», який має певні правила оплати [13]. За простій, що виникає не з вини працівника, підприємства виплачують не менше двох третин зарплати [17]. Організація кадрового обліку в умовах воєнного стану залишається на розсуд роботодавця, але заробітна плата повинна виплачуватись двічі на місяць. Сплата податків та звітність також залишаються обов'язковими, хоча є можливість їх перенесення [19].

Таким чином, для забезпечення стабільності економіки та підтримки діяльності бізнесу держава реалізує політику дерегуляції та лібералізації, що підтверджується ухваленням Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України на період воєнного стану» від 15 березня 2022 року №212-IX [20]. Роботодавці зобов'язані здійснювати виплату заробітної плати відповідно до положень трудових договорів і вимог чинного законодавства. При цьому кожна виплата супроводжується відрахуванням податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску.

Регулювання заробітної плати на рівні підприємства базується на тарифній системі, яка визначає способи формування та виплати заробітної

плати. Основними складовими цієї системи є сітки цін, прејскуранти, надбавки, доплати до прејскуранту та трудові договори.

Єдина тарифна сітка (ЄТС) є центральною складовою тарифної системи, яка запроваджує універсальний підхід до розрахунку важкості робіт та диференціює умови оплати праці для всіх категорій працівників. Тарифи в UTS відрізняються складністю роботи та вимогами до кваліфікації, а також іншими факторами, такими як умови праці та індивідуальні результати, які досягаються, все це враховується при розрахунку бонусів. Тарифна сітка складається з категорій тарифів і пов'язаних з ними коефіцієнтів, які описують зв'язок між заробітною платою та кваліфікацією працівників.

Правила формування тарифної сітки базуються на колективному договорі, що враховує загальногалузеві та регіональні особливості. Вибір конкретного варіанту будівлі ґрунтується на фінансових можливостях компанії та складі професійних та кваліфікованих працівників. Важливо відзначити, що тарифна ставка є оплатою за кожну одиницю робочого часу, а також використовується для встановлення заробітної плати іншим працівникам. Як правило, усі нормативно-правові акти, що стосуються обліку заробітної плати працівникам підприємства, можна розділити на три великі групи (рис.1.6).

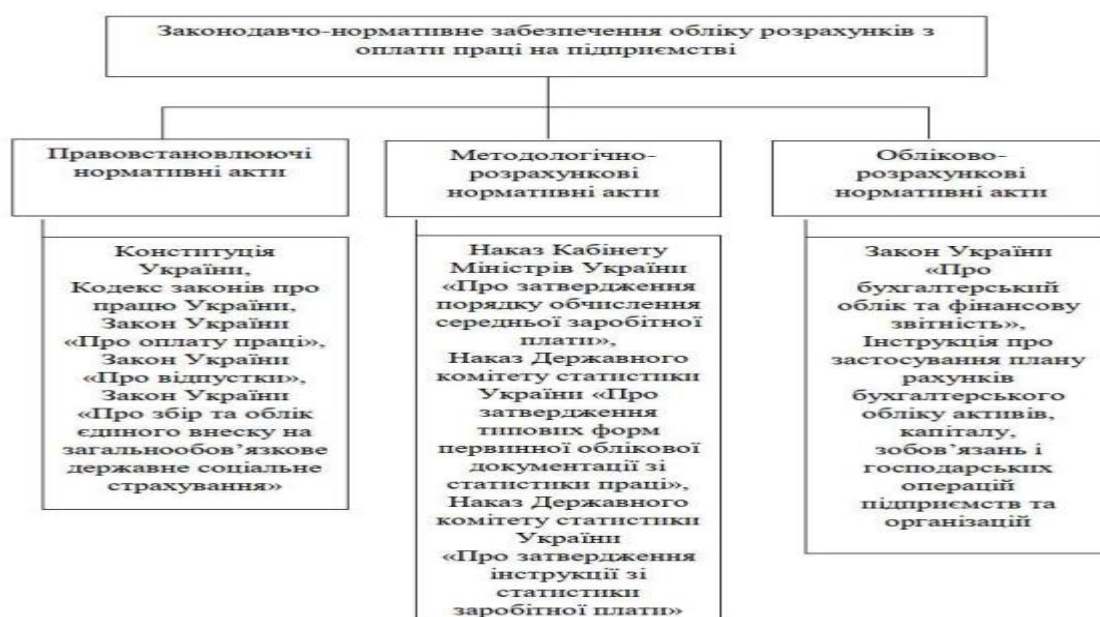


Рис. 1.6. Система законодавчих та нормативних актів, що регламентують облік розрахунків з оплати праці на підприємстві [25]

У зв'язку з воєнним станом в Україні поняття «робота» стало більш складним, тепер у нього включена можливість часткової оплати праці. Однак виплати, які не є готівковими і регламентуються колективними договорами, не можуть перевищувати 30% від загальної зарплати.

Як наслідок, управління бухгалтерським обліком, аналізом та наглядом за розрахунками заробітної плати в Україні є предметом регулювання на багатьох рівнях, зокрема через ринкові, державні та колективно-договірні процеси.

З одного боку, компанії мають самостійність у виборі методів і систем оплати, але з іншого боку, вони повинні дотримуватися законодавчих норм, зокрема Кодексу законів про працю та інших правових норм. Значний вплив на створення соціальних гарантій має колективно-договірний механізм, який включає укладання контрактів між роботодавцями та працівниками.

Економічна ситуація, зокрема, призвела до запровадження нових методів оплати, включно з потенційними виплатами в натуральній формі, однак вони обмежені. Крім того, компанії намагаються знайти способи скоротити витрати, водночас зберігаючи стабільний дохід, це ґрунтується на механізмі простоїв, що становить загрозу фінансовій стабільності в певних галузях. Таким чином, ефективне регулювання фонду оплати праці залежить від збалансованого підходу, який враховує різні аспекти, і має вирішальне значення для економічного розвитку країни.

Крім зазначених законодавчих актів, регулювання розрахунків із заробітної плати здійснюється також стандартами бухгалтерського обліку в державному секторі. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» описує теоретичні основи того, як відображати виплати в обліковій інформації (як монетарній, так і немонетарній), а також метод для цього у фінансовій звітності.

«Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 25 «Виплати працівникам», у свою чергу, походить здебільшого з Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку (NAS) 19 «Виплати працівникам», який встановлює

правила обліку та розкриття інформації щодо виплат працівникам у державному секторі.

Основна відмінність між національними правилами (стандартами) бухгалтерського обліку (NAS) і міжнародними правилами фінансової звітності (NFRS, NAS) полягає в ступені регулювання бухгалтерів. В Україні діє єдиний план рахунків бухгалтерського обліку, обов'язковий для всіх підприємницьких організацій.

Стандарти бухгалтерського обліку України в першу чергу призначені для використання регуляторними органами (податковими органами, статистичними органами тощо), тоді як МСФЗ призначені для користувачів, які мають пряму або потенційну зацікавленість у діяльності суб'єкта звітності: акціонерів, інвесторів, партнерів тощо.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОМУНАЛЬНОМУ НЕКОМЕРЦІЙНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ «ОБЛАСНА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ ІВАНО- ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці персоналу лікарні

Івано-Франківська обласна клінічна лікарня (КНП «ОКЛ ІФ ОР») є одним із провідних медичних закладів регіону, що забезпечує цілодобову висококваліфіковану спеціалізовану допомогу. Заснована у 1949 році, лікарня виконує важливу роль у впровадженні сучасних медичних технологій та є науково-практичною базою для кафедр медичного університету та медичного коледжу [54].

Таблиця 2.1

Загальна інформація про КНП «ОКЛ ІФ ОР»

Параметр	Інформація
Повне найменування	Комунальне некомерційне підприємство "Обласна клінічна лікарня Івано-Франківської обласної ради"
Скорочена назва	КНП «ОКЛ ІФ ОР»
Статус юридичної особи	Зареєстровано
Статус у ЄДР	Зареєстровано
Код ЄДРПОУ	01993150
Дата реєстрації	27.12.1999 (25 років 4 місяці)
Уповноважена особа	Грищук Остап Іванович, керівник
Розмір статутного капіталу	1000,00 грн
Організаційно-правова форма	Комунальне підприємство
Основний вид діяльності (КВЕД)	86.10 — Діяльність лікарняних закладів
Інші види діяльності (КВЕД)	85.59 — Інші види освіти, н.в.і.у. 86.21 — Загальна медична практика 86.22 — Спеціалізована медична практика 86.90 — Інша діяльність у сфері охорони здоров'я
Місцезнаходження	Україна, Івано-Франківська обл., м. Івано-Франківськ, вул. Федьковича, буд. **
Телефон	+380342528010
Факс	+380342528118
Дата оновлення даних	22.05.2025

У закладі працює 1705 осіб, зокрема:

- 508 лікарів, 80% з яких мають вищу або першу кваліфікаційну категорію; серед них – 16 заслужених лікарів України та 40 кандидатів медичних наук;
- 702 працівники середнього медперсоналу;
- 172 – молодшого медперсоналу;
- 297 осіб – господарський та допоміжний персонал.

Лікарня обслуговує приблизно 1,1 мільйона дорослого населення області та надає медичну допомогу за 36 спеціальностями. У стаціонарі розміщено 740 ліжок у 27 профільних відділеннях

Бухгалтерський облік у закладі ведеться відповідно до вимог Наказу Міністерства фінансів України № 291 від 30 листопада 1999 року «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції щодо його застосування» [56].

Отже, лікарня є провідним медичним закладом регіону, що надає широкий спектр спеціалізованої медичної допомоги високої якості. Вона має потужну матеріально-технічну базу, сучасне обладнання та кваліфікований персонал, що дозволяє ефективно виконувати як планові, так і екстрені медичні втручання. Забезпечення фінансуванням з боку держави та місцевого бюджету сприяє сталому розвитку установи, впровадженню нових технологій і підвищенню рівня медичних послуг. Лікарня також відіграє важливу роль як науково-освітній центр, що підтримує професійний розвиток медичних кадрів та вдосконалення лікувальних методик. Загалом, КНП «ОКЛ ІФ ОР» є надійним і ефективним закладом охорони здоров'я, що відповідає сучасним стандартам медицини.

Для розрахунку оплати праці працівників-погодинників у КНП «ОКЛ ІФ ОР» необхідні відомості про посадові оклади працівників (штатний розпис), присвоєні їм розряди (ордери), тарифні ставки почасових працівників (тарифна сітка), а також відомості про час роботи працівників за той же період (місяць). Розрахунок заробітної плати проводиться один раз на місяць. Іншими

важливими документами, окрім первинних, є нормативні акти, які визначають порядок нарахування заробітної плати в установах різного бюджету. Після перетворення медичного закладу в комунальне некомерційне акціонерне товариство оплата праці працівників переходить у сферу підрядного договору. КНП має можливість визначати, скільки повинні заробляти працівники, а також встановлювати види оплати праці, правила праці та колективний договір про винагороду. Проте тепер можна (це вже не є обов'язковим) також керуватися інструкціями ЄТС для бюджетників, а також Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та закладів соціального захисту населення, наказом Мінпраці та МОЗ від 05.10.2005 р. №308/519. Цим шляхом пішов КНП «ОКЛ ІФ ОР», система оплати якого ідентична попередньому бюджету.

Системами оплати праці називаються тарифні та інші системи, які залежать від складності роботи та кваліфікації працівників (ст. 96 КЗпП).

КНП «ОКЛ ІФ ОР» все ще може використовувати загальну систему тарифів, це включає

- сітки цінової еластичності
- ціни і тарифні ставки
- схеми посадових окладів за робочими місцями
- професійні стандарти (кваліфікаційні ознаки)

Основою для формування різниці в окладах є тарифна система. Тарифна сітка (схема посадових окладів) складається на основі ставки працівника 1-го розряду та співвідношення кваліфікації (міжпосадова).

Для документального оформлення договорів з працівниками, які входять і не входять в штат КНП «ОКЛ ІФ ОР» щодо всіх видів заробітної плати, пільг і допомог, в тому числі по тимчасовій непрацездатності, наказом МФУ від 30.11.1999 № 291 «Про затвердження Плану рахунків та Інструкції по його введенню» створено пасивний рахунок 66 «Виплати працівникам». [59].

До рахунку 66 відкривається ряд субрахунків, на яких відображаються операції пов'язані з оплатою праці:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом рахунка 66 «Розрахунки за оплатою праці працівників» відображається заборгованість підприємства працівникам підприємства з основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо. Дебет – це виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо, що належать підприємству працівникам підприємства.; витрати на матеріали, продукцію та послуги, отримані в обмін на заробітну плату (витрати на оплату праці працівників); утримання ПДФО, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, оплата виконавчих документів та інші утримання з виплат працівникам. Заборгованість за оплатою праці працівників відображається за дебетом рахунків 661 «Розрахунки по заробітній платі» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами», за кредитом – за рахунками з депонентами.

На субрахунку 663 "Інші виплати, пов'язані з фондом оплати праці" ведеться облік виплат, не пов'язаних з фондом оплати праці, до них належать часткова допомога по безробіттю, тимчасова втрата працездатності тощо.

Схема облікового процесу розрахунку заробітної плати в бюджетних установах зображена на рисунку 2.1.

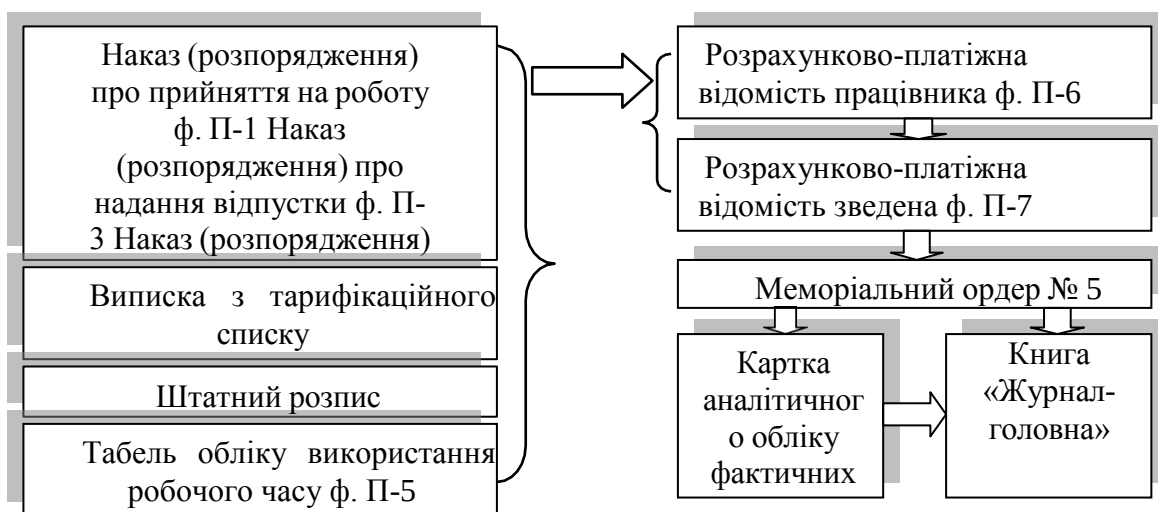


Рис. 2.1. Схема руху облікового процесу нарахування заробітної плати

При обчисленні окремих виплат їх базою є середня заробітна плата, яка обчислюється згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 із наступними змінами. Указані платежі застосовуються за сценарієм:

Надання працівникам додаткової відпустки та щорічної відпустки.

До обов'язків омбудсмена входить проведення розслідувань та аналізу діяльності державних і громадських службовців.

- надання жінкам додаткового часу для годування груддю у разі потреби;
- залучення працівників до виконання завдань військового характеру;
- відрядження;
- інші випадки.

Із загальної суми заробітної плати, нарахованої членам трудового колективу, особам, які працюють в КНП «ОКЛ ІФ ОР.» за договорами підряду, за сумісництвом, разовістю та обов'язковим і добровільним утриманням.

Формула утримання податку на доходи фізичних осіб із доходів, (формули 2.2) нарахованих у вигляді заробітної плати:

$$P_{дох} = Д * 18\%$$

де $P_{дох}$ – податок на доходи фізичних осіб;

Д – дохід, нарахований у вигляді заробітної плати; 18% – ставка податку на доходи.

Ставка податку на прибуток сплачується (перераховується) до бюджету при виплаті оподаткованого доходу (пп. 168.1.2 Податкового кодексу України). Тільки після прийняття платіжних документів на дохід гроші будуть перераховані на рахунки сторін. Разом з платіжними документами необхідно надати договір про сплату податків. Відповідність між рахунками, за якими здійснюється облік витрат на оплату праці, наведено в таблиці 2.2.

Кореспонденція рахунків з обліку утримань із заробітної плати

з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1..	Утримано із заробітної плати та гонорару податок на доходи фізичних осіб	661, 669	641
2..	Утримано із заробітної плати за дорученнями – зобов’язаннями працівниками за товари, продані в кредит торгівельними організаціями	661	663
3..	Утримано із заробітної плати працівників на підставі письмової заяви окремо кожного працівника, що виявив бажання перерахувати заробітну плату за безготівковим розрахунком на поточний рахунок в установі банку	661	664
4..	Утримано із заробітної плати за дорученнями працівників у сплату страхових платежів за договорами добровільного страхування шляхом безготівкових розрахунків	661	665
5..	Утримано із заробітної плати за заявами працівників членські профспілкові внески при безготівковій системі розрахунків з профспілковими організаціями	661	666
6..	Утримано із заробітної плати працівників за зобов’язаннями індивідуального позикодержателя на погашення позики, одержаної в установі банку відповідно до чинного законодавства	661	667
7.	Утримано із заробітної плати і пенсій за виконавчими листами та іншими документами	661	668

Відповідно до п. 169.4.1 Податкового кодексу України «платник податку має право зменшити загальний місячний оподатковуваний дохід, отриманий від одного роботодавця із заробітної плати, до розміру податкової соціальної пільги».

Податкова соціальна пільга (ПСО) – сума, на яку платник податку має право зменшити загальний оподатковуваний дохід, отриманий від трудової діяльності в Україні від одного роботодавця.

Податкова соціальна пільга застосовується до доходів, отриманих платником податку протягом податкового місяця як заробітна плата (інші виплати, компенсації та винагороди, що дорівнюють розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1 січня податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень).

Схему облікового процесу утримань із заробітної плати працівників бюджетних установ відображено на рисунку 2.2.

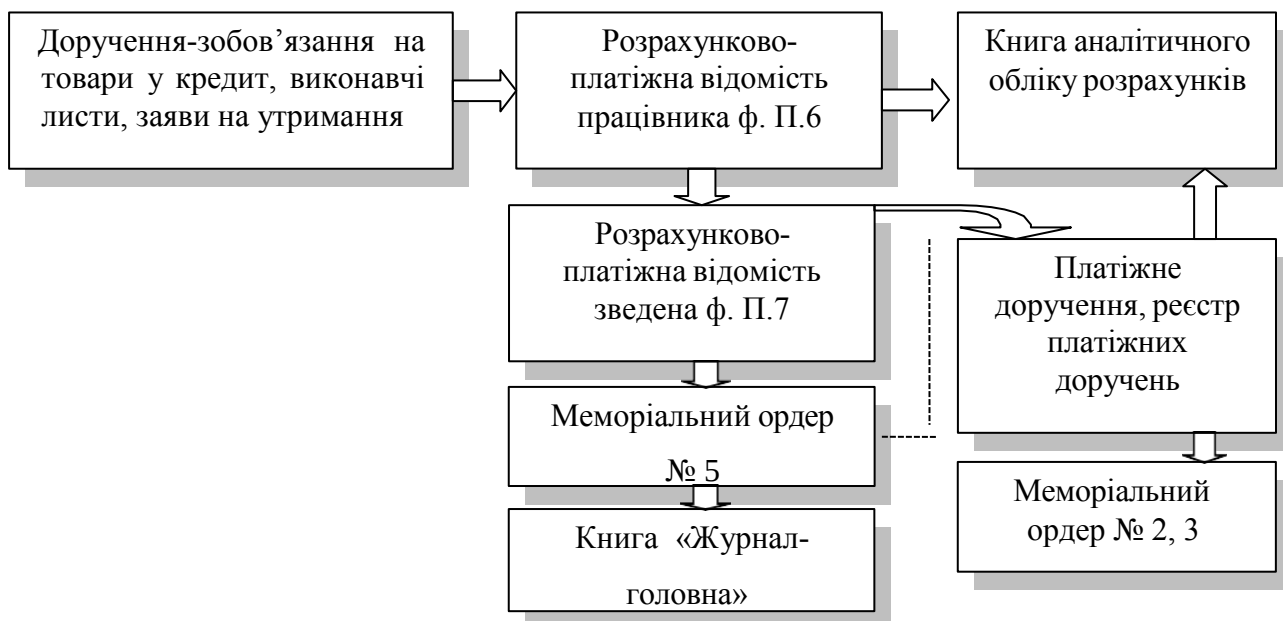


Рис. 2.2.Схема облікового процесу утримань із заробітної плати

Кореспонденцію рахунків з обліку операцій, пов'язаних з виплатою заробітної плати через касу установи відображено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Кореспонденція рахунків з обліку операцій, пов'язаних з виплатою заробітної плати в КНП «ОКЛ ІФ ОР»

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1..	Виплачено заробітну плату через касу установи	661	301
2..	Депоновано заробітну плату	661	662
3..	Виплачено депоновану заробітну плату	662	301

З особистого письмового дозволу працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через банки або поштовими службами на визначений ним рахунок (адресу). Оплата даної послуги є обов'язковою та передбачає вартість послуги за рахунок роботодавця або уповноваженої ним третьої особи.

Кореспонденція рахунків з обліку операцій, пов'язаних з виплатою заробітної плати з використанням банківських пластикових карток в КНП «ОКЛ ІФ ОР»

з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1..	Відображено витрати установи на придбання пластикових карток	801, 802, 811	675
2..	Перераховану банку за виготовлення пластикових карток	675	321, 323
3..	Зараховано на індивідуальні картрахунки належну на видання заробітну плату	661	321, 323

При розрахунках з працівниками за допомогою пластикових карток заборгованість КНП «ОКЛ ІФ ОР» перед працівниками (за кредитом субрахунку 661) погашається в момент перерахування на інший рахунок у бюджетній установі, а не під час фактичного отримання працівниками розрахунку в касу (як це відбувається з готівкою). Тобто, перерахувавши до банку гроші на виплату заробітної плати, установа вважається такою, що виконала свої зобов'язання щодо оплати праці працівників.

Таблиця 2.5

Види надбавок, доплат і підвищень до заробітної плати

Категорія/Підстава	Розмір	Примітка
1	2	3
Кваліфікаційна категорія (лікарі)	Вища – 44,9% Перша – 31,9% Друга – 24,1%	Від тарифної ставки працівника I тарифного розряду
Кваліфікація (керівники зі спец. «Організація і управління ОЗ»)	Вища – 28,3% Перша – 18,4% Друга – 8,7%	Від тарифної ставки працівника I тарифного розряду
Кваліфікація (керівники з базовою/неповною вищою освітою)	Амбулаторія – до 15% Денний стаціонар – до 25% Стаціонар – до 40%	Від посадового окладу
Оперативне втручання (хірурги, анестезіологи, ендоскопісти)	5%	Від посадового окладу
Диплом з відзнакою	20%	Від місячної тарифної ставки (протягом 5 років після закінчення навчання)
Керування санітарним транспортом	15%, 25%, 30%, 60%	Залежно від закладу і посади
Шкідливі/важкі умови праці	15–25%	Від посадового окладу

Продовження таблиці 2.6

1	2	3
Інші підвищення посадового окладу (тарифної ставки)	Індивідуально	За рішенням закладу
Надбавки за досягнення/складність роботи	20–80%	Від посадового окладу
Почесне звання "Народний"/"Заслужений"	40% / 20%	Від посадового окладу
Знання іноземної мови	10% – 1 європейська 15% – 1 східна/африканська 25% – 2 і більше мов	Від посадового окладу
Водії автотранспорту	II клас – 10% I клас – 25%	Від посадового окладу
Психіатричні відділення з посиленням наглядом	50%	Від посадового окладу
Доплати за заміщення/суміщення/розширення зони обслуговування	50%	Від посадового окладу
Робота в нічний час (22:00-06:00)	35–50%	За кожну годину від посадового окладу
Науковий ступінь	Доктор наук – 25% Кандидат наук – 15%	Від посадового окладу
Робота з деззасобами або прибирання туалетів	10%	Від посадового окладу
Водії автотранспорту (ненормований робочий день)	25%	Від посадового окладу

Щодо обсягів підвищень, надбавок і доплат, то визначення цих розмірів також покладено на КНП.

Сучасне законодавство не вимагає від некомерційних організацій, які є муніципальними, використовувати виключно систему оплати праці. Відповідно до статті 96 КЗпП України колективним договором або наказом (розпорядженням) керівника або уповноваженої ним особи може бути встановлена інша форма оплати праці.

2.2. Документальне забезпечення, синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці

Документальне оформлення операцій за угодами про оплату праці між працівниками та роботодавцем супроводжується великою кількістю документів типового та нестандартного характеру, кожен з яких має документально оформлений графік руху, який затверджується керівництвом.

Основним документом, що визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, є Положення про оплату праці на підприємстві.

Цей документ повинен містити інформацію про [36]:

- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, способи оплати праці різних категорій працівників та системи оплати праці, характерні для окремих категорій працівників.

- графік зайнятості працівника на підприємстві;

- процес розробки базової (тарифної) схеми оплати праці з вказівками щодо посад і професій тарифних ставок і посадових окладів або методики розрахунку винагороди за результатами роботи працівника та показниками діяльності всього підприємства називається аутсорсингом;

- визначені додаткові винагороди, надбавки та компенсації із зазначенням їх розміру;

- інші системи бонусів, такі як корпоративний клас, використовуються в компанії, а також шкала бонусів.

У П(С)БО 26 зазначено, що виплати працівникам нараховуються з урахуванням таких витрат:

- 1) поточна сума сплачених грошей;

- заробітна плата на основі посадового окладу та ставок податків;
- інші нарахування, пов'язані з оплатою праці (щорічна, додаткова та інші види відпусток); процес нарахування заробітної плати за час перебування у відрядженні тощо;

- виплати за невикористаний час (виплати за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності працівника за рахунок підприємства, виплати, пов'язані з народженням або похованням працівника тощо);

- 2) виплата заробітної плати при звільненні працівника;

- 3) виплати, пов'язані з припиненням трудових відносин (одноразові суми за вислугу років);

- 4) оплата часток в інструментах, що базуються на власному капіталі (бонуси за виконання та завершення плану);

5) інші довгострокові виплати (цільова матеріальна допомога або строком більше року без відсотків і з поверненням).

Обов'язковим документом, який повинен надати кожен працівник при прийнятті на роботу, є трудова книжка, яка зберігається на основному робочому місці (у КНП «ОКЛ ІФ ОР» трудові книжки фактично існують, хоча станом на сьогодні їхня наявність є необов'язковою). Якщо особа офіційно працевлаштована вперше, трудовий договір з нею повинен бути оформлений протягом 5 днів після прийняття на роботу. За організацію обліку, зберігання та розповсюдження трудових книжок відповідає керівництво підприємства.

Особа, яка видає трудові книжки, щомісяця подає до бухгалтерії товариства звіт про використання та наявність бланків трудових книжок. Крім того, відповідальна особа повинна заповнити декілька спеціальних документів щодо бухгалтерського обліку, це: Книга обліку бланків трудових книжок та вкладишів, Книга обліку руху трудових книжок та вкладишів та 17 інших документів.

До документації з особового складу в КНП «ОКЛ ІФ ОР» також входять такі документи: особова картка, особова справа, особовий листок з обліку особового складу, штатно-посадова книга, алфавітна книга та ін.

Облік оплати праці працівників ведеться на підставі різних спеціальних документів.

Таблиця 2.6 ілюструє первинні документи, які найчастіше використовуються в Україні, вони класифіковані за сферами використання.

Таблиця 2.6

Типові форми первинних документів з обліку оплати праці

Номер типової форми	Назва типової форми
Кадрова документація	
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
П-4	Наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору
З обліку використання робочого часу	
П-5	Табель обліку використання робочого часу
З обліку розрахунків з працівниками з оплати праці	
П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника
П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

Одним із основних обов'язків кожного підприємства, незалежно від форми власності, є ведення кадрового обліку підприємства, яке здійснюється відділом кадрів або іншою уповноваженою особою.

Первинні розпорядчі документи щодо персоналу в КНП «ОКЛ ІФ ОР» складають: наказ про прийняття на роботу, наказ про переведення, наказ про надання, наказ про звільнення, які наведені в табл.2.7).

Таблиця 2.7

Розпорядчі документи відносно особового складу

Назва розпорядчого документа	Призначення розпорядчого документа
Наказ (розпорядження) про приймання на роботу	Використовується для обліку працівників, прийнятих на підприємство та складається у відділі кадрів за кожним працівником і підписується керівником підприємства
Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу	Використовується для оформлення переведення працівника з одного цеху (відділу, підрозділу) в інший. Заповнюється працівником відділу кадрів в двох примірниках. Один примірник зберігається в відділі кадрів, інший – передається до бухгалтерії
Наказ (розпорядження) про надання відпустки	Використовується для оформлення щорічних та інших видів відпусток, які надаються працівникам у відповідності до діючого законодавства. Наказ складається в двох примірниках: один залишається у відділі кадрів, інший – передається до бухгалтерії
Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)	Застосовується при звільненні працівника. Заповнюється працівником відділу кадрів в двох екземплярах: один залишається в відділі кадрів, інший – передається до бухгалтерії. Наказ підписується керівником підприємства та керівником структурного підрозділу. На основі наказу про припинення трудового договору (контракту) бухгалтерія здійснює розрахунок з робітниками, а відділ кадрів робить відповідний запис в трудову книжку

Для контролю за дотриманням працівниками встановленого режиму праці, а також для складання трудових звітів призначений табель бухгалтерського обліку з метою спостереження за витратами часу працівників і нарахування їм заробітної плати. Типова форма П-5 «Табель обліку виконання трудових обов'язків» підходить для різних організацій виробництва, може доповнюватися необхідною інформацією з урахуванням особливостей галузі, в якій працює підприємство, і використовується в комплексі з автоматизованою системою управління підприємством.

В особистий кабінет вносяться дані попереднього місяця, а також дані поточного місяця з КНП «ОКЛ ІФ ОР». Це призводить до створення первинного обліку «Відомості про компенсацію та виплати працівникам». Цей реєстр має подвійний характер, оскільки він поєднує інформацію про те, як нараховується заробітна плата та як вона виплачується працівникам.

Зв'язок між власником КНП «ОКЛ ІФ ОР» та працівником включає питання щодо нормування та оплати праці, встановлення нормативів, систем та розмірів грошового забезпечення, а також документального оформлення господарських операцій щодо нарахування заробітної плати працівникам, що є необхідним для підтвердження законності та правильності проведених розрахунків.

Обов'язковість проведення бухгалтерською службою КНП «ОКЛ ІФ ОР» розрахунків з працівниками та їх бухгалтерського відображення встановлюється положеннями про облікову політику та про бухгалтерську службу, посадовими інструкціями бухгалтерів, якими може бути передбачена відповідальність за порушення при проведенні розрахункових операцій [16].

Найбільшою перешкодою для нарахування оплати праці працівників є штатний розпис, у якому вказується чисельність працівників за посадами та кваліфікаційними категоріями і, як наслідок, визначається граничний розмір фонду оплати праці. Перелік можливих накопичувальних виплат міститься в положеннях про нарахування, соціальний пакет, бонуси, правила користування мобільним телефоном та охорону праці. Також норми про оплату праці можуть визначати документи, які є основою для розрахунку винагороди працівникам на конкретному підприємстві та дозволяти використовувати внутрішню інформацію щодо обліку розрахунків з працівниками.

Схема технологічної схеми документального оформлення розрахунків щодо оплати КНП «ОКЛ ІФ ОР» зображена на рис.2.3.

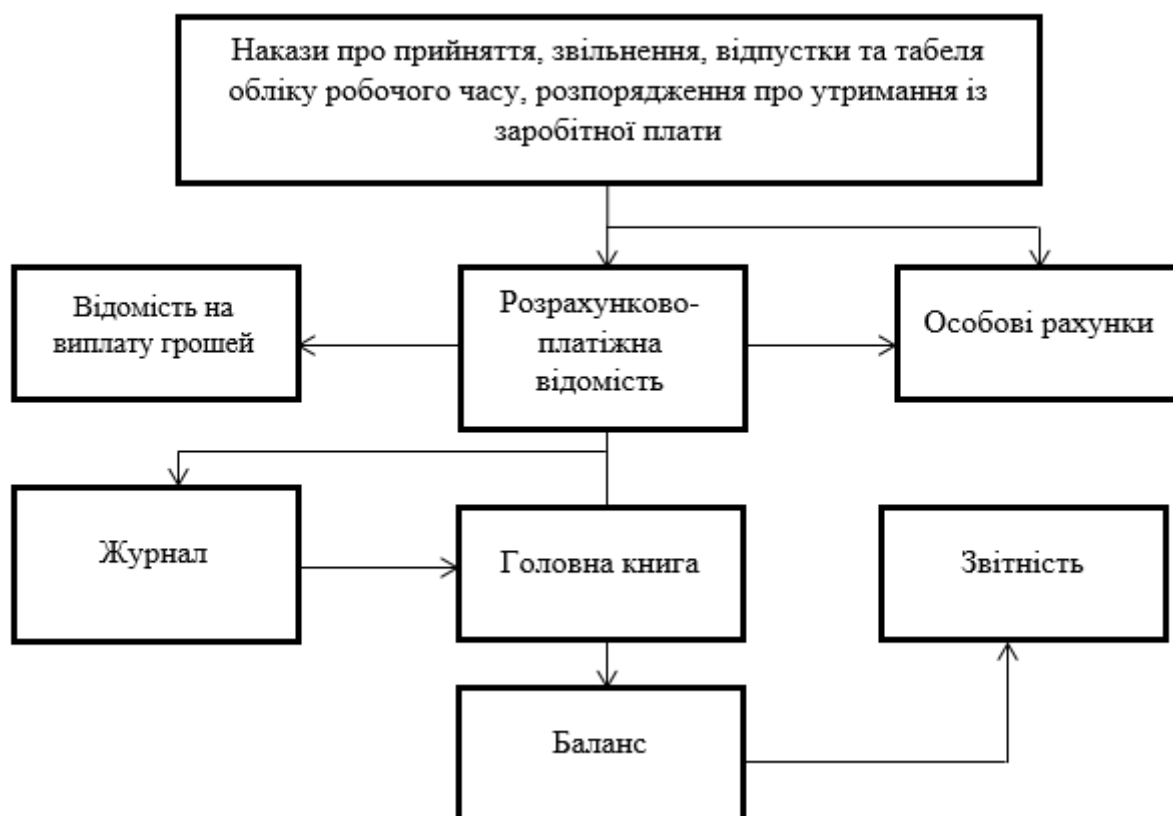


Рис. 2.3. Схема руху документів щодо документального оформлення розрахунків з оплати праці КНП «ОКЛ ІФ ОР»

Крім того, законодавство про охорону праці гарантує права працівників на створення безпечних умов праці та гарантує реалізацію ініціатив, спрямованих на мінімізацію впливу шкідливих речовин у разі їх наявності. Як наслідок, дана норма дозволяє безкоштовно видавати працівникам вироби медичного призначення та профілактичного харчування, спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту, засоби прибирання та дезактивації, а також включати цю частину витрат підприємства на охорону праці до поточної виплати працівникам.

Результати дослідження свідчать про те, що документальне оформлення заробітної плати можна вважати письмовим звітом про здійснення господарської операції, який має юридичне значення для даних бухгалтерського обліку.

Для документального оформлення різних форм винагороди необхідно багато документів, кожна з яких має свої особливості, тому бухгалтер повинен

бути надзвичайно обережним при їх реєстрації. Важливо зазначити, що у зв'язку із змінами в законодавстві, які часто встановлюватимуть різні вимоги до різних документів, необхідно постійно їх контролювати, щоб уникнути розбіжностей. Крім того, документуючи інформацію в документах, що стосуються КНП «ОКЛ ІФ ОР», бухгалтер та керівник володіють певною інформацією та змінами, які відбуваються протягом звітних періодів на підприємстві щодо оплати праці.

Порядок нарахування заробітної плати та її фінансування в системі бухгалтерського обліку називається Розрахунок заробітної плати. Це синтетичний метод бухгалтерського обліку, який обчислює суму заборгованості працівникам і розподіляє її на відповідні витрати.

Узагальнення інформації щодо розрахунків за працівниками як бухгалтерської, так і небухгалтерської частин підприємства, за винагородами (у тому числі за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за коштами, які не надійшли з каси підприємства в установлений термін для розрахунків з працівниками, ці кошти ведуться на синтетичному рахунку 66, який має назву «Розрахунки за оплатою праці працівників» [30].

Первинні розрахунки нарахування та утримань із заробітної плати на КНП «ОКЛ ІФ ОР» наведені в табл.2.8.

В КНП «ОКЛ ІФ ОР» накопичення заробітної плати за час щорічної чи навчальної відпустки, а також при звільненні з роботи може здійснюватися за допомогою «Розрахунку заробітної плати (винагороди)» або «Розрахунку заробітної плати», в якому розраховується середньомісячний і денний дохід, включаються всі види виплат і утримань, а також визначається сума заборгованості.

Усі працівники КНП «ОКЛ ІФ ОР» мають право на отримання допомоги за час тимчасової простою. Підставою для нарахування допомоги є листок непрацездатності (лікарняний). Допомога виплачується за рахунок внесків на соціальне страхування.

Процес аналітичного обліку розрахунку заробітної плати має стільки ж рахунків, скільки працівників в КНП «ОКЛ ІФ ОР», для кожного працівника процес окремо.

Таблиця 2.8

Основні проводки по нарахуванню та утриманню із заробітної плати

Найменування господарської операції	Бухгалтерська проводка	
	Д-т	К-т
Прямі витрати на заробітну плату основного виробництва	23	661
Нараховано ЄСВ	23	65
Прямі витрати на заробітну плату робітникам управління виробництвом	91	661
Нараховано ЄСВ	91	65
Утримано із зарплати працівника суми ПДФО	661	641/1
Прямі витрати на заробітну плату робітникам адмінапарату	92	661
Нараховано ЄСВ	92	65
Утримано із зарплати працівника суми ПДФО	661	641/1
Нараховано суму лікарняних працівникам виробництва	23	663
Виплачено лікарняні	663	301, 302
Нараховано суму лікарняних адмінперсоналу	92	663
Виплачено лікарняні	663	301, 302
Нараховано відпускні за рахунок раніше створеного резерву	47	66
Утримано з оплати праці суми заборгованості за підзвітними особами	66	372
Утримано з оплати праці по виконавчих листах та інші утримання	66	37
Нараховано оплату праці за роботи з реалізації або ліквідації необоротних активів	97	661
Депоновано заробітну плату	661	662
Виплата із каси заробітної плати депоненту	662	301
Виплачено з поточного рахунку заробітну плату	661	311
Виплачено з каси заробітну плату	661	301

Аналітичний облік розрахунків в КНП «ОКЛ ІФ ОР» ведеться за кожним працівником, пов'язаними з ним видами виплат і утримань і підприємством в цілому.

Загальна сума всіх відрахувань за аналітичними рахунками буде ідентична дебету синтетичного рахунку №66. Підсумкова сума в графі розрахунково-платіжної відомості «Сума до сплати» за аналітичними рахунками ідентична кредитовому залишку за номером синтетичного рахунку. 66 «Нарахування заробітної плати». Загальна сума кредиту 66 демонструє

загальну заборгованість компанії як працівникам, так і працівникам на перше число кожного місяця.

Заробітна плата є частиною собівартості продукції і займає значне місце в складі витрат на виробництво. Щоб включити її до складу витрат, уся заробітна плата, отримана під час розрахунків і під час розрахунково-платіжних відомостей, упорядковується за напрямками витрат у спеціальній відомості або таблиці розподілу.

Бухгалтерський облік розрахунків органів соціального страхування ведеться як 65 «Розрахунок за страхуванням».

Синтетичний облік виплат із соціального страхування для досліджуваного підприємства складається з різноманітних документів, серед яких:

- оборот і сальдування рахунків і субрахунків.
- шахова відомість;

Аналіз рахунку базується на результатах і відповідності між рахунками.

- операції, що відбуваються за дебетом і кредитом рахунку, а також операції, що відбуваються за рахунками за відповідний період; журнал і звітність, все по рахунках;
- зведені проводки-зведення, отримані з пов'язаної кореспонденції;
- датою, як це вплинуло на облікові записи?
- звіт журналу операцій – вибірка операцій з журналу операцій, які є специфічними для рахунків, листів та інших атрибутів.
- кредитна картка та всі операції, пов'язані з нею [17].

Оборотно-сальдова відомість – це фінансовий звіт, який містить бухгалтерські залишки за різними рахунками на перше число року, кварталу або місяця. Він також демонструє сальдо рахунків на кінець звітного періоду та поточну частоту операцій (це доходи та витрати) протягом певного періоду часу.

Головна книга використовується для узагальнення даних із журналу, перевірки точності записів кожного окремого рахунку та створення фінансової

звітності. Головна книга складається з рахунків із журналів, які вводяться в головну книгу разом із загальною кількістю транзакцій і загальною сумою, витраченою або заробленою. За ведення календарного року відповідає головна книга. Кожній синтетичній заборгованості головної книги присвячена окрема сторінка.

Для оцінки правомірності складання бухгалтерських регістрів використовується оборотна відомість, яка містить дані по рахунках Головної книги, отримані в результаті додавання до неї операцій з усіх журналів. Кількість разів дебетування та кредитування кожного рахунку має бути однаковою.

У результаті можна зробити висновок, що склад рахунків, пов'язаних із заборгованістю по соціальному страхуванню в КНП «ОКЛ ІФ ОР», відповідає їх класифікації згідно з Планом рахунків. На підприємстві повністю дотримується порядок включення соціальних виплат до реєстрів, ведеться синтетичний облік на рахунках 65 та субрахунках, зазначених у наказі про облікову політику та плані рахунків.

2.3. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці персоналу

Заробітна плата всіх працівників складається як з грошової, так і з немонетарної частин.

Номінальна заробітна плата – це грошова оцінка роботи, виконаної працівником за обліковий період (день, місяць, рік).

Реальна заробітна плата – це еластичність попиту на товари та послуги за ціною. Зрештою, реальна заробітна плата є грошовою оцінкою номінальної заробітної плати.

Звідси можна зробити висновок, що реальна заробітна плата в основному виходить з номінальної заробітної плати та ціни на товари та послуги. Протягом року всі підприємства, які зареєстровані як такі, що мають найманих працівників, подають до органів державної статистики такі форми державної

статистичної інформації про працю:

№ 1-ПВ (вихідна, місячна) «Звіт по заробітній платі»;

№ 1-ПВ (виходить кожен четвертий квартал) «Звіт про працю»;

№ 3-ПВ (вихідна, піврічна) «Звіт про використання робочого часу»;

№ 6-ПВ (річна) «Звіт про чисельність працівників, їх якісний склад та підвищення кваліфікації».

Форма 6-ПВ (річна) «Звіт про чисельність працівників, їх якісний склад та підвищення кваліфікації» складається з трьох частин:

– Розділ I «Чисельність працівників за якісним складом станом на 31.12.2017»;

Розділ II «Підвищення кваліфікації працівників»;

Розділ III «Підвищення кваліфікації». Склад форми багатий показниками, серед яких:

– кількість штатних працівників, які перебувають на обліку, а також кількість працівників з вищою освітою;

– загальна чисельність працівників, які отримують пенсії становить.

У відомостях за формою 6-ПВ (річна) «Звіт про чисельність працівників, їх якісний склад та професійний розвиток» відсутні показники, характерні для штатних працівників, ця інформація не дає змоги точно оцінити склад чи якість працівників.

Підвищити загальний якісний склад працівників та їхню професійну підготовку можна шляхом вдосконалення форми 6-ПВ (річна) «Звіт про чисельність працівників, їх якісний склад та професійну підготовку».

Для відображення сумісників пропонуємо створити новий розділ форми «Чисельність та розподіл окремих категорій працівників за стажем роботи та складом їх якісних ознак станом на 31 грудня» (табл. 2.9). У цьому розділі обов'язково вказується кількість працівників, які працюють за сумісництвом, і їх необхідно виділити за:

1) вік;

2) інструктаж;

Стаж роботи вимірюється місяцями.

Таблиця 2.9

**Розділ V «Кількість та розподіл окремих категорій працівників за
стажем та якісним складом станом на 31 грудня»**

Назва показників	Код рядка	Усього, осіб	З них жінки
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні), осіб 15 010 з них:			
1) кількість працівників у віці (років):			
- 15–24	15 020		
- 24–34	15 030		
- 34–50	15 040		
- 50–54	15 050		
- 54–55	15 060		
- 55–59	15 070		
2) кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями: - неповна та базова вища освіта	15 080		
- повна вища освіта	15 090		
3) кількість працівників, що мають стаж: - до 1 року	15 100		
- від 1 до 3	15 110		
- від 3 до 5	15 120		
- від 5 до 10	15 130		
- від 10 до 15	15 140		
- від 15 до 25	15 150		
- понад 25 років	15 160		

Також важливо вказати конкретні діапазони та виділити кількість жінок у запропонованому розділі.

Цей район має багато переваг:

- здатний дати реалістичну оцінку ситуації в компанії, особливо для компаній, які мають бюджети.
- зменшує складність системи розрахунку заробітної плати, зокрема щодо нарахування премій та доплат, на які розрахунки істотно впливає кількість років роботи; – надає інформацію, яка є зовнішньою для компанії.

Під час ведення бізнесу організація має мати справу з великою кількістю різноманітних документів. Процес їх обробки та руху на підприємстві від моменту створення або надходження до здачі в архів, як загального, регулюється графіком документообігу, який затверджується керівником

підприємства. Графік документообігу обов'язково пов'язаний з обліковою політикою підприємства. Основні правила оформлення документообігу, а також загальні норми і правила оформлення документів викладені в Положенні про документальне забезпечення бухгалтерського обліку, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 24 квітня 1995 року № 88. [31].

Таблиця 2.10

Зведений графік руху документів з обліку праці та заробітної плати

Назва первинного документа	Складання та передача документа			Прийом та обробка документа					Зберігання документа	
	Відповідальний за складання	Кількість екземплярів	строк передачі	Служби, які приймають документ	Кількість екземплярів	Час прийому	Обробка та узагальнення даних		Поточне зберігання	Архівне зберігання
							Відповідальний	Строки обробки		
П-1	Начальник відділу кадрів	2	Протягом наступного робочого дня після складання	Відділ кадрів Бухгалтерія	1 1	Протягом наступного робочого дня після складання	Відділ кадрів Бухгалтерія	Протягом місяця до 28 числа	Постійно	
П-6	Начальник відділу кадрів	2	Протягом наступного робочого дня після складання	Відділ кадрів Бухгалтерія	1 1	Протягом наступного робочого дня після складання	Відділ кадрів Бухгалтерія	Протягом місяця до 28 числа	Постійно	
П-5	Начальник відділу кадрів	2	Протягом наступного робочого дня після складання	Відділ кадрів Бухгалтерія	1 1	Протягом наступного робочого дня після складання	Відділ кадрів Бухгалтерія	Протягом місяця до 28 числа	Постійно	

Схема створення, перевірки та обробки документів може бути складена у вигляді схеми або списку створення, перевірки та обробки документів кожним підрозділом підприємства, а також усіма учасниками, ці документи позначаються їх зв'язком із термінами виконання.

Рахунок № 66. Призначений спеціально для розрахунку заробітної плати. Тобто, якщо будь-яке грошове значення пов'язане з Інструкціями зі статистики заробітної плати, то для представлення цього значення слід використовувати

рахунок 66. Інші операції, наприклад оплата товарів кредитною карткою, проводяться через субрахунки на рахунку 37.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ТА КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З

ОПЛАТИ ПРАЦІ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ

КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

«ОБЛАСНА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ

ОБЛАСНОЇ РАДИ»

3.1. Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці

Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці лікарні є одним із ключових елементів фінансового менеджменту, що дозволяє комплексно оцінити ефективність використання трудових ресурсів і забезпечення належного рівня матеріального стимулювання працівників. Динаміка фонду оплати праці відображає зміну обсягу витрат на заробітну плату за певний період часу, що може бути пов'язано з кількісними та якісними змінами в складі персоналу, збільшенням тарифних ставок, а також запровадженням додаткових заохочувальних виплат. Наприклад, у періоди підвищеного навантаження на медичний персонал, як це було під час пандемії COVID-19, фонд оплати праці міг суттєво зростати за рахунок додаткових надбавок, що відображає реакцію адміністрації на складні умови роботи.

Окрім цього, аналіз динаміки дозволяє відслідковувати тренди у зміні фонду оплати праці та своєчасно реагувати на можливі ризики, такі як перевищення запланованих витрат або недостатнє фінансування закладу. Такий підхід сприяє плануванню бюджету лікарні та визначенню пріоритетних напрямів економії або, навпаки, необхідності збільшення фінансування.

Структура фонду оплати праці є не менш важливою, оскільки показує розподіл витрат між основною заробітною платою, надбавками, преміями, компенсаціями та іншими заохочувальними виплатами. Розуміння співвідношення цих складових допомагає оцінити, наскільки пропорційно та ефективно розподіляються кошти між основним винагородженням праці і

додатковими мотиваційними інструментами. Наприклад, значна частка преміальних виплат може свідчити про прагнення адміністрації стимулювати підвищення якості роботи персоналу, тоді як великий обсяг компенсаційних виплат може відображати високий рівень тимчасових відпусток або лікарняних.

Важливим аспектом також є порівняння структури фонду оплати праці з нормативними показниками та середніми значеннями по галузі, що дає змогу визначити, наскільки лікарня відповідає загальнодержавним стандартам і практикам. При виявленні суттєвих відхилень проводяться додаткові дослідження причин, що можуть полягати в кадровій політиці, організації праці чи умовах фінансування.

У закладах охорони здоров'я діє єдина система оплати.

Розмір посадового окладу працівника визначається займаною посадою, включаючи рівень освіти, стаж роботи, наявність почесних посад.

Кошти на заробітну плату повинні бути спрямовані на цільовий бюджет з урахуванням виконання плану надання послуг.

Оцінку проведемо за показниками і даними таблиць 3.1.

Таблиця 3.1

Оцінка використання фонду заробітної плати в цілому по установі і категоріями персоналу КНП «ОКЛ ІФ ОР» за 2023-2024 рр., тис. грн.

Категорії персоналу	Фонд заробітної плати		Відхилення (+, -)		Виконання кошторисних призначень, %
	за кошторисом	фактично	+, -	%	
2023					
Лікарі	23689,8	23065,02	-624,78	-2,64	97,36
Середній медперсонал	47688,42	47969,82	281,40	+0,60	100,6
Молодший медперсонал	13085,24	12236,43	-848,81	-6,49	93,51
Інший персонал	42265,68	42265,68	-	-	100,00
Разом	126729,14	125536,95	-1192,1	-0,94	99,06
2024					
Лікарі	31644,15	30828,45	-815,70	-2,58	97,42
Середній медперсонал	54332,47	53852,94	-479,53	-0,9	99,1
Молодший медперсонал	14562,18	14363,34	-198,84	-1,37	98,63
Інший персонал	48008,49	48008,49	-	-	100,00
Разом	148547,29	147053,22	-1494,07	-1,01	98,99

Аналіз фонду оплати праці, як правило, починається з опису виконання плану (кошторисних призначень) цим шляхом по всій установі та кожній її окремій ланці та категорії працівників.

З інформації таблиці 3.7 можна зробити висновок, що план фонду оплати праці КНП «ОКЛ ІФ ОР» у 2023 році виконано на 99,06%. Економія склала 1192,19 тис. грн., що, можливо, було б позитивним моментом проведених заходів, але призвело б до зменшення обсягів виконаних робіт та зниження якості обслуговування населення. Це було викликано відхиленням фактичного кошторису від планового для всіх працівників закладу через неукомплектованість закладу.

Розбіжність у фонді оплати праці відмічена у лікарів – вона становить 624,78 тис. грн. (2,64%), для медичного персоналу середнього – на 281,40 тис. грн. (0,6%) та для медичного персоналу нижчого рангу – на 848,81 тис. грн.(6,49%).

У 2024 році план фонду оплати праці КНП «ОКЛ ІФ ОР» виконано на 98,99%. Заощадження оцінено в 1494,07 тис. грн. Це сталося через різницю між плановим і фактичним фінансуванням усіх працівників закладу, причиною цього стала недоукомплектованість лікарні як у 2023, так і в 2024 роках.

Найбільша розбіжність між фондом оплати праці та зарплатою лікарів – 815,70 тис. грн. (2,58%), медперсоналу середнього – на 479,53 тис. грн. (0,9%) та фельдшерів – на 198,84 тис. грн.(1,37%).

Слід зазначити показники, які характеризують використання фонду оплати праці за період 2023-2024 років, фонд оплати праці як у 2023, так і в 2024 роках мав розбіжності з очікуваними значеннями. Основною причиною цих розбіжностей є зменшення чисельності працівників усіх категорій персоналу.

Проте фонд оплати праці за 2024 рік порівняно з минулим роком збільшився на 21516,27 тис. (17,14%) через загальне підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери.

Також важливо дослідити склад і структуру фонду оплати праці за складовими оплати праці, оскільки всі працівники отримують основну заробітну плату плюс доплати, надбавки, премії та доплати до основної заробітної плати.

Оскільки доплати за суміщення професій у закладах охорони здоров'я є поширеним явищем, важливо вивчити дотримання чинних нормативних документів щодо застосування такої форми організації та компенсації.

Лікарям і медичним працівникам дозволяється виконувати роботи із заміщення тимчасово відсутнього лікаря або медичного працівника з оплатою за фактично відпрацьований час.

Проаналізуємо використання фонду оплати праці за його складом, тобто за основною та додатковою заробітною платою, за даними таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Структура фонду заробітної плати в КНП «ОКЛ ІФ ОР» за 2024р.

Показники	Фонд заробітної плати				Відхилення (+,-)		Виконання плану, %
	За кошторисом		Фактично		За сумою	За питомою вагою	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%			
Основна заробітна плата штатного персоналу	100150,58	67,42	104966,59	71,38	4816,01	3,96	104,81
Додаткова заробітна плата	48396,71	32,58	42086,63	28,62	-6310,08	-3,96	86,96
у тому числі:	341,66	0,23	264,70	0,18	-76,96	-0,05	77,47
— святкові	14112,01	9,50	13970,06	9,50	-141,95	-	99,00
— премії	3416,58	2,30	3352,80	2,28	-63,78	-0,02	98,13
— індексація	19236,87	12,95	17352,28	11,80	-1884,59	-1,15	90,20
— різні надбавки	11289,59	7,60	7146,79	4,86	-4142,83	-2,74	63,30
— інші виплати							
Разом	148547,29	100,00	147053,22	100,00	-1494,07	-	98,99

З даних таблиці 3.9 можна зробити висновок, що плановий бюджет фонду основної заробітної плати перевиконано на 4,81%, а плановий кошторис фонду додаткової заробітної плати недовиконано на 13,04%. Як наслідок, динаміка основної заробітної плати є вищою за додаткову, що є позитивним.

Склад загального фонду заробітної плати суттєво не змінився, частки премій зменшилися на 1,15%, інших виплат зросли на 2,74%. Інші складові заробітної плати, які змінювали питомі ваги, не мали суттєвих коливань.

У процесі дослідження ефективності фонду заробітної плати виявляється типова ефективність його використання. Абсолютна різниця в заробітній платі фонду оплати праці не вирішує питання ефективності витрачання коштів, не враховує зміни стану трудових ресурсів та планових умов оплати праці. У результаті враховується додаткове відхилення від абсолютного значення.

Також важливо визначити відносне відхилення, яке розраховується шляхом порівняння фактичних витрат фонду оплати праці з його розміром з урахуванням умов, які були заплановані щодо використання трудових ресурсів і чисельності.

Як правило, комплексний аналіз фінансів і динаміки портфеля заробітної плати дозволяє лікарням приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації витрат, мотивації співробітників, стабільності та розвитку, а також калькуляції. Це невід'ємна частина системи контролю та планування, що підвищує ефективність роботи медичного закладу та якість медичного обслуговування населення.

Важливо визнати, що під час дослідження динаміки та структури фонду оплати праці необхідно враховувати зовнішні чинники, які пов'язані зі складом фонду. Це і зміни законодавства щодо оплати праці, і створення нових тарифних ставок, і державні програми, і економічна ситуація в країні в цілому. Наприклад, нарахування доплат медичним працівникам, які потрапили в епідемію чи надзвичайні ситуації, суттєво впливає на зростання фонду оплати праці та обов'язково відображається в планах і звітах.

Не менш важливо враховувати внутрішні фактори, такі як зміни штатного складу - збільшення або скорочення чисельності штатних одиниць, зміна кваліфікації працівників, оптимізація штатного розпису. Ці бали безпосередньо впливають на суму витрат, оскільки працівникам з вищими здібностями платять більше.

У процесі аналізу також рекомендується враховувати співвідношення бюджету фонду оплати праці та інших витрат, пов'язаних із лікарнями. Значна кількість грошей, витрачена на нарахування заробітної плати, може свідчити як про ефективний персонал, так і про неефективність розподілу ресурсів. У зв'язку з цим керівництво має прагнути підтримувати збалансований рівень стимулювання працівників, а також прагнути максимізувати бюджетні кошти, не знижуючи при цьому якість медичних послуг.

Крім того, аналіз структури фонду оплати праці дозволяє виявити резерви, які можуть покращити фінансовий стан. Наприклад, змінивши систему преміювання або підвищивши гнучкість системи мотивації, ці аспекти можна покращити. Ефективне управління процесом нарахування заробітної плати також передбачає використання автоматизованих систем обліку та контролю, що зменшує ймовірність помилок і підвищує прозорість процесу.

Як наслідок, комплексний аналіз фінансів та динаміки фонду оплати праці має вирішальне значення для стабільної роботи медичного закладу, підвищення мотивації працівників та досягнення інституційних цілей закладу в цілому. Лише системний підхід до управління витратами на оплату праці дозволяє ефективно використовувати наявні ресурси, підтримувати кадровий потенціал і забезпечити високу якість медичних послуг.

3.2. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці

«Аналіз трудових ресурсів підприємства слід починати з запису переліку нормативів, які застосовуються в установі для планування посадових обов'язків персоналу, а також планових показників, затверджених вищестоящим керівництвом. Аналіз проводиться шляхом порівняння фактичних характеристик системи з запланованими та встановленими значеннями системи, а також шляхом розрахунку та оцінки змін пов'язаних показників.

Загальне враження про стан речей і розвиток трудових ресурсів закладу

складається з аналізу середньооблікової чисельності працівників за видами персоналу, це також дозволяє оцінити склад і структуру трудових ресурсів. Забезпеченість установи трудовими ресурсами визначається шляхом зіставлення фактичної чисельності працівників з цільовою потребою. Особливу увагу приділено аналізу прихильності закладу до лікарів найбільш значимих професій – лікарів. Також важливим є вивчення якісного складу трудових ресурсів за ступенем кваліфікації» [73].

Щоб дослідити працездатність організації, необхідна кількісна та якісна характеристика працівників.

Ми обговоримо процес розрахунку загальної кількості працівників за даними таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

**Аналіз та оцінка забезпеченості КНП «ОКЛ ІФ ОР» кадрами
за 2023-2024рр.**

Категорії персоналу	Чисельність у 2023р.	Чисельність у 2024 р.		Відхилення (+,-)				Виконання плану,%
				Від плану		Від 2023 року		
		План	Факт	+, -	%	+, -	%	
Лікарський	105	110	101	-9	-8,18	-4	-3,81	91,82
Середній медичний	329	330	317	-13	-3,94	-12	-3,65	96,06
Молодший медичний	150	156	138	-18	-11,54	-12	-8,00	88,46
Інший	123	126	126	0	0	+3	+2,44	100,00
Разом	707	722	682	-40	- 5,54	-25	-3,54	94,46

Дані таблиці 3.1 свідчать, що загальний план прийому персоналу в КНП «ОКЛ ІФ ОР» виконано на 94,46 %, у тому числі: лікарями виконано план на 91,8 %, середнім персоналом на 96,06 %, молодшим персоналом на 88,46 %. Інший персонал, однак, повністю виконав план.

Важливим показником забезпеченості закладів охорони здоров'я трудовими ресурсами є освітній рівень окремих працівників категорії, який визначається стажем роботи та наявністю або відсутністю кваліфікації та сертифікатів.

Ступінь кваліфікації співробітників залежить від якості підготовки фахівців і програм підвищення кваліфікації. Важливо визначити, чи існує режим навчання співробітників і як він виконується. Аналіз кваліфікації

персоналу дозволяє визначити ступінь правильності виконання плану, спостерігаючи за чисельністю працівників, характером їх зайнятості, напрямком їх використання.

Таблиця 3.4

**Аналіз рівня кваліфікації лікарського персоналу
КНП «ОКЛ ІФ ОР» у 2024р.**

Стаж роботи	Чисельність лікарського персоналу		У тому числі			
	Людина	Питома вага, %	Вища категорія	Перша категорія	Друга категорія	Сертифікат
До 5 років	9	8,91	-	-	3	6
Від 5 до 10 років	12	11,88	-	1	9	2
Від 10 до 15 років	17	16,83	2	-	6	9
Від 15 до 20 років	14	13,86	3	8	3	-
Понад 20 років	49	48,51	15	7	10	17
Всього, чол.	101	-	20	16	31	34
Питома вага, %	-	100,00	19,80	15,84	30,69	33,66

Інформація в таблиці свідчить про те, що КНП «ОКЛ ІФ ОР» недостатньо забезпечений медичними працівниками найвищої кваліфікації. Загалом відсоток медичних працівників з кваліфікацією становить 66,33%. Крім того, більшість лікарів лікарні мають досвід роботи, адже багато з них мають стаж роботи понад 10 років. Наявність у медперсоналі лікарів зі стажем роботи до 5 років свідчить про зацікавленість молодих лікарів лікарнею. Їх сукупна частка від загальної кількості у 2021 році становить 8,91%.

Крім того, у 2021 році зросла кількість лікарів, які отримали другу вищу кваліфікаційну категорію, що свідчить про підвищення кваліфікації працівників. Однією з істотних вимог до ефективних співробітників є стабільність їх штату, що пояснюється унікальністю роботи спеціаліста. Рух співробітників пов'язаний з різними показниками плинності при звільненні, при прийомі і під час ротації персоналу.

Дані таблиці 3.5 свідчать, що у 2023 році річний коефіцієнт оновлення робочої сили становив 0,0184 (13:707) або 1,84%.

Коефіцієнт вибуття склав 0,0084 (6:707) або 0,84%. Частота обертання становила 0,4615 (6:13) або 46,15%.

Аналіз руху кадрів в КНП «ОКЛ ІФ ОР» за 2023- 2024рр.

Показники	2023		2024	
	чол.	%	чол.	%
Середньооблікова чисельність працівників	707	100,00	682	100,00
Прийнято працівників	13	1,84	12	1,76
Звільнено працівників	6	0,85	5	0,73
з них:				
— по виправданим причин;	2	0,28	-	-
— з невиправданих причин.	4	0,57	5	0,73
у тому числі:				
— у зв'язку з невідповідністю займаний посаді;	-	-	-	-
— за порушення трудової дисципліни;	1	0,14	-	-
— за власним бажанням.	5	0,71	5	0,73

Аналіз динаміки темпів зміни за період 2023-2024 рр. показує, що тенденція зниження значень коефіцієнта відтворення робочої сили та коефіцієнта відбуття робочої сили є суттєвою. Проте середня швидкість обороту зросла. У зв'язку з цим адміністрація лікарні повинна створити конкретні пояснення, які є підставою для припинення, та вжити заходів щодо їх усунення.

У 2024 році в порівнянні з 2023 роком відбудеться зменшення на 25 осіб (0,23%). Кількість працюючих у 2021 році становила 12 осіб (1,76% від загальної чисельності працівників), що менше від кількості працюючих у 2020 році (7,69%). Кількість вивільнених працівників зменшилась на 1 особу і склала 5 осіб – 0,73% від загальної чисельності працівників.

Надалі двох працівників звільнили з поважних причин, чотирьох – з поважних. У 2024 році всі 5 осіб були звільнені з причини.

За останні два роки нікого не звільнили через невміння адаптуватися до посади; у 2023 році за порушення трудового законодавства звільнено одну особу; у 2024 році за власним бажанням було звільнено п'ять осіб, у 2021 році – п'ять осіб.

Основними причинами відмови були:

- низький рівень оплати праці працівників бюджетної сфери;
- незадоволення графіком роботи;

- важке, моральне завдання, яке вимагає емоційної стабільності та комунікативних здібностей, кажуть, що це морально складне.

Під час аналізу штатного розкладу закладу використовуються показники, які вимірюють повноту відповідності між фактично зайнятими посадами та їх формальним позначенням у штатному розкладі. Для його визначення ми вимірюємо абсолютну різницю та кількість задіяного медичного персоналу.

Аналіз штатного розкладу свідчить про правильність відповідності фактично зайнятих посад та їх штатної чисельності згідно зі штатним розкладом.

Для медичних працівників, особливо в закладах охорони здоров'я, типова тривалість дня становить 5,5-6,5 годин залежно від характеру посади та умов праці.

Інформацію про використання робочого часу можна отримати з таблицю, який містить дані про присутність і відсутність працівників на роботі, ці дані використовуються для пояснення причин. Аналіз використання часу проводиться шляхом зіставлення фактичної кількості відпрацьованих днів і планової (типової) кількості. Для цього використовуються місячні дані про загальну кількість відпрацьованих годин, а також річні дані про загальну кількість працівників і їх середній відпрацьований час. Кількість робочих годин на тиждень визначається заздалегідь шляхом планування кількості робочих днів у календарному періоді та тривалості робочого дня та тижня, які подовжуються або скорочуються залежно від посади та умов. [43].

3.3. Напрями удосконалення системи управління витратами на оплату праці

Як правило, добре продумані та зрілі системи прямих фінансових стимулів і розподілу вигод дотримуються таких принципів:

- спілкування, домовленості та співпраці між працівниками та адміністрацією щодо загальних принципів системи;

- опора на надійну систему оцінки ефективності;
- продумані, обґрунтовані та законні методи вимірювання та оцінки.
- «допустимі норми»;
- прямий зв'язок між продуктивністю та стимулами;
- вимірювання та оплата всієї праці та зобов'язань;
- чутливість;
- орієнтація на якість;
- узгодження заробітної плати та продуктивності на довгостроковій основі;
- розвиток взаємної атмосфери, яка більшою мірою є співпрацею, ніж конкуренцією;
- оплата на основі виконання, а не прийнятного рівня виконання.
- практичний і економічно ефективний метод заохочення співробітників до участі в ідеях, які підвищують продуктивність праці.
- контроль за стандартами;
- наявність системи рецензування стандартів;
- гарантована денна та погодинна оплата праці;
- винагороди підсобним працівникам;
- «таймінг» зайнятості;
- прогнозування обсягів зайнятості.

Занепокоєння щодо зниження продуктивності, наслідків інфляції, загальних проблем щодо підтримки продуктивності та посилення конкуренції на світовому ринку – все це спонукало багатьох керівників шукати та експериментувати з різними методами підвищення продуктивності.

Наприклад, існує бажання використовувати системи колективного розподілу прибутку для підвищення продуктивності, а також більш традиційні системи винагороди. У поєднанні з автоматизованими процесами та зусиллями щодо автоматизації розподіл прибутку матиме значний вплив на продуктивність, використання ресурсів, енергії та капіталу. У поєднанні з системою довгострокового планування, яка є невід'ємною частиною

продуктивності, це може мати значний вплив на продуктивність і прибутковість.

Щоб визначити відсоток внутрішніх і зовнішніх винагород, які використовуються в процесі мотивації, адміністрація повинна визначити й точно описати потреби співробітників. Це головна мета змістовних теорій мотивації.

Влаштування на нову роботу, як і зміна типових умов найму, надихає працівника, викликає у нього бажання виглядати якнайкраще. Не маючи можливості почуватися бажаним, незалежний працівник, якому довіряють і якого поважають, втрачає дух у своїй роботі.

Відповідаючи на питання «яка посада для підлеглих є ідеальною», не слід намагатися бути надто конкретним або креативним. Нечасто всі мають однакові смаки та особисті уподобання, тому менеджер зазвичай намагається підвищити загальну продуктивність. Якщо керівник враховує наведені нижче фактори, він, швидше за все, отримає підтримку найбільшої кількості своїх підлеглих.

Ідеальна робота мала б:

- мати мету, яка повинна привести до конкретного результату;
- отримати оцінку колег як значну та гідну роботу;
- дозволяти працівникові приймати необхідні рішення щодо її реалізації, тобто має бути автономія (відповідно до встановлених правил);
- забезпечувати зворотний зв'язок із працівником, що ґрунтується на ефективності його роботи.
- платити справедливу, з точки зору працівника, зарплату.

Робота, яка дотримується цих принципів, принесе внутрішнє задоволення. Це потужний мотиваційний фактор, який сприяє якісному виконанню роботи, крім того, за законом вищої потреби сприятиме виконанню більш складних робіт. На основі перерахованих вище принципів Хекманом і Олдхемом [68] була створена модель характеристик праці з мотиваційної точки зору.

Обов'язком керівництва медичного закладу в разі використання

економічної мотивації є створення преміальної системи оплати праці, системи часткової оплати праці або трудових контрактів. Ця робота аж ніяк не проста, тому що в кожній установі своя ситуація, а отже, система бонусів також має бути унікальною для кожного випадку. На це також впливає спеціалізація працівників. Як наслідок, абсолютно неефективно впроваджувати систему преміювання працівників за обсягом виробництва на підприємствах, які мають динамічний виробничий процес, орієнтований переважно на виконання замовлень..

Таблиця 3.6

**Способи економічного стимулювання різних груп персоналу закладу
охорони здоров'я**

Персонал	Винагороди
Молодший медичний персонал закладу	– курси підвищення кваліфікації – індивідуальна премія за внесок у загальний прибуток – групова система пайової участі в прибутку – просування на більш престижні посади з більш високою зарплатою
Службовці та інший персонал	– групова відрядна система оплати праці – премії за дострокове завершення роботи – премії за понаднормову роботу – загальна схема пайової участі в прибутку
Старший медичний персонал	– винагорода за понаднормову роботу – підвищення по службі
Головний лікар	– винагорода за понаднормову роботу – частина загальної групової премії – загальна схема пайової участі в прибутку

Як уже зазначалося, методи економічного стимулювання повинні враховувати специфіку підприємства в цілому, але також відрізнятися за спеціалізацією працівників.

Цей перелік не є повним (повний список цих причин скласти практично неможливо). Проте це свідчить про суттєву різницю в підходах до розробки економічних стимулів для окремих працівників. Це свідчить про те, що, наприклад, система оплати понаднормової роботи більш популярна, ніж схема участі в бізнесі.

Важливо визнати, що у зв'язку з первинним фінансуванням закладів охорони здоров'я (місцевих) з державного бюджету відповідно до наказу

Міністерства охорони здоров'я щодо оплати праці працівників закладів окремих типів та «Положення та затвердження умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та закладів соціального захисту населення» від 06.04.2001 № 161/137 та Закону України «Про впорядкування оплати праці працівників установ, організацій та сегменти суспільства». частини сектору з 7.02.2001.

Крім того, це способи оплати, які сприяють колективним винагородам. Їх основна концепція полягає в тому, що оплата праці окремих працівників залежить від успіху колективу. Ці системи оплати матеріальних благ самі відповідали за підвищення рівня матеріальної зацікавленості, а також за посилення соціальної гармонії в організації. Через них частіше поєднуються інтереси керівників і співробітників.

Система розподілу прибутку (система Лінкольна) є найпопулярнішою з цього типу форми. Збільшення прибутку компанії є більш ефективним при збільшенні заробітної плати кожного співробітника. Таким чином, прибуток більше не розглядається виключно як фактор підприємницької мотивації, а став загальним фактором виробничого процесу для всіх учасників.

Разом із системою розподілу прибутку з часом розвиватиметься більш інклюзивна система участі в досягненнях компанії (система Ракера). Це передбачає заохочення працівників до виробництва певної кількості товарів, наприклад, зменшення кількості збереженої сировини, зменшення кількості дефектів тощо. В інших випадках можна вказати відсоток прямих витрат на оплату праці в загальній вартості готового продукту. Якщо фактичний відсоток прямих витрат на оплату праці перевищує очікуваний, надлишок зараховується на бонусний рахунок. Економія виробничих витрат приносить користь усім учасникам виробничого процесу, незалежно від ресурсів, які витрачаються на процес.

По-третє, специфічні види компенсації, які мають значну психологічну складову соціалізації. У цьому випадку найбільш компетентні, віддані та працьовиті працівники переводять на гарантовану щомісячну зарплату, і вони

стають сервісною компанією. Ці види мають різні назви: «заробітна плата» (термін походить від англійського слова «salary»), індивідуалізація заробітної плати, використання персональних тарифів тощо. Ці типи мають значний психологічний вплив на зв'язок між працівниками, поширення прихильності до компанії серед працівників. В інших випадках, зокрема на деяких японських підприємствах, додаткова заробітна плата виводиться з прибутку тих працівників, які впливають на морально-психологічний стан колективу в цілому. У результаті організаційна культура компанії матиме більший вплив на мотивацію та стимулювання праці. Реалізація стимулів для співробітників діяти самостійно, приймати рішення та оплачувати роботу на основі результатів роботи підвищує гнучкість організації, потенціал для швидкої структурної реорганізації. Основним «менше» системи цього типу є складність визначення індивідуального внеску кожного працівника в досягнення колективної мети.

Вдосконалення системи управління витратами на оплату праці є важливим напрямом підвищення ефективності діяльності будь-якої організації, зокрема медичних закладів. Перш за все, необхідно впровадити комплексний підхід до планування та контролю витрат на оплату праці, який базується на чітких аналізі потреб у трудових ресурсах та реальних можливостях бюджету. Це дозволяє уникнути як перевитрат, так і недофінансування, що може негативно позначитися на якості надання послуг.

Одним із ключових кроків у вдосконаленні системи є впровадження автоматизованих інформаційних систем обліку робочого часу та нарахування заробітної плати. Такі системи забезпечують точність і прозорість розрахунків, дозволяють оперативно отримувати аналітичні дані щодо використання трудових ресурсів і своєчасно реагувати на виявлені відхилення. Це сприяє зменшенню помилок і зловживань, а також підвищенню довіри працівників до системи оплати праці.

Важливо також розробити й впровадити гнучкі механізми мотивації персоналу, які враховують не тільки кількісні показники, такі як відпрацьований час, але й якісні характеристики праці – рівень

професіоналізму, результативність виконання обов'язків, ініціативність. Це допоможе не лише ефективно використовувати фонд оплати праці, а й стимулювати працівників до підвищення продуктивності та якості роботи.

Крім того, удосконалення системи управління витратами на оплату праці потребує регулярного навчання та підвищення кваліфікації кадрового і бухгалтерського персоналу. Знання актуального законодавства, сучасних методів обліку і аналізу витрат дозволяє забезпечити правильність і своєчасність оформлення документації, а також ефективне використання ресурсів.

Не менш важливою є оптимізація організаційної структури та трудових процесів, що дозволяє раціоналізувати чисельність працівників відповідно до фактичних потреб закладу. Застосування гнучких графіків роботи, введення систем заохочень за сумлінне виконання обов'язків, а також перегляд штатного розпису з урахуванням сучасних вимог сприяють зниженню непотрібних витрат на оплату праці.

Крім того, для вдосконалення системи управління витратами на оплату праці важливо впроваджувати регулярний моніторинг і аналіз ключових показників ефективності використання трудових ресурсів. Такий підхід дозволяє своєчасно виявляти проблемні зони, наприклад, надмірне навантаження на окремі підрозділи або нерівномірний розподіл робочого часу між працівниками. Використання аналітичних інструментів дає змогу не лише оцінити ефективність нинішньої системи, а й прогнозувати майбутні потреби та планувати бюджет більш точно.

Особливо актуальним є застосування систем контролю за дотриманням норм робочого часу, а також відпусток і лікарняних, що допоможе уникнути зайвих витрат і забезпечить прозорість у веденні кадрового обліку. Це можливо за допомогою електронних табелів обліку робочого часу, які можуть бути інтегровані з системою нарахування заробітної плати.

Не можна ігнорувати й аспект правового регулювання трудових відносин, оскільки зміни в законодавстві можуть безпосередньо впливати на структуру і

розмір витрат на оплату праці. Постійне відстеження змін, своєчасне внесення коректив у внутрішні нормативні документи і політики підприємства забезпечує законність і оптимізацію витрат.

Для більшої ефективності варто розглянути можливість впровадження програм соціального партнерства, які передбачають спільну відповідальність керівництва та працівників за результати діяльності. Учасники таких програм мотивовані працювати продуктивніше, що, в свою чергу, може позитивно впливати на показники фонду оплати праці.

Таким чином, шляхом впровадження сучасних інформаційних технологій, вдосконалення мотиваційних механізмів, підвищення кваліфікації персоналу та оптимізації організаційних процесів можна значно покращити управління витратами на оплату праці. Це сприятиме не лише підвищенню ефективності використання фінансових ресурсів, а й поліпшенню загальної роботи закладу, що є особливо важливим у сучасних умовах розвитку сфери охорони здоров'я.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження теоретичних та практичних аспектів обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці в обласній клінічній лікарні встановлено, що система оплати праці є важливою складовою ефективного управління трудовими ресурсами та фінансовими потоками закладу. Аналіз наукової літератури і нормативно-правової бази дозволив визначити основні принципи і методи організації розрахунків з оплати праці, а також виділити проблемні питання, що потребують подальшого вдосконалення.

У першому розділі досліджено економічну сутність розрахунків з оплати праці, що охоплює визначення, складові та роль у забезпеченні мотивації працівників і ефективності діяльності підприємства. Проведено аналітичний огляд наукових поглядів, який показав різноманітність підходів до організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці, а також виділено актуальні проблеми та шляхи їх вирішення. Окрему увагу приділено нормативно-правовому забезпеченню, що регулює порядок нарахування, виплати та контролю оплати праці, забезпечуючи законність і прозорість розрахунків.

Другий розділ містить характеристику обласної клінічної лікарні, що слугувала базою дослідження, з акцентом на організаційно-економічні особливості, які впливають на систему оплати праці. Розглянуто основні документи, що оформлюють нарахування заробітної плати, та описано порядок ведення обліку нарахувань і утримань. Особливу увагу приділено обліку єдиного соціального внеску, який є важливим елементом фінансової дисципліни установи. Проведений аналіз показав відповідність практичної діяльності лікарні чинному законодавству, проте виявлені деякі резерви для підвищення точності і оперативності обліку.

У третьому розділі здійснено аналіз динаміки і структури фонду оплати праці лікарні, що показало тенденції до зміни його обсягу під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів і витрат на оплату праці виявив можливості підвищення продуктивності праці та оптимізації витрат. Запропоновано конкретні шляхи

вдосконалення системи управління витратами, зокрема впровадження сучасних методів контролю, автоматизації обліку та мотиваційних механізмів, що забезпечить більш раціональне використання фінансових ресурсів і підвищення ефективності роботи закладу.

Практичне дослідження організації обліку в лікарні підтвердило відповідність діючих процедур чинному законодавству, проте виявило резерви для підвищення точності, своєчасності і повноти інформації. Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці показав, що витрати на оплату праці мають суттєвий вплив на загальний фінансовий стан установи, що вимагає оптимізації з урахуванням ефективності використання трудових ресурсів.

Виявлені напрями вдосконалення, зокрема впровадження сучасних інформаційних систем обліку, посилення контролю за нарахуваннями та утриманнями, а також розробка мотиваційних механізмів, сприятимуть підвищенню якості управління оплатою праці та зниженню фінансових ризиків.

Пропозиції:

1. Впровадження сучасних інформаційних систем для автоматизації обліку заробітної плати, що дозволить підвищити точність нарахувань, скоротити час обробки документів і мінімізувати людський фактор при розрахунках.

2. Оптимізація структури фонду оплати праці з урахуванням ефективності використання трудових ресурсів, що дасть змогу раціональніше розподіляти кошти та стимулювати продуктивність праці працівників.

3. Розробка і впровадження чітких нормативів та критеріїв оцінки ефективності використання трудових ресурсів, що допоможе вчасно виявляти та усувати нераціональні витрати на оплату праці.

4. Підвищення кваліфікації бухгалтерського і кадрового персоналу через регулярні навчальні заходи щодо змін у законодавстві та сучасних методах обліку і контролю розрахунків із заробітної плати.

5. Запровадження внутрішнього аудиту та системи контролю за дотриманням норм законодавства у сфері оплати праці, що зменшить ризики

помилки і порушень, а також підвищить прозорість фінансової діяльності лікарні.

6. Розробка мотиваційних програм для працівників, що враховують індивідуальні досягнення і ефективність роботи, що сприятиме підвищенню продуктивності та зниженню плинності кадрів.

7. Встановлення більш гнучких форм оплати праці та системи заохочень, які відповідатимуть сучасним вимогам ринку праці і специфіці роботи медичних установ.

Ці пропозиції сприятимуть підвищенню ефективності управління витратами на оплату праці, покращенню кадрової політики та загальному зміцненню фінансової стабільності лікарні.

Отже, вдосконалення системи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці в лікарні є важливим кроком для підвищення ефективності використання трудових ресурсів і раціонального розподілу фінансових коштів. Запровадження сучасних інформаційних технологій, оптимізація структури фонду оплати праці, підвищення кваліфікації персоналу та розробка мотиваційних механізмів сприятимуть зниженню витрат, підвищенню продуктивності праці та забезпеченню законності в розрахунках. Впровадження запропонованих заходів дозволить покращити управління оплатою праці, що позитивно вплине на загальний рівень діяльності медичного закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вакулич М. М., Пархоменко О. А. Напрямок вдосконалення системи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «Агенція «Джеб»: критичний аналіз. Соціально-гуманітарний вісник. 2019. Вип. 25. С. 208-213.
2. Діордіца І. В., Клименко С. О. Розвиток обліково-контрольного забезпечення розрахунків підприємства з оплати праці. Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. 2014. Вип. 11(2). С. 126-131.
3. Правдюк Н. Л., Правдюк М. В. Якість облікової інформації: сутність та методика оцінки. Облік і фінанси. 2016. № 2. С. 57-64.
4. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 6 «Виправлення помилок і змін у фінансових звітах» від 28.05.1999 № 137.
5. Крот Ю. М., Наконечна Д. М. Шляхи удосконалення розрахунків з оплати праці. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки. 2012. Вип. 30(1). С. 244-247.
6. Крот Ю., Тихомирова А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. 2014. Вип. 36(3). С. 28-32.
7. Крючко О. С. Удосконалення оплати праці в контексті соціально-економічного розвитку регіонів. Фінансовий простір. 2013. № 1. С. 106-110.
8. Кудіна І. О. Витрати на оплату праці: економічний зміст і об'єкт бухгалтерського обліку. Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер.: Економіка і управління. 2014. Вип. 28. С. 189-201.
9. Кулинич М. Б., Коваль Н. І. Удосконалення методики складання та аналізу фінансової звітності підприємств. Економіка і суспільство. Вип. №6. 2016. С. 367-372.
10. Линенко А. В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання.

Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2008. № 4. С. 111-116.

11. Лубенченко О., Мохонько С. Методика та організація обліку, аналізу та аудиту прямих витрат на оплату праці. Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія Економіка і управління. 2016. Вип. 37. С. 188–198.

12. Мардус Н. ю. Методичні підходи до обліку, аудиту та аналізу праці і заробітної плати на підприємствах. Вісник ЖНАЕУ. 2016. № 1 (54), т. 2. С. 230-236.

13. Афанасієвська Т. В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці. Управління розвитком. 2014. № 11. С. 40-41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_11_18.

14. Базалійська Н. П., Кравець С.А. Сучасні проблеми оплати праці в Україні в умовах кризи національної економіки. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2015. Вип. 27. С. 332-340

15. Божок Н. О., Баланович Н.В. Дослідження питання форм та систем оплати праці. Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Проблеми економіки транспорту. 2015. Вип. 9. С. 65-70.

16. Бондарчук Н. В., Токовенко Ю.С. Особливості розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах України, їх недоліки та напрями вирішення. Молодий вчений. 2017. № 10. С. 791-794.

17. Бурковська А. В., Степанова В. П. Особливості організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах України. Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. 2015. Вип. 12(1). С. 40-45

18. Вакулич М. М., Пархоменко О. А. Напрями вдосконалення системи обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «Агенція «Джеб»: критичний аналіз. Соціально-гуманітарний вісник. 2019. Вип. 25. С. 208-213.

19. Васюренко Л. В. Проблеми та шляхи удосконалення організації оплати праці як ланки системи організації обліку. Молодий вчений. 2017. № 10. С. 824-826.

20. Киш Л. М., Курило Н.Ф. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. Причорноморські економічні студії. 2017. Вип. 13(2). С. 89-94.

21. Майстер Л. А. Особливості та проблемні аспекти законодавчого обліку регулювання оплати праці персоналу підприємств. Бізнес Інформ. 2016. № 4. С. 197-201.

22. Машевська А. А. Правове регулювання обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. № 2. С.

23. Мулик Т.О., Бельдій А.М., Левчук М.С. Оцінка шляхів зміцнення продуктивності праці як засобу управління ефективністю виробництва продукції в сільському господарстві. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 15. С. 871-876.

24. Правдюк Н. Л., Правдюк М. В. Якість облікової інформації: сутність та методика оцінки. Облік і фінанси. 2016. № 2. С. 57-64

25. Собчук А. С. Використання сучасних інформаційних технологій в організації обліку й аналізу розрахунків з оплати праці. Управління розвитком. 2014. № 14. С. 152-154.

26. Томчук О.Ф., Машевська А.А. Методика нарахування єдиного соціального внеску та військового збору на заробітну плату. Інфраструктура ринку. Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій. 2016. Випуск 2. С. 341-344.

27. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. Вип. 18. 2018. С. 395-404. с. 400.

28. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV : станом на 3 верес. 2024 р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

29. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР : станом на 24 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

30. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 09.05.2025).

31. Бюджетний кодекс України : Кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI : станом на 5 берез. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

32. Податковий кодекс України : Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI : станом на 1 квіт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

33. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Інстр. М-ва фінансів України від 30.11.1999 № 291 : станом на 13 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

34. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

35. Цвігун Н. В. Проблеми й методи удосконалення обліку, аналізу й контролю операцій з оплати праці. Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф (Вінниця, 27 березня 2019 р.). Ч. II. Вінниця: ВРВ ВТЕІ КНТЕУ, 2019. С. 509-514.

36. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ М-ва фінансів

України від 28.10.2003 № 601 : станом на 3 листоп. 2020 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

37. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

38. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

39. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам : Стандарт Ради з Міжнар. стандартів бух. обліку від 01.01.2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення: 23.05.2025).

40. КНП «ОКЛ ІФ ОР». https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/01993150/

41. Інформаційна довідка. *Івано-Франківська обласна клінічна лікарня*. URL: <https://okl.if.ua/index.php/info> (дата звернення: 23.05.2025).

42. Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення : Наказ М-ва пр. та соц. політики України від 05.10.2005 № 308/519 : станом на 24 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05#Text> (дата звернення: 23.05.2025).

43. Коростіна Х.Д., Сьомченко В.В. Дослідження проблем оплати праці в ринковій економіці. *Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи* : матеріали XIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 27-28 жовтня. 2022 р. : Дніпро : ДДАЕУ, 2022. 330 с

44. Коростіна Х.Д., Сьомченко В.В. Сутність оплати праці як обліково-аналітичної категорії. Обліково-аналітичне забезпечення управління розвитком

підприємства: збірник статей молодих вчених. Випуск 7. / за ред. А.В. Череп. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2022. С. 75-80.

45. Коростіна Х.Д., Сьомченко В.В. Теоретичні аспекти аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Обліково-аналітичне забезпечення управління розвитком підприємства: збірник статей молодих вчених. Випуск 7. / за ред. А.В. Череп. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2022. С. 91-97.*

46. Коростіна Х.Д., Сьомченко В.В. Удосконалення системи організації оплати праці. *Збірник матеріалів XV Міжнародна науково-практична конференція «Виклики та перспективи розвитку нової економіки на світовому, державному та регіональному рівнях» / за загальною ред. А.В. Череп. Запоріжжя: Видавництво ЗНУ, 2022. С. 88-90.*

47. Крищенко, К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна: аспекти праці. № 6. С. 9-17.*

48. Тибінка Г. І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. *Вісник Львівського університету. Серія економічна. Випуск 44. Львів : ЛНУ ім. І. Франка. С. 242-248.*

ДОДАТКИ

II. Оборотні активи			
Запаси	1100	146 297	115 544
виробничі запаси	1101	-	-
незавершене виробництво	1102	-	-
готова продукція	1103	-	-
товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	2 103	3 018
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	47	21
з бюджетом	1135	8	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	5 792	9 560
готівка	1166	-	-
рахунки в банках	1167	-	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	154 247	128 143
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	780 158	819 418

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1	1
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	289 278	-
Додатковий капітал	1410	140 003	136 870
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	76 839	387 822
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	506 121	524 693

II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	103 713	112 019
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	103 713	112 019
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 219	16 483
розрахунками з бюджетом	1620	76	166
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	7	9
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	38 213	37 400
Доходи майбутніх періодів	1665	130 809	128 648
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	-	-
Усього за розділом III	1695	170 324	182 706
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	780 158	819 418

Керівник

Головний бухгалтер

ЕП Гришук
Остап ІвановичЕП Туркевич
Надія Олексіївна

Гришук Остап Іванович

Туркевич Надія Олексіївна

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

² Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) 2024

Підприємство	Комунальне некомерційне підприємство "Обласна клінічна лікарня Івано-Франківської обласної ради"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
			2025	01	01
	(найменування)	за ЄДРПОУ	01993150		
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО		
за Рік 2024 р.					
Форма № 2 Код за ДКУД			1801003		

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	729 208	634 028
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(641 350)	(583 538)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	87 858	50 490
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	157 463	179 515
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(54 539)	(41 304)
Витрати на збут	2150	(-)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(163 863)	(178 969)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	26 919	9 732
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	58 750	57 130
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Витрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(63 964)	(57 070)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	21 705	9 792
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	21 705	9 792
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

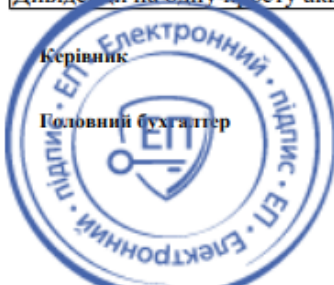
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	21 705	9 792

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	331 997	305 596
Витрати на оплату праці	2505	387 089	374 258
Відрахування на соціальні заходи	2510	73 263	70 704
Амортизація	2515	21 007	12 419
Інші операційні витрати	2520	46 396	40 834
Разом	2550	859 752	803 811

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



Керівник

Головний бухгалтер

ЕП Гришук
Остап ІвановичЕП Туркевич
Надія Олексіївна

Гришук Остап Іванович

Туркевич Надія Олексіївна

Звіт про рух грошових коштів за прямим методом 2024

		КОДИ	
		2025	01 01
Підприємство	Комунальне некомерційне підприємство "Обласна клінічна лікарня Івано-Франківської обласної ради"	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	01993150
(найменування)		ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО	

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за Рік 2024 р.

Форма №3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	729 767	608 035
Повернення податків і зборів	3005	-	138
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	48 690	53 129
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	9	1
Надходження від повернення авансів	3020	46	25
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	1 004	-
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	-	-
Надходження від операційної оренди	3040	1 199	775
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	10 689	6 618
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(262 128)	(229 971)
Праці	3105	(306 986)	(271 264)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(80 280)	(70 715)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(77 409)	(67 270)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(-)	(-)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(-)	(90)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(9 325)	(6 548)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	55 276	22 863
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(51 508)	(58 273)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-51 508	-58 273
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Находження від: Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	-	-
Находження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	-	-
Сплату дивідендів	3355	(-)	(-)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(-)	(-)
Витрачання на виплати неkontrolьованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-	-
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	3 768	-35 410
Залишок коштів на початок року	3405	5 792	41 202
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	-	-
Залишок коштів на кінець року	3415	9 560	5 792

Керівник

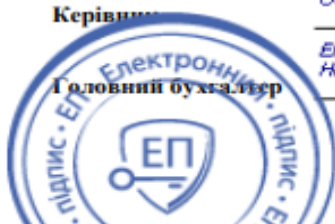
ЕП Гришук
Остап Іванович

Гришук Остап Іванович

Головний бухгалтер

ЕП Туркевич
Надія Олексіївна

Туркевич Надія Олексіївна



Звіт про власний капітал 2024 р.

Підприємство

Комуніальне некомерційне підприємство "Обласна клінічна лікарня Івано-Франківської обласної ради"

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

КОДН

20250101

01993150

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

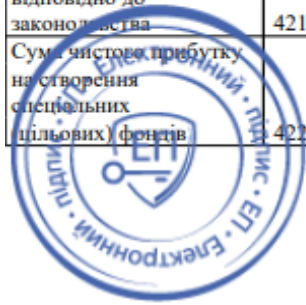
Звіт про власний капітал за Рік 2024 р.

Форма №4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (пайовий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	1	289 278	140 003	-	76 839	-	-	506 121
Коригування:									
Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок року	4095	1	289 278	140 003	-	76 839	-	-	506 121
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	21 705	-	-	21 705
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	-	-	-	-	-	-	-
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	-	-	-	-	-	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл прибутку:									
Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-	-	-	-
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників:									
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:									
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	(289 278)	(3 133)	-	289 278	-	-	(3 133)
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	(289 278)	(3 133)	-	310 983	-	-	18 572
Залишок на кінець року	4300	1	-	136 870	-	387 822	-	-	524 693

ЕП Гришук
Остап Іванович

Керівник

Гришук Остап Іванович

ЕП Туркевич
Надія Олексіївна

Головний бухгалтер

Туркевич Надія Олексіївна



ДОДАТОК Б

Відомість про одержання
(затвердження контролюючого органу,
дата, виділий №)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства фінансів України
28 січня 2016 року № 21
(у редакції наказу Міністерства фінансів України
від 28 грудня 2022 року № 463)

01	ПОДАТКОВА ДЕКЛАРАЦІЯ З ПОДАТКУ НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ		011	X	Звітна	ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО			
			012	-	Звітна нова				
02	Звітний (податковий) період		2	0	2	4	0	1	
			(рік)			(місяць)			
03	Платник	Комунальне некомерційне підприємство "Обласна клінічна лікарня Івано-Франківської обласної ради"							
	від	№ -							
(пене: найменування (прізвище, ім'я, по батькові (за наявності)) платника податків згідно з реєстраційними документами, дата та номер договору (угоди))									
031	Податковий номер платника податку ¹ або серія (за наявності) та номер паспорта ²		01993150						
04	Індивідуальний податковий номер платника податку на додану вартість		019931509155						
05	Податкова адреса вулиця Федьковича, буд. 91, м. ІВАНО-ФРАНКІВСЬК, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 76008		Поштовий індекс		7	6	0	0	8
			Телефон		0342252801				
			Електронна адреса		01993150@ukr.net				
Декларація подається до ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ДП (м.ІВАНО-ФРАНКІВСЬК)									
(найменування контролюючого органу, до якого подається звітність)									

Код рядка	Код додатка	І. ПОДАТКОВІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ	Обсяги постачання (без податку на додану вартість)	Сума податку на додану вартість
			колонка А	колонка Б
1		Операції на митній території України, що оподатковуються за основною ставкою та ставками 7 % і 14 %, крім ввезення товарів на митну територію України:	X	X
1.1	D1	операцій, що оподатковуються за основною ставкою	490 906	98 181
1.2	D1	операцій, що оподатковуються за ставкою 7%	-	-
1.3	D1	операцій, що оподатковуються за ставкою 14 %	-	-
2		Операції з вивезення товарів за межі митної території України	X	X
2.1		операцій, що оподатковуються за нульовою ставкою	-	0
2.2		операцій, що звільнені від оподаткування	-	X
3		Інші операції, що оподатковуються за нульовою ставкою	-	0
4		Нараховано податкових зобов'язань відповідно до пункту 198.5 статті 198 та пункту 199.1 статті 199 розділу V Податкового кодексу України (далі – Кодекс) за операціями, що оподатковуються за:	X	X
4.1	D1, D6	основною ставкою	199 429	39 886
4.1.1	D1, D6	коригування податкових зобов'язань	-	-
4.2	D1, D6	ставкою 7 %	7 181 324	502 693
4.2.1	D1, D6	коригування податкових зобов'язань	-	-
4.3	D1, D6	ставкою 14 %	-	-
4.3.1	D1, D6	коригування податкових зобов'язань	-	-
5	D5	Операції, що не є об'єктом оподаткування, операції з постачання послуг за межами митної території України та послуг, місце постачання яких визначено відповідно до пунктів 186.2, 186.3 статті 186 розділу V Кодексу за межами митної території України, операції, які звільнені від оподаткування	32 473 923	X
5.1	D5	у тому числі операції, що звільнені від оподаткування:	32 473 923	X
5.1.1		з рядка 5.1 сума коригування обсягів за такими операціями	-	X
6	D1	Послуги, отримані від нерезидента, місце постачання яких визначено на митній території України, що оподатковуються за:	X	X
6.1	D1	основною ставкою	-	-
6.2	D1	ставкою 7 %	-	-
7	D1	Коригування податкових зобов'язань	-42 858	-8 572
8		Коригування податкових зобов'язань у зв'язку з нецільовим використанням товарів, ввезених із застосуванням звільнення від податку на додану вартість (+)	-	-
9		Усього податкових зобов'язань (сума значень рядків (1.1 + 1.2 + 1.3 + 4.1 + 4.1.1 (-/+) + 4.2 + 4.2.1 (-/+) + 4.3 + 4.3.1 (-/+) + 6.1 (-/+) + 6.2 (-/+) + 7 (-/+) + 8) колонки Б)	X	632 188

Код рядка	Код доданка	II. ПОДАТКОВИЙ КРЕДИТ	Обсяги придбання (без податку на додану вартість)	Дозволений податковий кредит
			колонка А	колонка Б
10		Придбання (виготовлення, будівництво, спорудження, створення) товарів/послуг та необоротних активів на митній території України	X	X
10.1	D1	з основною ставкою	199 429	39 886
10.2	D1	зі ставкою 7 %	7 181 324	502 693
10.3	D1	зі ставкою 14 %	-	-
10.4		з нульовою ставкою та/або без податку на додану вартість	-	X
11		Ввезені на митну територію України товари, необоротні активи	X	X
11.1		з основною ставкою	-	-
11.2		зі ставкою 7 %	-	-
11.3		зі ставкою 14 %	-	-
12		Погашені податкові векселі (підрозділ 3 розділу XX "Перехідні положення" Кодексу)	-	-
13		Послуги, отримані від нерезидента, місце постачання яких знаходиться на митній території України	X	X
13.1	D1	з основною ставкою	-	-
13.2	D1	зі ставкою 7 %	-	-
14	D1	Коригування податкового кредиту	-	-
15	D6	Коригування податкового кредиту у зв'язку з перерахунком частки використання необоротних активів, придбаних до 01 липня 2015 року, в оподатковуваних операціях	-	-

16		Від'ємне значення, що включиться до складу податкового кредиту поточного звітного (податкового) періоду:	X	-
16.1		значення рядка 21 попереднього звітного (податкового) періоду	X	-
16.2		збільшено/зменшено залишок від'ємного значення за результатами поданих уточнюючих розрахунків*	X	-
16.3		збільшено/зменшено залишок від'ємного значення за результатами перевірки контролюючого органу*	X	-
17		Усього податкового кредиту (сума значень рядків (10.1 + 10.2 + 10.3 + 11.1 + 11.2 + 11.3 + 12 + 13.1 + 13.2) + 13.2 (-/+) + 14 (-/+) + 15 (-/+) + 16 (-/+) колонки Б)	X	542 579

Код рядка	Код доданка	III. РОЗРАХУНКИ ЗА ЗВІТНИЙ ПЕРІОД	Сума податку на додану вартість
18		Позитивне значення різниці між сумою податкового зобов'язання та сумою податкового кредиту поточного звітного (податкового) періоду (рядок 9 - рядок 17 декларації) (позитивне значення), яке сплачується до державного бюджету	89 609
19		Від'ємне значення різниці між сумою податкового зобов'язання та сумою податкового кредиту поточного звітного (податкового) періоду (рядок 17 - рядок 9 декларації) (позитивне значення)	-
19.1		з рядка 19 сума перенесення від'ємного значення над сумою, обчисленою відповідно до пункту 200 ¹ .3 статті 200 ¹ розділу V Кодексу на момент подання податкової декларації	-
20		Сума від'ємного значення, що не перевищує суму, обчислену відповідно до пункту 200 ¹ .3 статті 200 ¹ розділу V Кодексу на момент подання податкової декларації (рядок 19 - рядок 19.1), яка:	-
20.1		зараховується у зменшення суми податкового боргу з податку на додану вартість	-
20.2	D3, D4	підлягає бюджетному відшкодуванню (рядок 20.2.1 + рядок 20.2.2) (рядок 3 D3):	-
20.2.1		на рахунок платника у банку/небанківському наданому платіжних послуг	-
20.2.2		у рахунок сплати грошових зобов'язань або погашення податкового боргу з інших платежів, що сплачуються до державного бюджету	-
20.3		зараховується до складу податкового кредиту наступного звітного (податкового) періоду (рядок 20 - рядок 20.1 - рядок 20.2)	-
21	D2	Сума від'ємного значення, що зараховується до складу податкового кредиту наступного звітного (податкового) періоду (рядок 19.1 + рядок 20.3 декларації) (переноситься до рядка 16.1 декларації наступного звітного (податкового) періоду)	-

-	Відмітка про подання за останній звітний (податковий) період у разі анулювання реєстрації платником податку
-	Відмітка про застосування касового методу податкового обліку

X	Відомостей про суми податку на додану вартість, зазначених у податкових накладних/розрахунках коригування до податкових накладних, не зареєстрованих в Єдиному реєстрі податкових накладних, та про податковий кредит з урахуванням його коригування (D1) (додаток 1)
-	довідки про суму від'ємного значення звітного (податкового) періоду, яка зараховується до складу податкового кредиту наступного звітного (податкового) періоду (D2) (додаток 2)
-	розрахунку суми бюджетного відшкодування (D3) (додаток 3)
-	заяв про повернення суми бюджетного відшкодування та/або суми коштів на рахунок у системі електронного адміністрування податку на додану вартість платника податку та/або врахування реєстраційної суми платника податку, що реорганізується, в обчисленні реєстраційної суми правонаступника (D4) (додаток 4)
X	розрахунку сум податку на додану вартість, не сплачених суб'єктом господарювання до бюджету у зв'язку з отриманням податкових пільг, та/або показників відповідно до яких підприємства (організації) належать до підприємств (організацій) осіб з інвалідністю, та окремих показників, визначених пунктом 68 підрозділу 10 розділу XX "Перехідні положення" Кодексу (D5) (додаток 5)
-	розрахунку (перерахунку) частки використання товарів/послуг, необоротних активів в оподатковуваних операціях (D6) (додаток 6)
-	заяв про допущення продавцем товарів/послуг помилок при зазначенні обов'язкових реквізитів податкової накладної та/або порушення продавцем/покупцем граничних термінів реєстрації в Єдиному реєстрі податкових накладних податкової накладної та/або розрахунку коригування (D7) та відповідних документів
-	повідомлення про делегування філіям (структурним підрозділам) права складання податкових накладних та розрахунків коригування (додаток 1 до Порядку)
-	ит. оригіналів митних декларацій (у разі якщо митне оформлення товарів, вивезених за межі митної території України, здійснювалося не з використанням електронної митної декларації)
-	доповнення (за довільною формою) відповідно до пункту 46.4 статті 46 глави 2 розділу II Кодексу:

* Збільшено/зменшено залишок від'ємного значення за результатами перевірки контролюючого органу на підставі податкового повідомлення-рішення та/або уточнюючого розрахунку:

Дата	Номер	Сума, грн (+/-)
-	-	-

Дата подання 1 9 . 0 2 . 2 0 2 4

Наведена інформація є повною і достовірною.

Керівник (уповноважена особа) / фізична особа (законний представник)

ЕП Гришук
Остан Іванович

Остан Гришук
(Власник ім'я ПР13110002)

Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта 2

2 7 1 8 7 0 1 3 9 8

