

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на здобуття освітнього рівня “бакалавр”

на тему

“Облік, контроль та економічний аналіз розрахунків із заробітної плати в медичних закладах”

Виконав: студент 4 курсу, групи ОО-42
спеціальності 071 “Облік і
оподаткування”

Пліш Владислав Євгенович

Керівник: д.е.н., проф. Баланюк І. Ф.

Рецензент: д.е.н., проф. Левандівський
О.Т.

Івано-Франківськ – 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ	5
1.1.	5
1.2.	10
1.3.	15
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	22
2.1 Організація здійснення розрахунків з оплати праці медичного закладу	22
2.2 Методика обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності	29
2.3 Формування показників звітності за розрахунками з оплати праці медичного закладу	35
РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ ТА НАПРЯМКИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ	42
3.1 Аналіз структури і динаміки розрахунків з оплати праці медичного закладу	42
3.2 Аналіз фонду оплати праці та ефективності його використання	48
3.3 Напрямки удосконалення розрахунків з оплати праці медичного закладу	54
ВИСНОВОК	61
Список використаних джерел	63
ДОДАТКИ	67

ВСТУП

Актуальність теми. Організація обліку, контролю та аналізу оплати праці персоналу є невід'ємною частиною господарської діяльності установи та основним джерелом доходів її працівників. Використання праці в господарській діяльності бюджетних органів. Це загалом важливо та є ключовим елементом для управління економікою.

Обраною темою дослідження є організація обліку та аналізу заробітної плати в системах звітності, яка є важливою та актуальною, оскільки має значний вплив на ефективність, підвищення продуктивності праці та ефективність формування трудових ресурсів.

Мета і завдання дослідження представлено поглиблене дослідження бухгалтерського обліку та аналізу оплати праці бюджетних установ, порівняння теорії та практики. Для досягнення поставлених цілей вирішувалися наступні завдання:

- досліджено сутність оплати праці, її класифікація та функції;
- розкрито законодавче регулювання розрахунків з оплати праці;
- досліджено особливості відображення розрахунків із заробітної плати в системі звітності в медичних закладах;
- розглянуто організацію здійснення розрахунків з оплати праці медичного закладу;
- розкрито методику обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності;
- визначено методи формування показників звітності за розрахунками з оплати праці медичного закладу;
- проведено аналіз структури і динаміки розрахунків з оплати праці медичного закладу;

- здійснено аналіз фонду оплати праці та ефективності його використання;
- розроблено напрямки удосконалення розрахунків з оплати праці медичного закладу.

Об’єктом дослідження є господарські операції, пов’язані з обліком та аналізом заробітної плати в системі звітності КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради.

Предметом дослідження є розроблено теоретико-методологічний підхід до врахування аналізу заробітної плати в системі звітності установи.

Методи дослідження. Для підготовки магістерської роботи за обраною темою дослідження були використані наступні методики: діалектичний – для самостійного формулювання сутності категорії заробітної плати; інтеграція – для з’ясувати зв’язків між проблемами трудових відносин; абстракція – підсумування результатів та узагальнення отриманих результатів для створення подальших дослідницьких пропозицій; графічний – для візуального відображає досягнутих результатів.

Інформаційну базу дослідження включає нормативно-правові документи, наукові праці, фінансову літературу, статистичні дані, податкову та бухгалтерську звітність, інформаційно-аналітичні огляди, первинні документи та журнали КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради.

Структура. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел, додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ

1.1. Сутність оплати праці, її класифікація та функції

Основним джерелом доходу персоналу закладу є заробітна плата, яка складає більшу частину усіх виплат працівників. Розмір доходу працівника залежить від матеріального заохочення та стимулювання до праці, а розмір – від результатів діяльності підприємства. Застосування прогресивних форм оплати праці або систем з дозволяє урахувати результати діяльності кожного працівника. Розрахунок заробітної плати працівника вимагає здійснення заходів щодо поліпшення ситуації. На всіх етапах економічного і соціального розвитку основним стимулом праці завжди була матеріальна винагорода за працю.

Сучасні економічні джерела містять широкий спектр думок і уявлень щодо природи заробітної плати. Так, за визначенням В. Д. Базилевича, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, що виплачується роботодавцем, затвердженою організацією, працівникові за виконану ним роботу за трудовим договором [1, с.89].

Ф.Ф. Бутинець заробітну плату розглядає як винагороду працівникам, що відображає зміну вартості та ціни праці [2, с.71].

Д. Д. Гордієнко наголошує, що заробітна плата – це, як правило, грошова винагорода, що виплачується власником, затвердженою організацією, працівникам за виконану роботу, яку він виконує [3, с. 90].

В. Г. Золотогоров визначає заробітну плату як: суму грошових (валютних) та/або натуральних виплат, отриманих (нарахованих) працівником за певний період (день, місяць, рік) [4, с.121].

В. І. Наumenко зазначає, що заробітна плата є частиною грошової оцінки, яка нараховується працівникам у результаті розподілу відповідно до того, наскільки добре вони витрачають [5, с. 94].

С. В. Мочерний визначає заробітну плату як грошовий вираз витрат і ціни робочої сили та часткової ефективності функціонування робочої сили, що виражається як результат праці [6, с. 101].

На думку Н. Пашти, заробітна плата об'єктивно необхідна для відтворення робочої сили і для ефективної фінансової діяльності виробництва, є важливим фактором рентабельності, відповідає досягнутому рівню розвитку, досягнутому продуктивними силами, та зростає пропорційно ефективності праці. Це не доходи, а витрати компанії на виробництво робочої сили на суспільно необхідному рівні [7, с. 31].

І. Л. Петровав вважає заробітну плату винагородою, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу згідно з трудовим договором [8, с.220].

В. Б. Усач вважає, що заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, що виплачується власником або дорученою організацією працівникові за виконану ним роботу, відповідно до трудового договору [9, с. 53].

Швець Л.П. визначає заробітну плату як частину собівартості продукції і в той же час є найважливішим чинником у забезпеченні значних виплат працівникам з найкращими результатами [10, с. 42].

Сутність поняття “оплата праці” є не лише предметом наукових досліджень, але й кожен із дослідників визначає його своїми роз’ясненнями, нормативно-правовими положеннями та законами, основним із яких є Закон України “Про оплату праці”. відповідно до якого розкриваються основна сутність даного терміну.

Сутність поняття “заробітна плата” розкривається не лише в наукових роботах вчених, які по-своєму визначають це поняття, а й у нормативно-правових актах. Основним носієм є національне законодавство. Заробітна плата зазвичай нараховується у грошовій формі, а роботодавці виплачують працівникам у трудових договорах за виконану роботу [11].

Концептуальний характер заробітної плати відображається в її функціях в процесі суспільного виробництва (рис. 1.1).

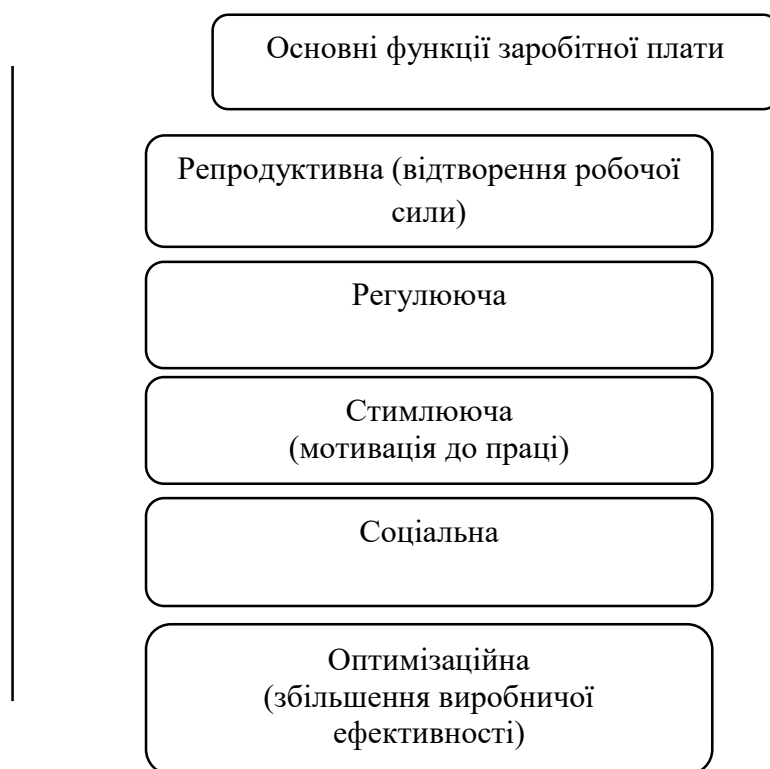


Рис. 1.1 Функції заробітної плати

Репродуктивна функція є найважливішою з усіх функцій. Оскільки заробітна плата є джерелом виробництва праці, її параметри є основою для оцінки товарів, роботи та послуг. Принципом їх реалізації є нормальне функціонування людини шляхом залучення її до додаткової праці.

Як уже згадувалося, заробітна плата є чудовим джерелом мотивації. Бажання працівника покращити своє матеріальне становище та задовольнити власні потреби та потреби інших допомагає їм працювати продуктивно та підвищувати якість роботи, стимулює розвиток власних здібностей. Це покращує працездатність і забезпечує вищий рівень активності та роботи. Ці умови створюють мотиваційну функцію для ефективного дизайну робочого місця та сприяють покращенню якості, продуктивності та робочої сили кожного працівника.

Узагальнення тлумачення терміну “зарплата” наведено в Додатку А.

Ми погоджуємося із виокремленими вище твердженнями, що заробітна плата – це компенсація, яку отримують працівники закладу за час і роботу, які вони витрачають у процесі створення товарів чи надання послуг. Тому ми надаємо власне визначення, а саме: заробітна плата є частиною економічних стимулів, які відображають відносини роботодавець-працівник і відповідають кваліфікації працівників та якісним і кількісним характеристикам їх роботи.

Відповідно до чинного законодавства заробітна плата підприємця поділяється на основну, додаткову та інші результативні та компенсаційні виплати (рис. 1.3)

Основна заробітна плата медичного закладу – це винагорода, що виплачується працівнику за виконану роботу з урахуванням певних правил, таких як час, продуктивність, відповідальність і стаж роботи. Для розрахунку нормативної заробітної плати необхідні дані з графіків, виробничих відомостей і тарифних планів.

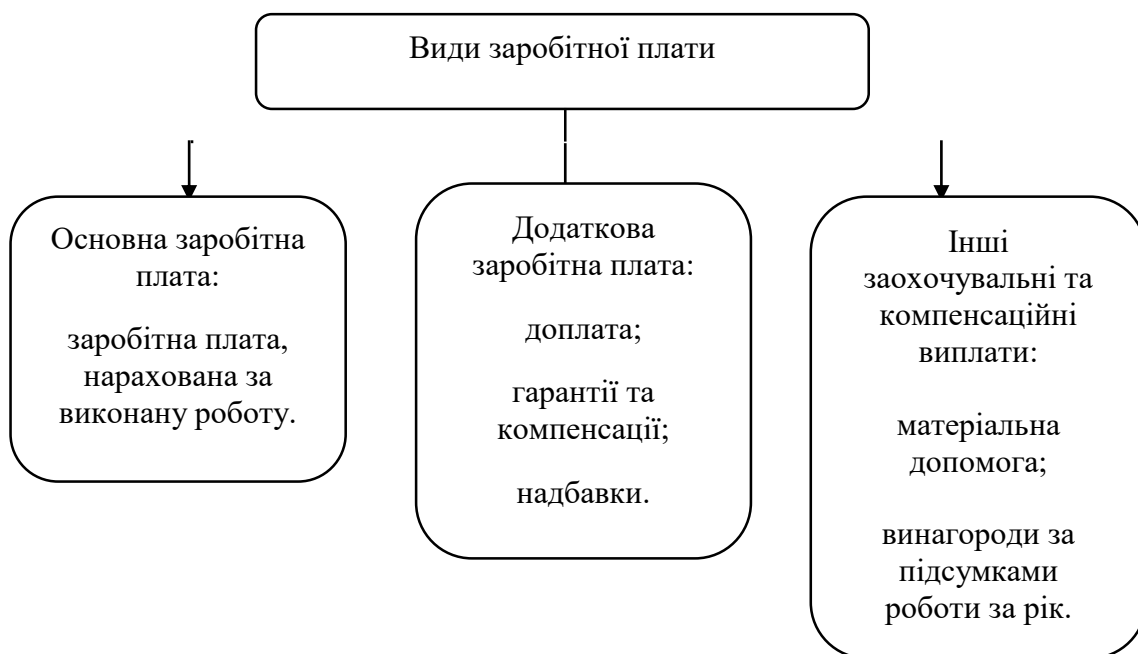


Рис. 1.3 Види заробітної плати підприємстві

Розподіл заробітної плати враховує вплив об'єктивних виробничих процесів і умов праці, постійну різницю в кваліфікації працівників, складності

робіт і обов'язків, умов праці та інтенсивності соціально нормальних навантажень [12, с.62].

Доплати є компенсацією понаднормових витрат на оплату праці працівників, підвищують фінансову ефективність підприємства та призводять до конкретних винахідницьких досягнень винагороди та гарантії такої винагороди. Для цілей бухгалтерського обліку всі доплати розраховуються виходячи із середнього заробітку, табелів обліку робочого часу та інших відповідних документи, що фіксують відпрацьований компанією час.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це значні грошові виплати, які не регулюються чинним законодавством і включають різноманітні матеріальні виплати та винагороди за результати роботи працівників організації протягом року.

Рівень зарплати може змінюватися в залежності від певних факторів, таких як:

- ефективність роботи підрозділу;
- зміни потреб у людських ресурсах;
- рівень безробіття;
- змінна вартість у споживчому кошику;
- вплив профспілок;
- зв'язок між ринком праці та цінами на товари та послуги;
- вплив з боку державних установ та органів влади тощо.

Ефективність компанії є одним із найважливіших факторів, що впливають на рівень заробітної плати. Якщо фінансовий результат позитивний і навпаки, то рівень заробітної плати може коливатися. Завдяки інноваційним розробкам у технологіях багато завдань, які раніше вирішувалися людьми, тепер виконують машини. Технічне оснащення підприємства замінює десятки людей у виробництві тих чи інших товарів. У більшості випадків компаніям потрібен менеджер, який буде контролювати роботу обладнання. Тому результатом є зміни у складі структури персоналу.

Величину впливу безробіття на формування заробітної плати можна визначити як лінійну. Чим вищий рівень безробіття, тим меншу заробітну плату пропонують заклади своїм працівникам. Це відбувається тому, що попит на робочу силу на ринку праці перевищує пропозицію, що призводить до надлишку та недооцінки праці.

Це свідчить про те, що заробітна плата має пряму залежати від результативності праці і водночас впливати на продуктивність праці, сприяти розвитку надання медичних послуг, підвищувати ефективність праці, покращувати результативність праці як кількісно, так і якісно. Функція заробітної плати є ключовим фактором, що визначає характер і застосування оцінки учасників ринку праці, і на практиці виключення будь-якої функції матиме негативний вплив через економіку і, можливо, світову кризу.

1.2. Законодавче регулювання розрахунків з оплати праці

Воєнний стан на території нашої держави призводить до ряду перетворень, які необхідно здійснити на благо всіх людей і суспільства в цілому. Зокрема, до таких соціально-економічних явищ відносяться такі соціально-економічні відносини, як охорона праці, зайнятість і саморозвиток працівників. Найбільш проблемними є ті, що стосуються регулювання організаційних підрозділів та ефективної системи оплати праці.

Заробітна плата працівників сьогодні є однією з найбільш суперечливих категорій, оскільки умови праці та різноманітні інтереси працівників відображають усі аспекти соціальних та виробничих відносин (продуктивність та успішність). Заробітна плата вважається одним із найважливіших показників, оскільки характеризує соціально-економічне становище країни та пов'язана з продуктивністю праці.

В Україні регулювання оплати праці базується на чинному законодавстві та здійснюється на трьох рівнях: мікро-, мезо- та макрорівні.

Існують документи на всіх рівнях, що регламентують законність трудових процесів (рис. 1.4).



1.4 Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці

На макрорівні розробляються та впроваджуються правові інструменти, які пов'язують усі види діяльності та яких компанії зобов'язані дотримуватися. На мезорівні вплив нормативних правових підстав проявляється лише в окремих галузях через їх особливості. На мікрорівні юридичні документи створюються самими організаціями, але вони базуються на існуючій правовій базі. Не дивно, що заробітна плата та її похідні є

системою і потребують ефективної організації. Кожен нормативно-правовий акт однаково регулює різні сфери соціально-трудових відносин, а саме:

1. ст. Статтею 48 Конституції України від 28 червня 1996 року № 254к / 96 (зі змінами) встановлено, що кожен має право на працю, свободу вибору і свободу вибору умов своєї діяльності. Відповідно до статей 44-46 працівникам гарантується захист їх соціально-економічних інтересів [13].

2. КЗпП України від 10 грудня 1971 року № 322 – VIII (зі змінами та доповненнями) – розділи II, VI, VII, VIII, визначає правові основи громадян України та надає гарантії, що особи можуть самостійно визначати свою продуктивність і творчу роботу [14].

3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI регулює відносини між працівниками, підприємствами та державою у сфері адміністрування податків. Зокрема, закон визначає перелік податків і зборів, що сплачуються. В Україні порядок його здійснення, умови, підстави, базу та предмет оподаткування, а також права працівників, діяльність суб'єктів господарювання, обов'язки уповноважених органів податкового адміністрування та відповідальність за недотримання чинного законодавства [15].

4. Закон України від 24 березня 1995 року “Про оплату праці” № 144/95-VIII (зміни та доповнення) регулює базу оплати праці працівників у трьох основних аспектах; правових, економічних та організаційних [11].

5. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року № 504-VIII гарантує працівникам право на відпустку на законодавчому рівні та надає працівникам можливість отримувати відпустки. тривалість, порядок та умови проведення задоволення своїх потреб, самостійність, саморозвиток тощо [16]. Відповідно до цього закону право на відпустку мають громадяни, які працюють на підприємствах і в організаціях, що здійснюють діяльність, а також особа, яка працевлаштована за трудовим договором з фізичною особою.

Чинне законодавство передбачає два види відпусток

1) Основна відпустка.

2) Додаткова відпустка:

- додаткова відпустка з роботи із шкідливими умовами праці та з погіршенням умов праці.

- додаткова відпустка за особливі види робіт.

- інші встановлені законом вихідні дні [16].

Сам час відпустки обчислюється в календарних днях. Усі працівники мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 24 днів.

Методика нарахування відпускних не включає:

- дні відпустки в святковий період.

- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей-інвалідів або повнолітніх дітей I групи підгрупи А, з дитинства [16].

Проте працівники можуть мати право на відпустку без збереження заробітної плати для власних потреб, саморозвитку та соціального забезпечення відповідно до чинного законодавства. Цей аспект дозволяє обом сторонам вирішувати питання, що виникають із сімейних чи інших причин. Дні оплачуваної відпустки працівника зараховуються до стажу роботи працівника та використовуються при наданні майбутніх днів щорічної відпустки.

6. Закон України від 1 липня 1993 року № 3357-XII “Про колективні договори і угоди” (зі змінами) регулює порядок підготовки, укладення та правові основи їх виконання [17].

7. Закон України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” № 2258-VIII від 21.12.2017 № 2258-VIII забезпечує правові засади здійснення моніторингу за виплатою заробітної плати в Україні. Він визначає права та обов'язки осіб, які здійснюють спостереження та контроль, і відповідальність за порушення чинного законодавства [18].

8. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 р. № 996-XIV забезпечує правові основи здійснення бухгалтерського обліку згідно національних положень, організацію оплати

праці в установі та порядок відображення даних із заробітної плати в звітності [19].

9. Закон України “Про визначення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” від 12 жовтня 2009 року визначає розмір мінімальної заробітної плати та забезпечує соціальний захист громадян України в економічному і соціальному стані та в умовах фінансової кризи. [20]. Підставою для визначення прожиткового мінімуму на 2023 рік є Закон України “Про Державний бюджет України на 2023 рік”. Відповідно до вищезазначених нормативно-правових документів, а саме Кодексу законів про працю України та Закону України “Про оплату праці”, визначається характер та сутність поняття мінімальної заробітної плати, а саме: для некваліфікованих робітників встановлювалися граничні розміри заробітної плати, роботодавці не мали права встановлювати заробітну плату нижчу від звичайної місячної заробітної плати за звичайну роботу. З 1 січня 2023 року мінімальна заробітна плата в Україні становить 6700 гривень.

10. Від 08 липня 2010 року № 2464-17 Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” із змінами та доповненнями передбачає закон про відбір, обробку та перерахування, визначає стратегічну та організаційна основа. Також описано персональні дані осіб, які сплачують внески на соціальне страхування, умови і порядок здійснення платежів до державного бюджету [21].

11. Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII містить основні положення конституційного права громадян на охорону життя і здоров'я під час їх трудової діяльності, єдиний порядок організації охорони праці в Україні [22].

12. Положення (стандарт) № 26 “Виплати працівникам” з бухгалтерського обліку в медичному секторі. Ця конвенція використовується установами медичного сектора для їх бухгалтерського обліку. П(С)БО 26 закладено методологічні основи бухгалтерського оформлення інформації про

окремі операції, у тому числі касові та безготівкові операції, що здійснюються працівниками, та відображення цієї інформації у фінансовій звітності [23].

Визначення, що містяться в бухгалтерському обліку, відіграють важливу роль для медичних закладів, включаючи компенсацію за неробочий час, на яку мають право працівники, виплати по закінченню трудової діяльності, які виплачуються відповідно до законодавства після того, як працівники залишають організацію, і чи виплачується поточна заробітна плата. Такі виплати оплачуються повністю 12 місяців після закінчення місяця, в якому працівник виконував зазначену роботу.

13. План бухгалтерського обліку формує структуру рахунків і субрахунків, які використовуються і медичними установами для цілей бухгалтерського обліку. Медичні заклади також можуть зберігати відповідні коди субрахунків у своєму плані рахунків та вводити нові субрахунки відповідно до власних потреб [24].

Органи виконавчої влади та профільні міністерства мають право відповідно до власних потреб робити методичні висновки щодо застосування правил бухгалтерського обліку в підпорядкованих їм організаціях. Великий прогрес спостерігається в нарахуванні заробітної плати. Однак у відповідних законах є певні протиріччя. Незважаючи на те, що органи державної влади України жорстко регулюють виплату заробітної плати на всіх рівнях, є питання, які потребують подальшого дослідження та роз'яснення, наприклад, трудове право та поняття “заробітна плата” в Кодексі законів про працю України та Законі України “Про оплату праці” унеможливають тлумачення даної категорії. Законі України “Про відпустки” дозволяє розраховувати відпустку не за робочими, а за календарними днями. Це обмежує конституційні права громадян, передбачені статтею 32 Конституції України, і безпосередньо впливає на доходи працівників.

1.3. Особливості відображення розрахунків із заробітної плати в системі звітності в медичних закладах

Основною складовою механізму оплати праці на підприємствах є форма і система її розрахунку, яка виступає сполучною ланкою між нормуванням праці та системою оплати праці та засобом досягнення конкретних показників якості праці. Ці компоненти системи оплати праці допомагають визнати та встановити взаємозв'язок між винагородою та кількістю, якістю та ефективністю виконаної роботи.

Медичний заклад – це неприбуткова організація, яка утримується за рахунок коштів місцевого або державного бюджету. Медичним установам властива така специфіка роботи:

1) у медичних установах надання державних послуг є діяльністю, а не річчю, тому робота передбачає фізичну працю, але передусім інтелектуальні витрати.

2) переважна кількість робіт у загальній вартості: поточні витрати на робочу силу становлять від 60% до 85%.

3) висока кваліфікація державного та агенційного персоналу. Це незвичайне співвідношення між кількістю працівників у різних групах кваліфікації та якістю персоналу агентства. Професіонали складають близько 50% робочої сили в таких галузях, як мистецтво, освіта та медицина, і їхня структура різна. На підприємствах за питомою вагою є умовно постійні фактори (оклади, тарифи) або змінні фактори (компенсація, винагорода) [25, с. 39].

Система оплати праці та її форми доповнюють одна одну і утворюють механізм розрахунку розміру оплати праці кожного працівника підприємства. Система оплати праці – це сукупність законодавчих правил виплати частини заробітної плати в обмін на роботу.

Тарифна система включає наступні компоненти: тарифно-кваліфікаційну картку, тарифну мережу (сітку), тарифні категорії та

коефіцієнти, тарифні ставки, такі як підвищення ставок та компенсація за відхилення від нормальних умов праці (рис. 1.6).

Тарифно-кваліфікаційний довідник – нормативний документ, що встановлює розряди і кваліфікацію працівників і розрізняє заробітну плату за складністю, напруженістю та умовами праці, організованою та згурпованою за змістом економічної діяльності Перелік нормованих професій.

Тарифна сітка являє собою велику кількість груп і посад і відповідних тарифних коефіцієнтів, значення яких визнається рівним і залежно від того, наскільки обраний показник перевищує тарифну ставку першого розряду.

При складанні тарифної таблиці для підприємств, економічне становище яких вважається нестабільним, найефективніше поступово підвищувати тарифний коефіцієнт за абсолютними і відносними значеннями.

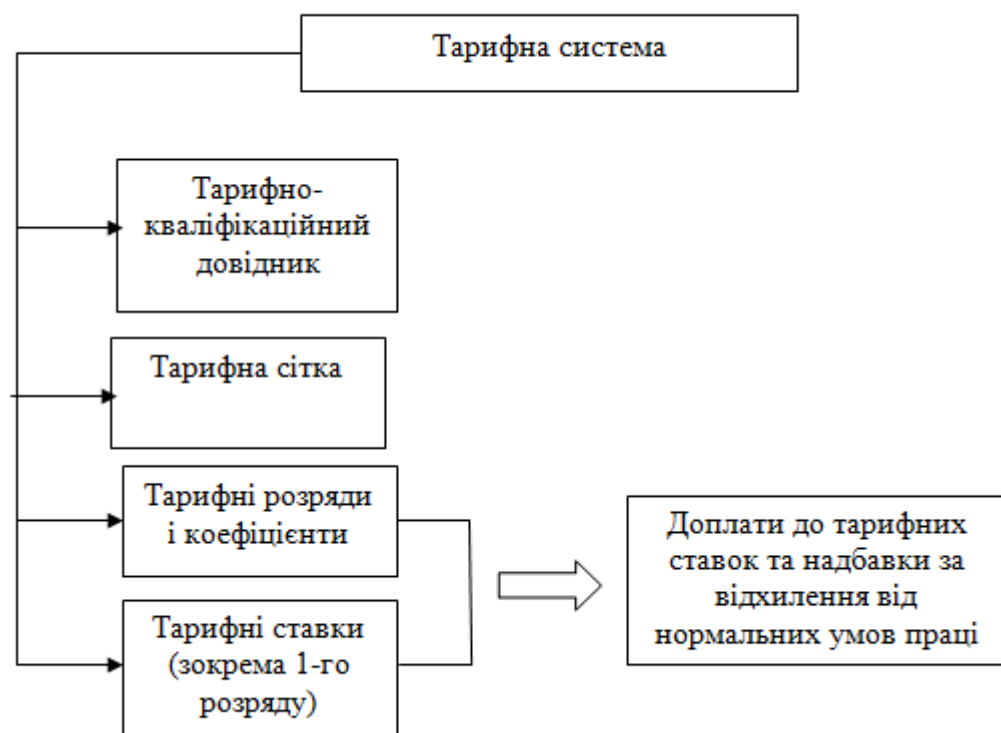


Рис. 1.6 Складові елементи тарифної системи

Тарифна ставка – це погодинна, місячна або річна ставка заробітної плати, виражена у грошовому виразі за одиницю відпрацьованого часу.

Тарифна ставка наступного розряду розраховується з тарифної сітки та тарифної ставки працівника першого розряду. Тарифні ставки працівників першої ланки, як правило, встановлюються в колективному договорі підприємства [25, с. 98].

Посадові оклади в єдиній тарифній сітці розраховуються шляхом множення посадових окладів працівників першого тарифного розряду на конкретний тарифний коефіцієнт. При обчисленні посадових окладів у гривнях, копійки понад 0,5 - округлені до найближчої гривні, інакше не враховуються.

Нарахована з цього приводу заробітна плата працівників індексується відповідно до Закону України “Про індексацію грошових доходів населення” [26]. Тарифи і посадові оклади в окремих сферах, наприклад в освіті і культурі, розраховуються на основі річних тарифних ставок, встановлених митницею, а розряди і посади працівників цих установ зазначаються в тарифному розкладі.

При укладанні колективних договорів сторонам доводиться мати справу з багатьма факторами та обставинами.

- враховується загальна діяльність підприємства та його фінансові можливості протягом дії колективного договору;
- враховується середньомісячна заробітна плата підприємства на кінець минулого року;
- при визначенні оптимальної “чистки” тарифної мережі враховується поточна економічна ситуація;
- дотримання умов національного законодавства про гарантовану мінімальну заробітну плату, що означає, що ставки заробітної плати для працівників, якщо вони встановлені в рамках схвалення колективних договорів, за деяких обставин не можуть бути нижчими за мінімальну заробітну плату за рівнями згоди.

До тарифних ставок премії і доплати за відхилення від нормальних умов праці відносяться доплати за надурочну роботу, роботу в нічний час, святкові дні, відпустки тощо [37, с. 34]. Організації можуть включати надбавки до

собівартості продукції як оплату висококваліфікованої або спеціалізованої праці та виконання різноманітних завдань, терміново та своєчасно виконаних. Завдання та персональні винагороди визначає керівник підприємства на власний розсуд. Усі підприємства різних організаційно-правових форм мають право використовувати частини своєї системи оплати праці працівників у будь-якому порядку, крім випадків, передбачених законодавством.

Форми та системи оплати праці працівників медичних закладів відображено на рис. 1.7.

Існує два способи оплати праці: погодинна та відрядна оплата праці. Оплата заробітної плати за виконану працівником роботу залежить від обсягу виробленої продукції (праці, послуг) і відрядної ставки, за якою роботодавець повідомляє працівнику ціну (праці, послуг) за одиницю продукції. виробництва з урахуванням складності та умов роботи називається відрядною формою оплати [28, с.111]. Головною умовою застосування єдиної системи оплати праці є наявність кількісних показників роботи. Щоб застосувати цю компенсацію, заздалегідь необхідно установити і визначити стандарти діяльності, чітко задокументувати їх виконання та суворо контролювати всі процеси, щоб гарантувати, що забруднення процесу, безпека та надмірне споживання продукції не будуть впливати на якість наданих послуг.

Форма погодинної оплати праці визначається кількістю відпрацьованих годин як постійним обсягом роботи та тарифною ставкою. Погодинна оплата праці використовується, коли характер виробничої діяльності фірми змінюється в різних порядках від місця до місця раціонально чи розумно, щоб оптимізувати виконану роботу (наприклад, ремонт обладнання, медичні послуги тощо).

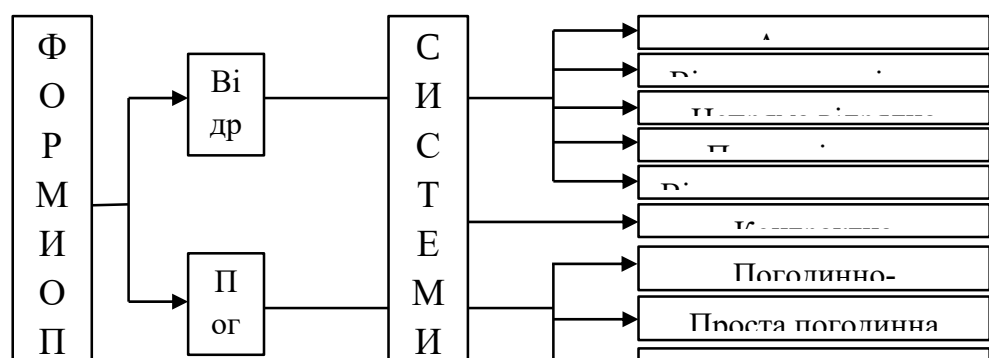


Рис. 1.7 Форми та системи оплати праці

Завдяки сучасній техніці підвищилися вимоги до точності та чистоти технологічного процесу, що впливає на загальну якість послуг, яка може краще відповідати зазначеним вимогам [29, с. 251]. Погодинна оплата праці найчастіше застосовується до керівників, професіоналів і медичного персоналу і зазвичай базується на місячній заробітній платі (ставці) [30, с. 142].

Кожна з наведених вище форм оплати праці пропонує різні розрахунки заробітної плати, які компанії обирають залежно від деталей своєї організації та виробництва. за відрядну оплату.

У закладах охорони здоров'я посадові оклади лікарів визначаються відповідно до посадових функцій, категорії та типу закладу, в якому вони працюють. Підвищення посадових окладів здійснюють завідувачі відділів або лабораторій.

Державні службовці, або працівники державних установ, отримують оплату праці на основі стипендій, премій і надбавок за вислугу років.

Так само розраховуються місячні посадові оклади медичних установ і посадові оклади працівників у вищих галузях.

Зокрема, в медичних установах є багато професій, за якими, окрім основних, визначених у трудовому договорі, працівники виконують додаткові завдання за іншими професіями. Оплата за сумісництвом визначається адміністрацією закладу. Основа для заощаджень із заробітку працівників, які працюють за сумісництвом. Там, де враховуються надбавки, вони завжди включаються до середньої зарплати, наприклад, коли лікар також обіймає посаду в медичному закладі, наприклад, заступника головного лікаря.

Тому заробітна плата є важливим мотиваційним фактором у системі економічної діяльності будь-якої фірми, в тому числі й закладів охорони здоров'я, а вибір форми та системи оплати праці визначає ефективність діяльності суб'єктів господарювання. Слід зазначити, що оплата праці – складний процес із тісним зв'язком між роботодавцями, працівниками та державою.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

2.1 Організація здійснення розрахунків з оплати праці медичного закладу

Організація бухгалтерського обліку виявляється як процес створення сприятливих умов для ведення обліку та їх підтримання рівня в будь-який час, також ця категорія спрямована на організацію загального обліку та надання достовірної інформації. Це розглядається як низка простих дій на різних рівнях управління з метою систематизації та узагальнення інформації на рахунках бухгалтерського обліку про співробітників організації.

Бухгалтерський облік складається з трьох частин, а саме:

1. організація складається з певних правил, що забезпечують функціонування бухгалтерського обліку.
2. методологія – сукупність методів і прийомів, на які покладається суб'єкт господарювання у своїй господарській діяльності.
3. технічні переваги – вибір двох форматів виставлення рахунків.

Основними цілями організації оплати праці на підприємствах є чітка розцінка праці, визначення систем показників та затвердження форм ведення документації та обліку.

Найважливішим завданням під час організації розрахунків із заробітної плати є:

- спостереження за чисельністю робітників;
- застосування робочого часу персоналу закладу;
- додержання трудової дисципліни;
- обчислення робочого часу;
- встановлення норм обслуговування;
- керування розрахунком бюджету та ін.

В Україні нарахування заробітної плати здійснюється згідно з чинним законодавством: нормативно-правовими актами, генеральними угодами, галузевими угодами, колективними договорами та угодами та іншими внутрішніми документами суб'єктів господарювання (рис. 2.1).



Рис. 2.1 Схема проведення організації розрахунків заробітної плати в Україні

Хоча мета організації бухгалтерської праці підприємств, виплата її заробітної плати на кожному підприємстві однакова, на технологію обліку та роботу бухгалтерів безпосередньо впливає діяльність відділу, технічного відділу та організації ведення діяльності [31].

Розрахунки, прямо пропорційно пов'язані з оплатою праці, включають: структуру заробітної плати, величину заробітної плати, нарахування та виплати соціального страхування.

Працівники медичних закладів не отримують спеціальних відрахувань із заробітної плати порівняно з працівниками промисловості. Ці відрахування здійснюються відповідно до загальних положень законодавства України. Вони поділяється на добровільне відрахування та примусове відрахування. Добровільне відрахування здійснюється за згодою працівника. Це підтверджується заявами працівників.

Обов'язкове відрахування є:

1) Податок на доходи фізичних осіб: щомісяця із загального оподаткованого доходу від основної та додаткової роботи.

Медичні заклади, які виплачують доходи працівникам, зобов'язані надавати відомості про нараховані доходи та утримані податки до податкової служби України відповідно до положень закону про податкові округи. Ставка податку 18% від бази оподаткування.

2) Податкова соціальна пільга (ПСП) – згідно з чинним законодавством, сума місячного оподаткованого доходу, яку платники податку мають можливість відраховувати із заробітної плати від одного роботодавця, а також мають право на відшкодування в кінці календарного року.

3) Податкове відшкодування (знижка) – сума, зазначена у відповідному документі, за рахунок коштів платника податку на придбання товарів або робіт фізичними та юридичними особами, які є резидентами звітного року, можуть зменшити результати повернення того ж року як заробітну плату, якщо це передбачено законодавством.

Одержувачі відшкодування податку повинні розрахувати свої доходи та витрати та подати загальну декларацію про доходи та витрати до місцевої податкової служби разом із відповідними документами та сумою тимчасового соціального страхування, виконавши такі дії у відділі технічного обслуговування.

Дослідження бухгалтерського обліку та аналіз оплати праці слід проводити на прикладі фінансово-господарської діяльності КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради, маючи нагоду

висвітлити вищезазначені проблеми та конкретні пропозиції щодо їх покращення.

Медичний заклад створено як комунальну установу та здійснює неприбуткову діяльність відповідно до законодавства України та статуту, затвердженого Міністерством охорони здоров'я України.

КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради є юридичною особою з самостійним балансом, державними рахунками в установах банків, печатками, кутовими знаками та штампами.

Медична діяльність в закладі охорони здоров'я здійснюється за ліцензією, виданою Міністерством охорони здоров'я України.

У КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради є штат бухгалтерів на чолі з головним бухгалтером. Автоматизований облік ведеться за використанням програми як ІС-ПРО, яка частково автоматизує облік заробітної плати, проте решту операцій здійснюються за допомогою звичайного пакету MS Office. Звітність до контролюючих органів подається за допомогою програмного продукту М.Е.ДОС. Ці програми дають можливість розрахувати заробітну плату, зробити всі відрахування та укласти договори з відповідальними особами.

КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради також сплачує ЄСВ із нарахованої заробітної плати персоналу. Усі комунальні установи, в яких працюють працівники, сплачують одноразову суму [27, с. 32].

Витрати на оплату праці штатних і самозайнятих працівників відображаються на рахунку “Розрахунки за виплатами працівникам”. Субрахунок 661 “Розрахунки за заробітною платою” використовується для збору інформації про розрахункові відомості працівників.

На цьому рахунку за кредитом буде відображатися нарахована заробітна плата та допомога по тимчасовій непрацездатності за перші 5 днів, а також премії, нараховані на цей рахунок.

За дебетом цього рахунку відображаються вирахування із заробітної плати, її виплати та суми заробітної плати, не отримані за певний період.

На сьогоднішній день відкрито кілька субрахунків для розрахунків по заробітній платі:

661/3 “Розрахунки з робітниками за товари, реалізовані в кредит”;

661/4 “Розрахунки з робітниками по безготівкових перерахувань на рахунках з внесків у банках”;

661/5 “Розрахунки із робітниками за безготівковими перерахуваннями вкладів по договорах з добровільного страхування”

661/6 “Розрахунок профспілкових внесків з членами безготівковим переказом”;

661/7 “Розрахунок працівників за кредитами банків”;

661/8 “Розрахунки та індивідуальні утримання за виконавчими документами”;

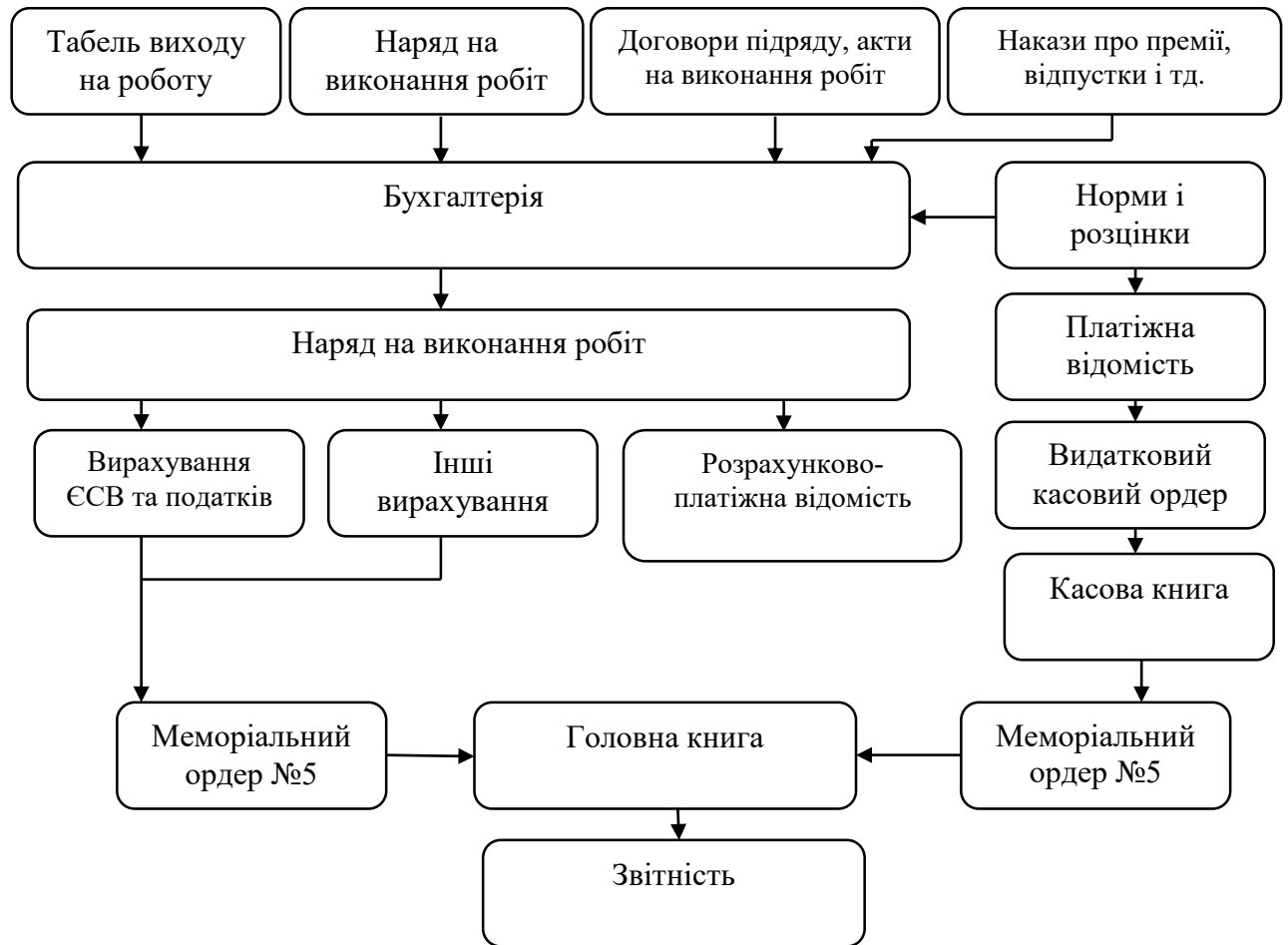
661/9 “Розрахунок інших послуг”.

Існує багато стандартних і нестандартних форматів документів для оформлення заробітної плати між роботодавцями та шукачами роботи. Кожен документ затверджується керівником підприємства, який затверджує систему документообігу. Він розроблений з урахуванням вимог законодавства.

Система подання документів для нарахування та виплати заробітної плати в КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради наведена на рисунку 2.2.

Для прийняття на роботу працівників державних установ КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради видається “Наказ про прийняття на роботу” (форма № П-1). На кожного працівника відділ кадрів виписує особову картку (форма П-2), в якій обов’язково зазначаються відомості про працівника, зберігає ці відомості в особовій справі працівника, присвоює працівнику обліковий номер.

У таблиці 2.1 наведені основні документи про заробітну плату, а також їх кількість та відповідальні за їх оформлення.



**Рис. 2.2 Документообіг облікових документів із зарплати праці
КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної
ради**

Трудова книжка є картою всіх трудових відносин працівника і є найважливішим документом, що містить інформацію про роботу, попередню роботу, потенційний статус працівника та причини звільнення. Для керівників це візитна картка майбутніх працівників. Під час прийому на роботу працівники зобов’язані пред’являти трудову книжку, але не обов’язково для тих, хто працевлаштовується вперше.

Цей документ зберігається в налаштуваннях бюджету лише для працівників, які працюють 5 і більше днів. Сумісники за цивільно-правовими договорами в книзі обліку не обліковуються.

Таблиця 2.1

**Типові облікові документи розрахунків з оплати праці у
КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної
ради**

№	Назва документа	Типова форма	Зміст документа	Хто підписує
1	Наказ про прийняття на роботу	П-1	Відомості під час приймання на роботу нового робітника	Керівник
2	Особова картка	П-2	Відомості під час приймання на роботу нового робітника	Новий працівник закладу
3	Особовий листок по обліку кадрів	П-4	Відомості під час приймання на роботу нового робітника з вищою освітою	Новий працівник закладу
4	Наказ про надання відпустки	П-6	Відомості про відпустку працівника	Керівник
5	Табель обліку використання робочого часу	П-13	Відомості узагальнення роботи працівника за місяць	Керівник, бухгалтер із заробітної плати
6	Розрахункова платіжна відомість	П-49	Відомості про видачу заробітної плати	Директор, Гол. бухгалтер

При звільненні працівника видається трудова книжка, обов'язково заповнюється особиста картка і записується одержане, книжка ведеться двома мовами українською та англійською. Тут вводиться така інформація:

- основні дані: П.І.Б., дата та місце народження працівника.
- інформація про припинення, статут, кадрові переведення, припинення та причини цього (за умови розгляду варіантів, згоди сторін та особливих міркувань).
- інформація про різні збори та заохочення.
- інформація про відкриття, винаходи та виплачені за них винагороди.

До трудової книжки не вносяться різні стягнення та штрафи. У разі припинення трудових відносин необхідно надати інформацію про свою

трудову діяльність згідно з вимогами чинного законодавства, а відповідні пункти та абзаци повинні бути визначені законодавством.

2.2 Методика обліку розрахунків з оплати праці в системі звітності

В економічній сфері “праця” означає будь-яку свідому діяльність, що потребує фізичної або розумової енергії та спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей. Методика збору даних про виплату заробітної плати (грошової та негрошової) працівниками медичної сфери визначена П(С)БО 26 “Виплати працівникам”. Основними завданнями організації обліку зайнятості, оплати праці та субсидій є:

- 1) показуйте точну та надійну інформацію про співробітників.
- 2) організувати повне оформлення та своєчасне оформлення документів про пільгове працевлаштування та заробітну плату;
- 3) організація безперервності потоку даних між структурними підрозділами та розрахунками заробітної плати;
- 4) організація своєчасного нарахування та виплати заробітної плати та допомоги;
- 5) своєчасне перерахування податків і платежів до бюджетів і фондів, пов'язаних з оцінкою та виплатою заробітної плати.

Метою розрахунку заробітної плати є створення умов для своєчасного і повного нарахування заробітної плати та її отримання. Виплата заробітної плати працівникам медичних закладів здійснюється відповідно до фінансової класифікації видатків [32, с.110]. До цієї категорії належать заробітна плата та фіксовані посадові оклади, гонорари або відсотки, матеріальна допомога, у тому числі комісійні, та премії (грошові та/або натуральні) усім працівникам медичної сфери, у тому числі інші заохочувальні виплати за формою.

При погодинній оплаті праці розрахунок заробітної плати ведеться за табелями обліку робочого часу, які складаються кожним підрозділом підприємства, підписуються керівником цеху та уповноваженою особою, яка

веде бухгалтерію, і передаються в бухгалтерію. Бухгалтери, які відповідають за нарахування заробітної плати, перевіряють табелі обліку робочого часу.

Табель обліку часу працівників медичного закладу містить таку інформацію: склад осіб, які включаються до списку, дані про відпустку, лікарняний і відрядження, оформлення, звільнення, роботу у святкові тощо, а також тривалість робочого часу, кількість робочих годин (днів) для кожного працівника, кількість неявок через різні причини.

З урахуванням кількості робочих днів (годин) і встановленої місячної заробітної плати (погодинної оплати праці) заробітна плата за відпрацьований час нараховується безпосередньо з табелею обліку робочого часу та посадового окладу. Заробітна плата зараховується на субрахунок 661/1 із використання відповідних рахунків витрат, наприклад, 23 “Виробництва” , 92 “Адміністративні витрати” тощо.

Заробітна плата працівників медичних установ оподатковується тими ж податками, що й приватні підприємства, з 2016 році із заробітної плати утримується ПДФО (18%) та військовий збір (1,5%). Ставка єдиного соціального внеску становить 22%. Основні бухгалтерські проведення, пов’язані з оплатою праці, наведено в таблиці 2.2.

Відповідно до законодавства України “Про відпустки” медичні працівники мають можливість взяти щорічну відпустку. Ця відпустка надається працівникам згідно з наказами та розпорядженнями керівника установи. Середня заробітна плата працівників у відпустці обчислюється за Положенням № 100.

Щорічна основна відпустка надається всім без винятку працівникам. Мінімальний термін надання відпустки – 24 календарних дні. Максимальна тривалість (включаючи основну та додаткову відпустки) становить 59 календарних днів, крім того, працівник має повне право взяти дні щорічної відпустки, які не були використані в попередньому році, не може перевищувати 59 днів.

Таблиця 2.2

**Типові кореспонденції пов'язані із виплатою заробітної плати в
медичній організації**

№	Зміст господарських операцій	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нарахована заробітна плата працівнику	92	661
2	Нараховано ЄСВ	92	651
3	Утримано ПДФО	661	641
4	Утримано ВЗ	661	642
5	Нараховані лікарняні (перші 5 днів) за рахунок установи	949	663
6	Нараховані лікарняні за рахунок фондусоц. страхування	378	663
7	Нараховано ЄСВ	378	651
8	Утримано ПДФО	663	641
9	Утримано ВЗ	663	642
10	Депоновано заробітну плату	661	662
11	Видано заробітну плату із каси установи	661	301
12	Видано депоновану суму	662	301
13	Нараховано відпускні за рахунок резерву майбутніх відпусток	471	661

Зокрема, директорам медичних закладів, оздоровчих (медичних) управлінь (підрозділів) інших медичних закладів, лікарям, середньому і молодшому медичному персоналові надається основна відпустка тривалістю до 24 календарних днів. Працівник може бути прийнятий на роботу в будь-який час поточного робочого року. Відпустка надається на термін, зазначений у графіку відпусток працівника.

Критеріями розрахунку та нарахування відпускних є накази керівника організації. Відпускні розраховуються за такою формулою:

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

де В – загальна величина відпускних;

Зп– зарплата працівника за останні 12 міс;

Кд – загальна кількість днів у розрахунковому періоді;

Сн – кількість святкових і неробочих днів згідно з чинним законодавством;

КД – кількість календарних днів відпустки.

Необхідно використовувати наступну процедуру, щоб обчислити відпустку на основі загального заробітку за останні 12 місяців перед відпусткою або фактично відпрацьованих годин протягом принаймні зазначеної кількості календарних днів, виключаючи свята та державні свята. Отриманий результат множиться на кількість календарних днів запланованої відпустки.

Медичним працівникам, крім відпустки, надається допомога на оздоровлення, яка обчислюється виходячи з їх середнього місячного заробітку за попередні два місяці (відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою № 100). Одноразові виплати, включаючи середньоденну заробітну плату (виплати на перехідний період, відпустка, проїзд) і премії, не враховуються. Поденні бонуси до заробітної плати також не включається, оскільки вона не є постійними.

Отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності відповідно до УІН Закону України від 28.12.2014 № 77 “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”. Розмір допомоги визначається на основі страхового стажу, а не стажу роботи. Так, при страховому стажі 3 роки – 50%, від 3 до 5 років – 60%, від 5 до 8 років – 70%, понад 8 років – 100%. Допомоги по тимчасовій непрацездатності, не пов’язаній з нещасним випадком на виробництві, як правило, перші 5 днів виплачує роботодавець, а за наступні дні – фонд соціального страхування.

Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності визначається за такою формулою:

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

де ДТН – розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності.

ЗП – середньоденна заробітна плата.

КД – Календарні дні допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Медичні працівники, які застраховані Фондом соціального страхування і тимчасово втратили працездатність, також мають право на матеріальну компенсацію за період через хворобу.

Лікарняний лист є підставою для нарахування виплачених і наданих виплат, який надається:

- лікарем суміжних медичних установ;
- лікарем, який лікує хворих на туберкульоз у санаторії;
- фельдшерський персонал у населених пунктах та водному транспорт через відсутність лікарів.

Комісія соціального забезпечення розглядає повідомлення про непрацездатність, надіслані до організації, протягом 10 днів після отримання. Висновки комісії оформлюються протоколом засідання про виплату допомоги. Внески сплачуються установою, в якій працює працівник, перші п'ять днів, а з шостого дня – Фондом соціального страхування.

Застрахована особа обчислює середню заробітну плату за певну кількість місяців, використовуючи як базовий період для обчислення середньої заробітної плати заробітну плату останнього роботодавця за шість місяців до місяця настання страхового випадку. Фактично відпрацьовані місяці менше одного календарного місяця від фактично відпрацьованих годин до настання страхового випадку. Середня заробітна плата для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності розраховується з нарахованої заробітної плати за видами відрахувань, з урахуванням ПДФО та внесків на соціальне страхування. До облікових періодів належать місяці відсутності у зв'язку з хворобою, пологами, доглядом за дітьми віком від 3 до 6 років тощо. Допомога визначається виходячи із середньоденного заробітку та заявлених робочих днів за період, коли працівник не працював. Якщо працівник захворів

у перший день роботи, для визначення середнього заробітку використовується тарифна ставка.

Механізм визначення середнього заробітку для розрахунку лікарняних безпосередньо визначається конкретними умовами обліку робочого часу. При визначенні лікарняних враховується середньоденна заробітна плата працівника, якщо він виконує роботу, не віднесена до обліку робочого часу [33, с.4], розраховується шляхом ділення одержаної за період заробітної плати на кількість робочих днів, відпрацьованих на підприємстві за розрахунковий період. Свята не входять у це визначення.

У цих випадках при сумованому обліку відпрацьованого часу працівнику встановлюється середньоденна заробітна плата. Розраховується шляхом ділення нарахованої заробітної плати на кількість відпрацьованих годин за цей розрахунковий період. Звертаємо увагу, що для розрахунку страхових внесків середньоденна заробітна плата має бути більшою за максимальну заробітну плату, визначену за останній місяць розрахункового періоду, яка обчислюється шляхом ділення максимальної заробітної плати, визначеної за останній місяць розрахункового періоду, в поточному місяці.

Допомога по тимчасовій непрацездатності утримується з основної заробітної плати працівника, якщо протягом останніх 12 місяців працівник був застрахований менше 6 місяців. Тобто страховка виплачує, але не перевищує МЗП.

Якщо платник податку має право на податкову пільгу з двох причин, він має право на більший платіж.

Розмір соціальної пільги визначеною системою оподаткування, що наведено таблиці 2.5:

Таблиця.2.5

Розмір податкової соціальної пільги

Рік	Граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги, грн. Прожитковий мінімум (ПМ), грн.	Прожитковий мінімум (ПМ), грн.	Розмір пільги,	Сума податкової соціальної пільги, грн.		
			% ПМ	100%	150%	200%
				Звичайна для осіб, визначених у пп. 169.1.1 та пп. 169.1.2 ПКУ	Підвищена для осіб, кількість дітей віком до 18 років, на яких надається ПСП у пп. 169.1.3 ПКУ	Максимальна для осіб, визначених у пп. 169.1.4 ПКУ
2020	2940	2102	50	1051	1576,5	2102,0
2021	3180	2270	50	1135,0	1702,5	2270,0
2022	3473,4	2684	50	1240,5	1860,75	2481,0
2023	3760	2589	50	1342	2013	2684,0

Отже, аналіз фонду оплати праці КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради свідчить, що діяльність бухгалтерії закладу, виплата заробітної плати та інші витрати працівників закладу, стягнення податків та винагород є ефективно налагоджені. Це доводить той факт, що методика проведення є організованою відповідно до чинного законодавства, наявна інформація є повною та враховується внутрішніми та зовнішніми користувачами.

2.3 Формування показників звітності за розрахунками з оплати праці медичного закладу

Нарахування заробітної плати є одним із найскладніших видів обліку та одним із найважливіших соціально-економічних процесів. Таким чином, облік робіт, пов'язаних з обчисленням ставок і заробітної плати, є одним з основних елементів системи бухгалтерського обліку у медичній сфері. Діяльність медичних установ дуже різноманітна і охоплює соціальну сферу, органи державної влади та місцевого самоврядування, усі незалежні судові системи. Цей облік є особливо важливою частиною сфери бухгалтерського обліку, проблема з організацією вимог полягає в тому, що ця сфера бухгалтерського обліку не повністю автоматизована і в документах не вистачає додаткової інформації. Положення (стандарт) № 26 “Виплати працівникам” закладає методологічну основу для формування облікової інформації про заробітну плату та послуги, що надаються працівниками. Відповідно до П(С)БО №26, виплати працівникам поділяється на такі категорії:

1) заробітна плата та інші доходи від неї, неоплачені винагороди (святкові та інші неоплачувані дні відпустки), премії та інші види заохочень протягом 12 місяців після закінчення періоду, в якому працівник виконував відповідну роботу.

2) виплати через припинення трудової діяльності. Зобов'язання визнається, коли державна установа згідно із законом, контрактом чи іншим чином зобов'язана звільнити групу працівників або виплатити вихідну допомогу після досягнення пенсійного віку.

3) Інші винагороди працівникам, у тому числі матеріальна допомога, визнаються зобов'язаннями протягом звітного періоду, якщо послуги, надані працівником протягом цього періоду, дозволяють працівнику отримати винагороду.

Оплата праці та формування фонду оплати праці трудового колективу в цілому є одним із основних напрямів обліку в державній службі. Включає контроль за дотриманням використання робочого часу, точний розрахунок робочого часу та обліку праці, точний розрахунок заробітної плати та матеріального забезпечення, попередньої достовірної бухгалтерської

інформації, контролю за використанням трудових фондів, виплати заробітної плати споживачам [44, с. 101]. Ефективна система обліку, звітності та пошуку інформації є необхідною умовою підготовки медичними установами звітних показників заробітної плати, синтетичний та аналітичний облік.

Розрахунок заробітної плати та ведення звітності в КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради є частково автоматизований. Для цього використовується програмний продукт ІС ПРО, який структуровано враховує потреби закладу (рис. 2.2). Принципи, які використовуються в програмному забезпеченні, дозволяють оптимізувати всі ключові процеси, пов’язані з функціонуванням медичної установи, починаючи від управління різних операцій бухгалтерського та податкового обліку.

Вищезазначена програма має підсистеми для виконання завдань, пов’язаних з розрахунком заробітної плати. Це означає, що бухгалтер може розраховувати та вести різні типи заробітної плати, створювати та зберігати накази про наймання та звільнення працівників, а також вести щоденні та місячні табелі обліку робочого часу, створює платіжну інформацію, систематизує її в головній книзі та формує показники для звітності.

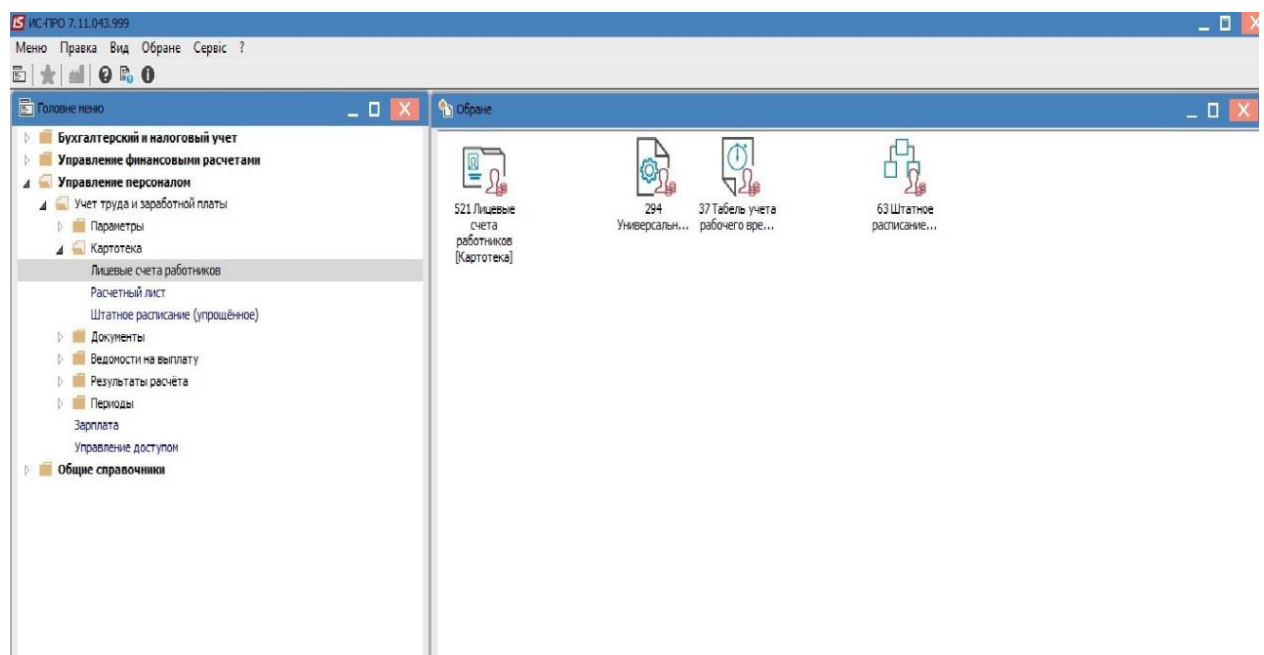


Рис. 2.2 Фрагмент програми формування довідників із документами для обліку заробітної плати

Важливі дані про заробітну плату систематизуються та відображаються в зарплатних і платіжних відомостях перед складанням показників заробітної плати бюджетних установ (рис. 2.3). Інформація про рахунок і платіж оновлюється щоразу, коли змінюється платіж, тому не можна ввімкнути спеціальний режим для перерахунку даних за поточний період.

Код	Назва	Дні	Години	Сума
266	Доплата до МЗ 2017	20	79.00	1184.80
Очи	Очи. Бюджет і спеціальні	20	79.00	1915.00

Код	Утримання	Сума
ВА	В Аванс на банк	818.98
ВЗ	Відрахунок збір 1.5%	45.00
Плп	Податок з доходів фізичних осіб	540.00
Прф	Професор	30.00

Рис. 2.3 Фрагмент розрахункового листа працівників медичного закладу програмі “ІС ПРО”

Наступним етапом систематизації даних для нарахування заробітної плати працівників медичного закладу є складання необхідної звітності у встановлені законодавством терміни. Для цього доступний розділ “Результати обчислень”, у якому перераховані необхідні форми звітності (рис. 2.4). Заповнений та відформатований показники звітності необхідно надіслати до контролюючих органів, для цього спеціально в медичному закладі використовують програму електронного документообігу “М.Е.ДОС.”

Основними перевагами автоматизації обліку є: єдиний журнал для реєстрації часових рядів, який підтримує систематичну реєстрацію великої кількості записів, накопичення та багаторазове використання облікових даних, єдиний синтетичний рахунок і багато аналітичних рахунків, кількість облікових записів аналітики залежить від цілей, поставлених адміністратором телефону, і нічим не обмежена, автоматичне отримання інформації про відхилення від стандартів, правил, завдань тощо, отримання звітів про автоматичне створення всіх бухгалтерських записів та форм звітів на основі інформації, що міститься в системі бухгалтерського обліку автоматично формувати всі бухгалтерські документи та звіти на основі інформації, що міститься в хмарних системах [35, с. 212].

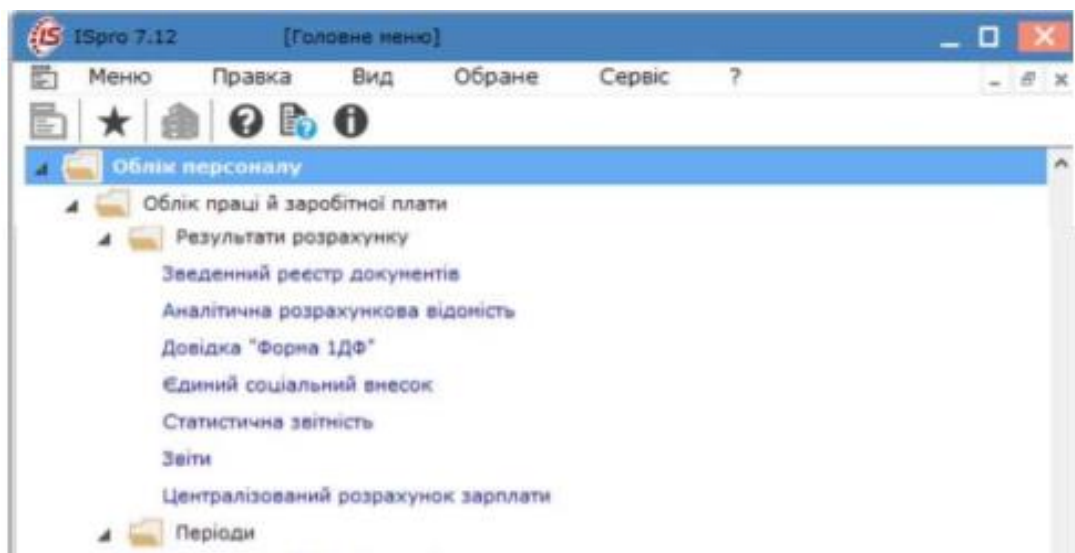


Рис. 2.4 Автоматизація узагальнення обліку із обліку заробітної плати в “ІС ПРО”

При формуванні показників звітності важливе значення має порядок розгляду інформації про виплати працівникам у податковій, статистичній та іншій звітності. Звітності, які надає медична установа, містять інформацію про нарахування заробітної плати, наведено в таблиці 2.6.

Фінансовий звіт, або баланс, відображає лише розрахунок заробітної плати, тоді як у звіті про фінансові результати відображається інформація про основні витрати, які поділяють витрати на оплату праці за елементами. Заробітну плату в бюджетній системі необхідно визначати як систематичну оплату праці працівників, максимально можливу ціну за їх працю. Виплати працівникам медичної сфери служать засобом соціального захисту та компенсації державою та установами в обмін на послуги працівнику [36].

Таблиця 2.6

Види звітності, у яких відображається інформація про заробітну плату

№	Звітність	Форма звітності
1	Фінансова звітність	– Баланс ф. 1-дс – Звіт про фінансові результати ф. 2-дс – Звіт про рух грошових коштів ф. № 3-дс – Звіт про власний капітал ф. № 4-дс – Примітки до річної фінансової звітності ф. № 5-дс
2	Статистична звітність	– Звіт з праці (ф. № 1– ПВ (місячна) – Звіт з праці (ф. № 1– ПВ (квартальна)
3	Бюджетна звітність	– Звіт про надходження та використання коштів загального фонду ф. №2м – Звіт про надходження та використання коштів отриманих як плата за послуги ф. № 4-1д, № 4-1м – Звіт про заборгованість за бюджетними коштами ф. № 7д, № 7 м
4	Податкова звітність	Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску

Отже, формування звітних показників фонду оплати праці є завершальним етапом нарахування заробітної плати та надання інформації органу управління, а для вдосконалення процесу формування звітних

показників оплати праці необхідно повністю автоматизувати його. У медичних закладах (зараз інформація обробляється вручну, але цей процес здебільшого автоматизований) необхідно масштабувати організацію облікових процесів. Введення нової системи значно скорочує обробку та обчислювальні операції, створює спрощений формат первинних даних і підвищує надійність і ефективність інформації.

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ ТА НАПРЯМКИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1 Аналіз структури і динаміки розрахунків з оплати праці медичного закладу

Здійснення організаційних заходів з аналітичної роботи КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради складається з набору специфічних інструментів, які медичні заклади використовують для вивчення економічної діяльності, розуміння систем вимірювання та вивчення економічних умов. Основним завданням економічного аналізу є виконання поставлених перед медичним закладом завдань і максимально ефективного використання всіх ресурсів.

Оцінка використання та формування фонду оплати праці досліджуваної установи включає наступний комплекс заходів

- обчислення величини та динаміки зміни середньої заробітної плати по кожному працівнику та професії;
- розрахунок розміру розбіжностей між загальною чисельністю працівників і зміною середньої заробітної плати;
- дослідження ефективності використовуваної системи розподілу працівників для виконання конкретних завдань;
- визначення приросту трудових витрат і зіставлення результатів продуктивності праці;
- формування інформативних даних про збільшення продуктивності праці при зростанні вартості робочої сили;
- пошук резервів зниження витрат праці.

Аналітична робота в КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради дає можливість закладу розробляти ефективні управлінські заходи та протистояти негативним процесам. У КНП “Центр

первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради аналітичні роботи складаються у кілька етапів (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Поетапність здійснення аналізу фонду оплати праці медичного закладу

За умов, що панують у всіх країнах і сферах, на функціонування всіх закладів впливає кілька чинників, які займають важливу роль у тому, як працюють медичні установи та як вони витрачають свої надходження. Одним із найважливіших і найдорожчих витрат, які розглядаються, є витрати на робочу силу. Загалом ефективність роботи установи залежить від лімітів витрат, на які впливає багато факторів, зокрема кваліфікація працівників, використання технічних засобів, матеріалів та інших засобів, що впливають на ефективність фінансових процесів, система винагороди (як заохочення), рівень професійної підготовки працівника та технічні умови виконання

завдання. Тому дослідження та аналіз витрат на оплату праці та використання коштів для цієї мети є дуже важливими кроками [37, с. 63].

Проведемо оцінку динаміки та темпів росту фонду оплати праці медичного закладу (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Темпи зростання фонду оплати праці КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради

Роки	Фонд оплати праці організації, тис. грн.	Темпи росту, %	
		Базисні	Ланцюгові
2018	35012,4	100	100
2019	35995,6	102,8	102,8
2020	37366,8	106,7	103,8
2021	40160,8	114,7	107,5

Наочне відображення отриманих результатів відображено на рис. 3.2

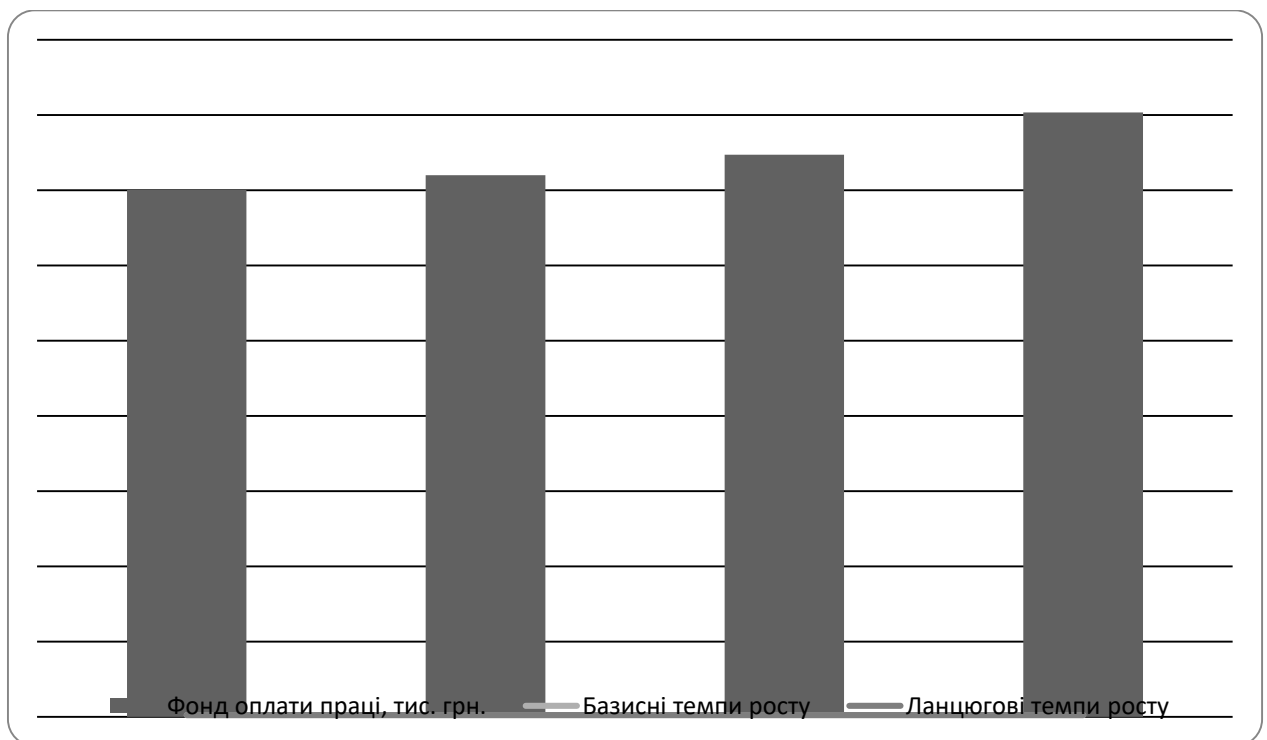


Рис. 3.2 Темпи зростання фонду оплати праці КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради

Провівши аналіз фонду оплати праці організації, виявлено, що фонд оплати згідно базисного способу були найнижчими у 2018 р., однак впродовж

усіх наступних років величина фонду пропорційно зростала. Стосовно ланцюгового способу, то максимальні обсяги були зафіксовані у 2021 році – фонд оплати заробітної плати зріс на 7,5 % порівняно з минулим роком.

Наступним кроком є оцінка змін у структурі оплати персоналу КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради (рис. 3.2). Це дає можливість передбачити на майбутні періоди виплати та фактори, які на них впливають.

Таблиця 3.2

Зміни у структурі фонду оплати персоналу КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.

Показники	2020 р.		2021 р.		Відхилення	
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	+/-	%
Загальний фонд оплати праці	37366,8	100	40160,8	100	2 794,0	0,0
Основна	20678,8	55,3	21376,4	53,2	697,6	-2,1
Додаткова	14512,8	38,8	15194,4	37,8	681,6	-1,0
в т. ч. надбавки	5314	14,2	5874,8	14,6	560,8	0,4
Заохочувальні компенсаційні виплати	2175,2	5,8	3590	8,9	1 414,8	3,1

Як бачимо, у 2021 р. загальний фонд оплати праці збільшився на 2794 тис. грн. порівняно із минулим. Ці зміни відбулися внаслідок зростання витрат на основну заробітну плату – 697,6 тис. грн., додаткову – 681,6 тис. грн., заохочувальний та компенсаційних виплат – 1414,8 тис. грн. У структурі найбільшу питому вагу займає фонд основної заробітної плати (53,2 %), найменшу – заохочувальні та компенсаційні виплати закладу (8,9 %). Надбавки до основного фонду в структурі загального становлять тільки 0,4 %.

Наочне зображення змін у структурі фонду оплати праці за 2020-2021 рр. відображено на рис. 3.3

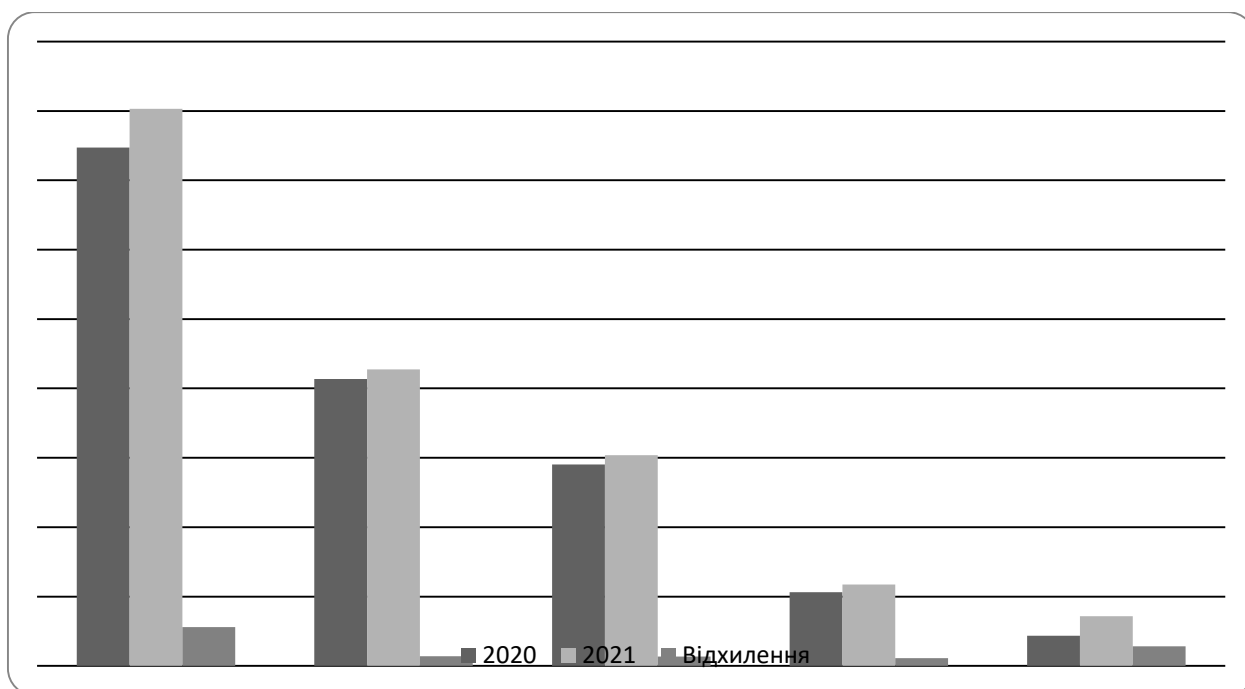


Рис. 3.3 Структура фонду оплати персоналу КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.

Проведемо оцінку динаміки складу та структури персоналу КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр. (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Оцінка динаміки складу та структури персоналу КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.

Показник	2020 р.	Питома вага, %	2021 р.	Питома вага, %	+/-	%
Кількість працівників, з них:	249	100	241	100	-8	0
- адмін. персонал	15	6,0	14,0	5,8	-1	-0,2
- робітники	218	87,6	214,0	88,8	-4	1,2
- інші	16	6,4	13,0	5,4	-3	-1,0

З вище проведеного аналізу очевидно, що кількість працівників закладу у звітному році зменшилася на 8 осіб, а саме: зменшилися чисельність адмін. персоналу на 1 ос., робітників – 4 ос. та категорії інші працівники – 3 ос. Найбільшу питому вагу у структурі персоналу становлять робітники (88,8%), куди входять лікарі, середній та молодший медичний персонал.

Проведемо аналізу планових та фактичних витрат структури фонду заробітної плати КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради у 2021 р. (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Оцінка планових та фактичних витрат структури фонду заробітної плати КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради у 2021 р.

Показник	План	Фактично	Виконання плану, %	Абсолютне відхилення, + / –
Фонд оплати праці тис. грн./рік	37366,8	40160,8	107,5	2794
У тому числі:	-	-	-	-
- основна заробітна плата;	20678,8	21376,4	103,4	697,6
- додаткова;	14512,8	15194,4	104,7	681,6
- заохочення та компенсаційні виплати	2175,2	3590	165,0	1414,8
Структура фонду оплати праці, всього, %, у тому числі:	100	100	100,0	-
- основна заробітна плата;	55,3	53,2	96,2	-2,1
- додаткова;	38,8	37,8	97,4	-1
- заохочення та компенсаційні виплати	5,8	8,9	153,4	3,1
Середня заробітна плата, грн./місяць	9763,75	11074	113,4	1310,23
У тому числі за категоріями персоналу:	-	-	-	-
лікарський персонал	15254,8	17795,9	116,7	2541,12
середній медичний персонал	11200,2	13500	120,5	2299,8
молодший медичний персонал	6300	6500	103,2	200
інший персонал	6300	6500	103,2	200
Середньооблікова чисельність персоналу.	249	241	96,8	-8

З вище обчислених даних таблиці виявлено, що зростання витрат структури фонду заробітної плати на 2794 тис. грн. відбулося через зниження фактичної кількості працівників:

$$(241 - 249) \times 9763,75 \times 12 = -995 \text{ тис. грн.}$$

Через фактичне зростання в звітному періоді середньої заробітної плати:

$$241 \times (11074 - 9763,75) \times 12 = +3789 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta = -995 \text{ тис. грн.} + 3789 \text{ тис. грн.} = 2794 \text{ тис. грн..}$$

Таким чином, на підставі проведеного аналізу можна зробити висновок, що добре організована аналітична робота в медичному закладі може допомогти вчасно виявити відхилення та недоліки від норми, які виникають у господарській діяльності установ. Оцінка діяльності КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради допомагає вчасно розробляти та впроваджувати ефективні управлінські рішення.

3.2 Аналіз фонду оплати праці та ефективності його використання

Пріоритетним моментом є правильне витрачання заробітної плати всередині підрозділу. Таким чином, ці витрати впливають на підвищення продуктивності, збільшення кількості виробленої продукції, підвищення якості та успіху діяльності медичного закладу. Це створює реальну можливість підвищити ефективність надання послуг, своєчасно виплачувати працівникам оплату праці та уникнути боргів [38, с. 104].

З цього стає очевидно, що фонд оплати праці – це кошти, які заклад спочатку накопичує за певний період, а потім виплачує своїм працівникам згідно з чинним законодавством за виконану роботу працівників згідно із посадовою інструкцією та відповідно до чинного законодавства про працю. Склад оплати праці складається із:

1) винагороди за виконану роботу згідно з розрахунковими умовами праці (основний оклад);

2) компенсація (додаткова заробітна плата) за роботу, виконану понад встановлені норми, продуктивність і винахідливість.

3) Виплата інших заохочень і винагород [11].

Тому оцінка виплати заробітної плати в комунальній системі має здійснюватися за певним алгоритмом дій, який відображено нижче на рис. 3.4.

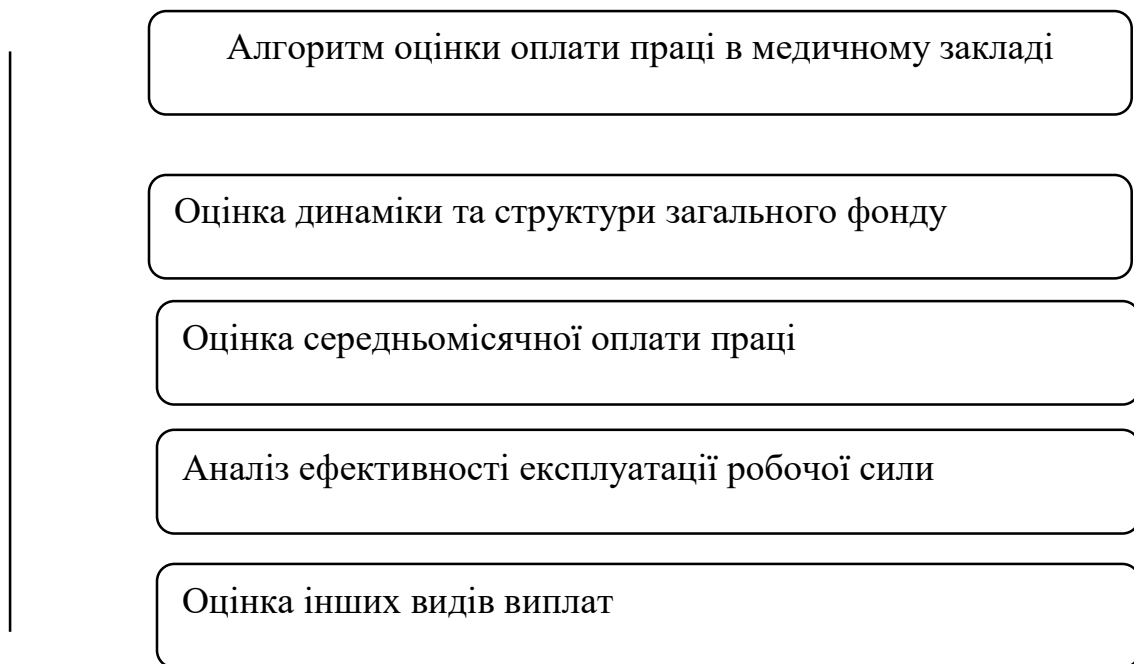


Рис. 3.4 Алгоритм оцінки оплати праці в медичному закладі

Динамічний і структурний аналіз фонду оплати праці та платежів передбачає розрахунок абсолютних і відносних відхилень відданих поточного планування та візуалізацію інформації про переплати за всім фондом оплати праці, наприклад, за відділами або окремими співробітниками. З метою аналізу всього фонду оплати праці необхідно розрахувати абсолютні та відносні відхилення показників.

Абсолютна дисперсія визначається шляхом порівняння фактичних даних про зайнятість за звітний період із прогнозованими даними про робочу силу для всієї організації або за галузями. Однак слід зазначити, що абсолютне

відхилення не відображає точно використання праці, оскільки воно не враховує всіх характеристик еволюції кількості послуг, що надаються закладом.

Відносні відхилення визначають шляхом віднімання фактичних витрат і заробітної плати, вироблених за звітний період, від базисних і коригування їх відповідно до запланованої швидкості роботи. При цьому слід зазначити, що коригується лише змінна частина фонду оплати праці, яка змінюється пропорційно виробітку [39, с. 144].

Аналіз наявної робочої сили в досліджуваних установах потребує оцінки їх руху. Тому можна розрахувати кілька коефіцієнтів. Зміни в наймі та звільненні, плинності та утриманні персоналу [31]. Проаналізовано рух робочої сили медичного закладу (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Аналіз руху робочої сили КНП “Центр первинної медичної допомоги”
Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.**

№	Показники	2020 р.	2021 р.	Відхилення +/-
1	Середньооблікова чисельність персоналу	249	241	-8
2	Прийнято	5	3	-2
3	Вибуло, з них:	9	6	-3
	за власним бажанням	9	6	-3
	за порушення трудової дисципліни	-	-	-
4	Коефіцієнт обороту по прийому	0,02	0,01	-0,01
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,04	0,02	-0,01
6	Коефіцієнт плинності кадрів	0,04	0,02	-0,01
7	Коефіцієнт постійності персоналу	0,96	0,98	0,01

З проведеного аналізу можна узагальнити, що загальна чисельність працівників медичного закладу у звітному році знизилася на 8 осіб. Коефіцієнт вибуття та плинності кадрів залишається незмінним. Це позитивне явище для

установи. За звітний період до медичного приєдналося 3 особи, а вибуло 6. Це майже вдвічі менше, ніж минулого року. Позитивним також те, що за цей період постійність кадрів збільшилася.

Наочне ілюстрація результатів здійсненого аналізу відображено в рис. 3.5.

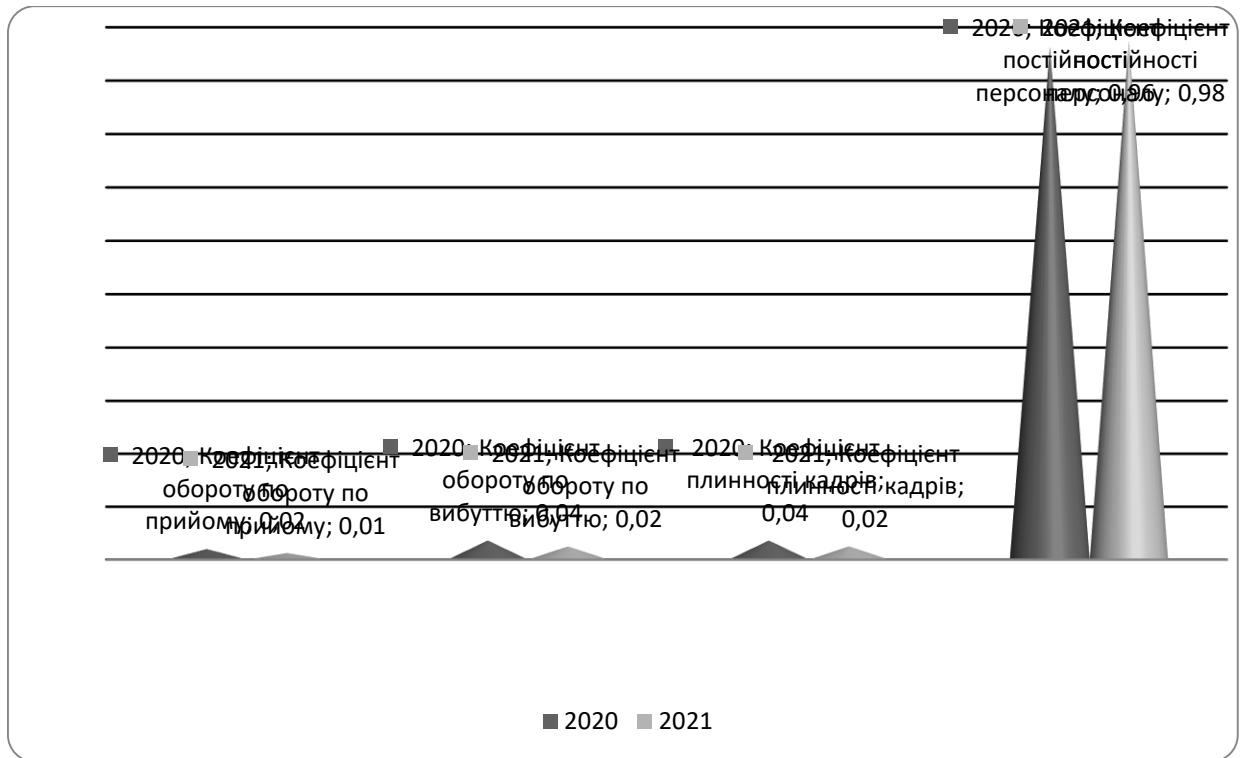


Рис. 3.5 Динаміка коефіцієнтів руху робочої сили КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.

Проведемо аналіз продуктивності праці в медичному закладі (табл. 3.6). Так, продуктивність праці може характеризуватися грошовими, трудовими та натуральними показниками. Найбільш універсальним показником є грошовий показник, який може бути використаний на всіх підприємствах і галузях.

Таблиця 3.6

**Оцінка продуктивності КНП “Центр первинної медичної допомоги”
Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.**

№	Показники	2020 р.	2021 р.	+/-
1	Обсяг наданих послуг, (тис) грн.	35168,4	41887	6718,60
2	Середньомісячна чисельність працівників:	249	241	-8,00
	в т.ч. робітників	218	214	-4,00
3	Середня тривалість робочого дня (год)	8	7,9	-0,10
4	Середнє число днів роботи на 1 робітника	284	291	7,00
5	Частка робітників в списку працюючих	87,6	88,8	1,20
6	Сер.год. виробіток робітника, грн.	0,07	0,09	0,01
7	Сер.-денний виробіток робітника, грн.	0,57	0,67	0,10
8	Середньорічний виробіток робітника, грн.	161,32	195,73	34,41
9	Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, грн.	141,24	173,80	32,57

З проведених розрахунків очевидно, що середньорічний виробіток на 1 працюючого збільшився на 32,57 грн., що є позитивним процесом для закладу медичної сфери. На цю зміну вплинуло кілька факторів (табл. 3.7):

Таблиця 3.7

Оцінка факторів впливу на продуктивність праці

№	Ч	Д	Т	СГВ	ПП	+/-
2020 р.	0,876	284	8	0,07	141,24	-
1 підст.	0,888	284	8	0,07	141,23	-0,01
2 підст.	0,888	291	8	0,07	144,71	+3,48
3 підст.	0,888	291	7,9	0,07	142,90	-1,81
4 підст.	0,888	291	7,9	0,09	173,80	+30,91
Разом:	-	-	-	-	-	+32,57

Таким чином, результати факторного аналізу методу ланцюгових підстановок показали, що резервами виявлено: збільшення частки робітних в загальній кількості працюючих та збільшення тривалості робочого дня персоналу. Поліпшення цих чинників дасть можливість збільшити продуктивність праці медичного закладу, що в загальному покращить господарську діяльність в цілому.

Проаналізуємо зобов'язання КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 роки, у тому числі витрати на працівників та рівень заробітної плати (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Аналіз складу і структури зобов'язань КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.

Показники	2020 р.	Питома вага, %	2021 р.	Питома вага, %	Відхилення +/-	Відхилення, %
Розрахунки з бюджетом	1,9	0,44	4,70	0,16	2,8	-0,3
Розрахунки з оплати праці	8,3	1,94	17,40	0,57	9,1	-1,4
Доходи майбутніх періодів	-	-	2091,50	69,11	2091,5	+69,1
Інші поточні зобов'язання	417,5	97,62	912,60	30,16	495,1	-67,5
Всього короткострокові зобов'язання	427,7	100	3026,2	100	2598,5	-

Вищенаведений аналіз показує, що заборгованість з поточного рахунку зросла порівняно з минулим роком у медичному закладі на 2598,5 тис. грн. (майже у 7 разів), а заборгованість на заробітну плату у 2021 році порівняно з 2020 роком зросли на 9,6 тис. грн. (109,6 %). Це явище є негативним у діяльності медичних закладів.

Загалом за вибраний період показники економічної діяльності колективу КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради дещо зросли. Але далі для підвищення продуктивності праці організації та інші показники діяльності трудового колективу КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради пропонується створити посаду економіста з праці. Це дозволить поліпшити в організації умови праці та оплату праці працівників закладу.

3.3 Напрямки удосконалення розрахунків з оплати праці медичного закладу

Як свідчить досвід інших країн, в основу розподілу національного багатства покладено принцип розподілу праці. Ті, хто займається підприємництвом та іншими видами діяльності, отримують певний дохід при виконанні заздалегідь визначених функцій і повинні накопичувати дохід для подальшого стимулювання в процесі виробництва, реалізації, розвитку та вдосконалення своєї продукції.

Заробітна плата працівників, як правило, взаємопов'язана з умовами виробництва, економічними умовами в певний період часу та ринковою кон'юнктурою. Різниця у визначенні величини заробітної плати зазвичай вимірюється рівнем розвитку виробництва. У розвинених країнах вища заробітна плата асоціюється з високими досягненнями у виробництві та продуктивності праці.

Основними завданнями для вдосконалення організації обліку нарахувань і виплат за результатами праці є:

- стимулювання організації робочих процесів на підприємстві;
- підтвердження правильності використання робочого часу та обґрунтування підвищення продуктивності праці;
- контроль за обліковим відображенням витрат на оплату праці та інших виплат, що здійснюються як винагорода працівникам;
- точний і достовірний розрахунок нарахованої заробітної плати, відрахувань до спеціалізованих установ соціального страхування та правильне віднесення на собівартість продукції;
- забезпечення проведення всіх розрахунків з працівниками та іншими особами у встановлені терміни;
- впровадження методів стимулювання праці працівників.

З метою оцінки ефективності оплати праці, необхідно поррахувати певні показники. Ми розрахували деякі з них на прикладі КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради. Розрахунок нижче

зазначених показників для КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради наведено в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

Аналіз ефективності виплат КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.

№	Показники	2020 р.	2021 р.	
1.	Велчина наданих послуг, грн.	35168,4	41887	
2.	Фонд оплати праці, грн.	37366,8	40160,8	
3.	Доходи, грн.	36243,5	41887	
4.	Короткострокова заборгованість за розрахунками з оплати праці, грн.	8,3	17,4	
5.	Позиковий капітал, грн.	8005,1	13255,2	
6.	Підсумок балансу, грн.	16705,4	18643,8	
Обчислення ефекивності				
№	Показники	2020 р.	2021 р.	Відхилення +/-
1.	Зарплатовіддача	0,941	1,043	0,102
2.	Зарплатомісткість	1,063	0,959	-0,104
3.	Рентабельність витрат на оплату праці	0,970	1,043	0,073
4.	Питома вага заборгованості із заробітної плати у загальній величині джерел капіталу	0,050	0,093	0,044
5.	Коефіцієнт заборгованості із заробітної плати у величині позикового капіталу	0,104	0,131	0,028

Отже, оцінка ефективності виплат працівникам медичного закладу показала, що за звітний період показники ефективності використання коштів оплати праці дещо знизилися. У 2021 році показник зарплатовіддачі становив 1,043 грн. Тобто на 1 грн. заробітної плати медичного персоналу припадає 1,043 грн величини наданих ними послуг. Це більше, ніж у 2020 році, тобто тенденція до зростання є позитивною.

Наступний розрахований показник – рентабельність витрат закладу на персонал. У 2021 році він зріс на 7,3 % порівняно з 2020 роком. Це величезний плюс для функціонування медичної установи. Проте для подальшого покращення ситуації з цим показником вартість праці та заробітну плату необхідно зберегти на тому ж рівні або, навпаки, знизити, навіть якщо вартість

продукції та послуг, що надаються, зростає. Це означає необхідно постійно шукати резерви підвищення рентабельності при покращенні економічних показників і зниженні витрат праці для функціонування медичної сфери.

Згідно з розрахунками, зарплатомісткість КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради у 2021 році є нижчою, ніж у 2020 році, і слід зазначити, що ці зміни суттєво впливають на діяльність таких установ. Тенденція до зниження цього показника є позитивною тенденцією для функціонування закладу.

Зниження показників фонду оплати праці КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради пов’язане з підвищенням активності та прискоренням обороту активів протягом звітного періоду. Впродовж звітного року заклад залишався стабільним і планує погасити заборгованість у повному обсязі наступного звітного періоду. Питома вага заборгованості із заробітної плати працівників у 2021 р. дещо збільшилася в порівнянні із 2020 р. на 0,044. Таке зростання відбулося внаслідок зростання боргу організації із виплат заробітної плати, а також зростання обсягу загального капіталу закладу.

Зростання частки залученого фінансування свідчить про зменшення фінансової стійкості КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради та зростання фінансових ризиків медичного закладу. Суб’єкти господарювання збільшують власні витрати на фінансування на суму відсотків, які вони отримують від користування кредитними коштами. Це вимагає від установи збільшення обсягів надання медичних послуг.

Наочне відображення отриманих результатів наведено на рис. 3.6

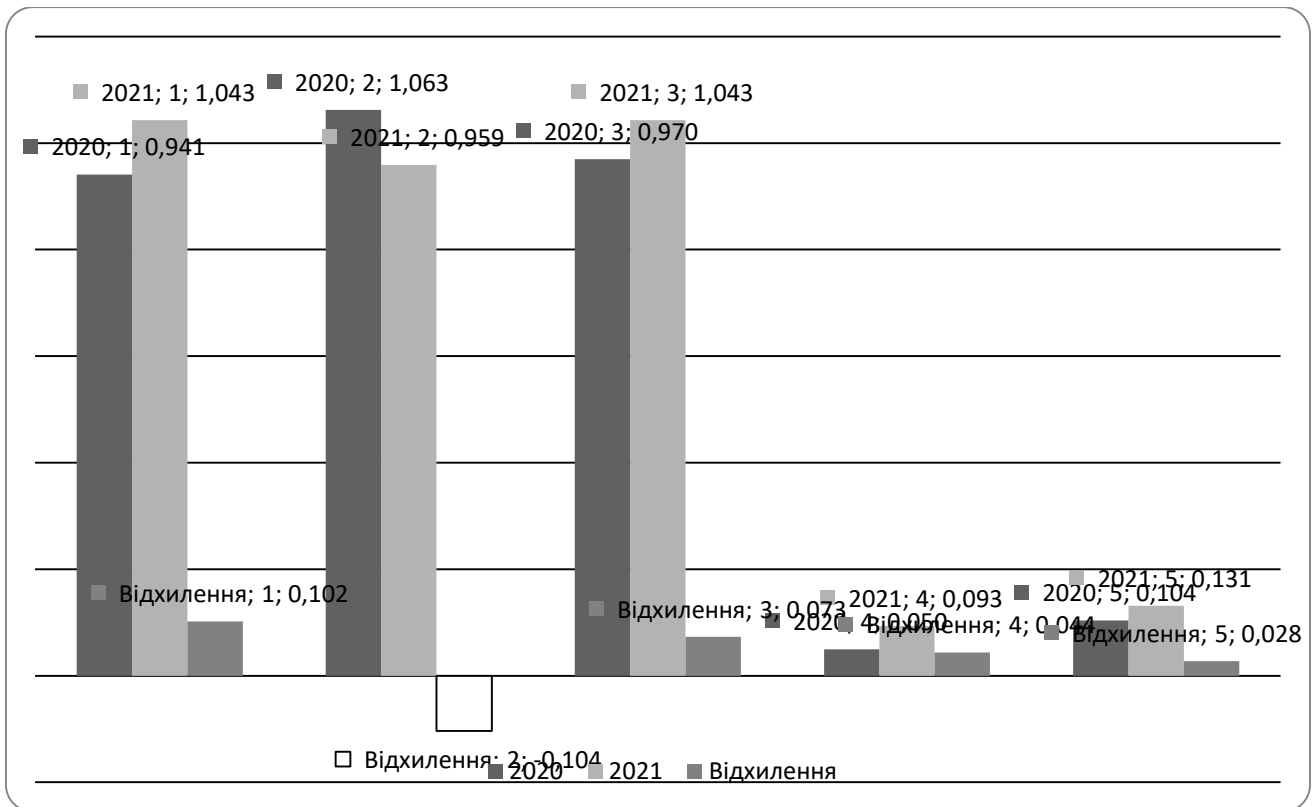


Рис. 3.6 Оцінка показників ефективності виплат КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради за 2020-2021 рр.

- 1 – зарплатовіддача;
- 2 – зарплатомісткість;
- 3 – рентабельність витрат на оплату праці;
- 4 – питома вага заборгованості із заробітної плати у загальній величині джерел капіталу;
- 5 – коефіцієнт заборгованості із заробітної плати у величині позикового капіталу.

Одним із способів поліпшення розрахунків із системи бухгалтерського обліку є оптимізація документообігу медичного закладу, а саме:

1) скоротити кількість документів, використовуючи накопичувальну документацію;

2) скласти відомість структури трудових ресурсів організації, можна розрахувати коефіцієнти, які дають уявлення про організацію загалом, причому основними показниками є ті, які характеризують загальну картину руху працівників. Ці коефіцієнти визначають швидкість плинності кадрів, оборот за приходом і вибуттям співробітників, співвідношення між

кваліфікацією співробітників і складністю виконуваних ними завдань, рівень дисципліни на робочому місці тощо;

3) розробити аналітичного звіту щодо виплат співробітникам;

4) підготувати відомість кредиторської заборгованості, пов'язаної з виплатами співробітникам за певний період.

Для того щоб налагодити бухгалтерський облік у бюджетній організації, необхідно впровадити повну автоматизацію в робочий процес. Крім того, керівництву може знадобитися розробка спеціальних пакетів додаткових звітів для отримання спеціальних даних для внутрішнього управління.

З метою створення автоматизованих процесів необхідно залучити спеціальне програмне забезпечення для даного типу організації, наприклад, “BAS: Зарплата і управління персоналом”. Хоча медична установа має спеціальний модуль для обліку заробітної плати, проте решту процесів здійснюють із використанням звичайного програмного забезпечення MS Office, що є зовсім не ефективним. “BAS: Зарплата і управління персоналом” – це програмне забезпечення необхідне для автоматизації всіх видів обліку, кадрів, фінансів та нарахування заробітної плати, а також включає стандартні звіти, що вимагаються державним фінансуванням.

Це програмне забезпечення дозволяє бухгалтерам:

- підготувати та роздрукувати необхідні бухгалтерські книги та зберігати необхідні дані на електронних носіях;

- обліковувати фінанси: готувати асигнування та кошториси;

- реєструвати необхідні договори та платіжні документи;

- вести бухгалтерський контроль касових операцій;

- готувати бухгалтерську інформацію про необоротні активи та інші матеріальні активи, що аналізуються, за джерелами фінансування, в розрізі лотів та позабалансових рахунків;

- підготовка накладних та видаткових карток, облік пального та транспортних засобів;

- підготовка джерел фінансування, розрахункових документів та контрактів;
- ведення податкового та бухгалтерського обліку;
- завершення розрахунку заробітної плати, тобто автоматизований розрахунок заробітної плати;
- створити стандартну та регламентовану звітність.

Щодо кадрового обліку та розрахунків із заробітної плати, то з'явиться можливість автоматизованим шляхом вести:

1. підготовку графіків роботи медичної встанови та особистих графіків працівників;
2. підготовка робочих листів та табелів обліку робочого часу;
3. підготовка кадрових документів та їх друк;
4. розрахунок заробітної плати відповідно до джерел фінансування;
5. коригування формул нарахування, надбавок тощо відповідно до конкретних вимог та специфіки організації;
6. розрахунок відпускних тощо.
7. розрахунок заробітної плати медперсоналу.
8. розрахунок податків і внесків.
9. підготовка всіх звітів, необхідних у сфері заробітної плати, включаючи звіти та відомості по заробітній платі.

Таким чином, ключові напрямки вдосконалення організації виплат працівникам можна визначити наступним чином:

- мотивація працівників повинна базуватися на факторах, які залежать від власної роботи працівника;
- забезпечити детальний аналіз розрахунку індивідуальної винагороди за роботу та розкриття повної інформації про витрати на заробітну плату;
- безробіття має розглядатися як дестимулюючий фактор;
- забезпечити повну автоматизацію бухгалтерського обліку, включаючи нарахування заробітної плати;

– система матеріального заохочення має бути відображена як інвестиційна система для досягнення працівниками значного підвищення ефективності на основі порівняльних та оціночних показників виконання роботи.

ВИСНОВОК

Оплата праці є частиною економічної мотивації і відображає відносини роботодавець-працівник, які залежать від здібностей працівника та якісних і кількісних характеристик роботи. Отже, мотивація – це той механізм, який спонукає людей працювати. Важлива роль заробітної плати у становленні та розвитку економіки також ґрунтується на необхідності одночасного виконання відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, оптимізуючої та соціальної функцій.

В Україні регулювання оплати праці здійснюється відповідно до чинного законодавства і відбувається на трьох рівнях: мікро, середній, макро. Усі типи винагороди працівників повинні бути впроваджені відповідно до всіх чинних нормативних вимог. Організація та порядок нарахування і виплати винагороди працівникам підприємства, а також справляння винагороди регламентуються різними формами і системами оплати праці.

Встановлено, що основи організації бухгалтерського обліку складається з трьох елементів: організаційного, методичного та технічного. Наррахування заробітної плати в Україні здійснюється відповідно до чинного законодавства, тобто положень, генеральних і відомчих контрактів, трудових і службових договорів та інших внутрішніх документів підрозділу. Загальні відомості про оплату праці для містяться на рахунку 661 “ Розрахунки за заробітною платою”.

Порядок нарахування заробітної плати та виплат працівникам регулюється Законом України “Бухгалтерський облік та фінансова звітність України”, Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам” тощо. Аналіз заробітної плати проводиться для кожного працівника відповідно до виду оплати та утримань.

На процес формування показників заробітної плати впливають організація праці та її оплати, соціальна політика держави та установи, система

і форма застосування оплати праці, спосіб виплати заробітної плати, організація управління персоналом.

Аналітична робота КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради сприяє прийняттю більш раціональних рішень щодо управління закладами, з метою запобігання негативним явищам. Під час аналізу продуктивності праці встановлено, що підготовка до підвищення ефективності праці в КНП “Центр первинної медичної допомоги” Рожнятівської селищної ради передбачає збільшення середньої кількості робочих днів на рік та збільшення кількості робочих годин.

Одним із найважливіших обов'язків закладу є контроль за цільовим використанням свого бюджету, вдосконалення якого вплине на розвиток організації. У нинішніх економічних умовах це досить застарілий і незручний спосіб, ще одним ефективним способом оплати є запровадження погодинної системи преміювання, що підвищує інтерес до якості виконаних робіт.

Список використаних джерел

1. Базилевич В. Д. Новий підручник з міжнародної економіки. *Економіка України*. 2012. № 11. 520 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник. Житомир : Рута, 2009. 832 с.
3. Гордієнко Д.Д. Понятійна база законодавства України у сфері економіки. К.: КНТ, 2006. 308 с.
4. Золотогоров В.Г. Энциклопедический словарь по экономике. М.: Полымя, 1997. 571 с.
5. Науменко В.І. Словник термінів ринкової економіки. К., 1996. 272 с.
6. Мочерний С.В. Політична економія : навч. посіб. К. : Знання-Прес, 2016. 687 с.
7. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практ. пособ. М. : КНОРУС, 2015. 311 с.
8. Петрова І.Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія. К. : Фенікс, 2015. 332 с.
9. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія: підруч. К. : Знання, 2007. 263 с.
10. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45.
11. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995, № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
12. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2017. №3. С.60 -64.
13. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
14. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).

15. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
16. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
17. Закон України “Про колективні договори і угоди” № 77-VIII від 28.12.2014– XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
18. Закони України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” від 21.12.2017 № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
19. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
20. Закон України “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
21. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
22. Закон України “Про охорону праці” від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
23. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 “Виплати працівникам”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
24. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).
25. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.
26. Закон України “Про індексацію грошових доходів населення” № 1282-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.09.2021).

27. Сирцева С. В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах. *Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу*. Миколаїв. 2017. С. 133.
28. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами. *Економіка та підприємство*. 2017. № 2 (71). С. 109–114.
29. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. *Вісник Національного університету державної податкової служби України*. 2015. № 1. С. 250–256.
30. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. *Стратегічні пріоритети*. 2016. № 4. С. 140–147.
31. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві *Технології та дизайн*. 2016. № 1 (18). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18.
32. Старченко Н. М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах. *Економічні науки*. 2017. 284 с.
33. Сивульський М.І. Проблеми становлення системи державного фінансового контролю в Україні. *Фінанси України*. 2015. № 3. С. 3-9.
34. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Управління розвитком*. 2012. № 10. 193 с.
35. Нестеренко Ж. К. Особливості організації оплати праці в бюджетних установах та необхідність її комп'ютеризації. / *Сталий розвиток економіки*. 2012. 262 с.
36. Дацюк М.П. Формування показників звітності за розрахунками з оплати праці суб'єктів державного сектору. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/33072/1/78.PDF>
37. Гадзевич О. І. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств. Луцьк, 2016. 159 с.

38. Мошенський С. З. Економічний аналіз: підручник для студ. економ. спец. вищ. навч. закл. Житомир: Рута, 2017. 104 с.

39. Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016. 144 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Дефініція поняття заробітна плата

№	Автор	Визначення
1	Бутинець Ф. Ф. [2, с. 71]	Заробітна плата – це оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
2	Гордієнко Д. Д. [3, с. 90].	Заробітна плата, як правило, є грошовою компенсацією, що виплачується власником як уповноваженим органом працівникові за роботу, яку він виконує
3	Золотогоров В. Г. [4, с. 121].	Сукупність виплат готівкою (у валюті) та / або в натуральній формі, яку працівник отримує (додається до нього) протягом певного періоду часу (день, місяць, рік).
4	Науменко В. І. [5, с. 94].	Заробітна плата – це частина вартості грошей, яка в результаті поділу надходить до працівників відповідно до того, скільки і скільки роботи вони витрачають.
5	Мочерний С.В. [6, с. 101].	Грошовий вираз вартості та ціни праці та, частково, ефективності функціонування робочої сили, що виражається в результатах праці.
6	Пашута Н. [7, с. 31].	Заробітна плата – це об’єктивно необхідна для відтворення робочої сили та ефективної фінансової діяльності виробництва виплата, що є ключовою складовою життєздатності, що відповідає рівню розвитку, досягнутому продуктивними силами, та зростає пропорційно ефективності праці.
7	Петрова І.Л. [8, с. 220]	Заробітна плата, як правило, обчислюється у грошовому виразі і яку згідно з трудовим договором виплачує власник як уповноважений орган працівнику за роботу, яку він виконує
8	Усач В.Б. [9, с. 53]	Заробітна плата – це грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуг.
9	Законом України “Про оплату праці” [11]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу

Додаток Б

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова
звітність"
(пункт 5 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

КНП "ЦПМД" РРР

Територія ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання Комунальна організація

Вид економічної діяльності Загальна медична практика

Середня кількість працівників, осіб 249

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон вулиця ШКІЛЬНА, буд. 17, смт. РОЖНЯТІВ, РОЖНЯТІВСЬКИЙ РАЙОН, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 77600

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

за КОАТУУ

за КОПФГ

за КВЕД

Код		
2021	01	01
42061427		
2624855100		
430		
86.21		

1. Баланс на 31 грудня 2020 р.

Актив	Форма № 1-м Код за ДКУД		1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	3 281,3
Основні засоби :	1010	5 719,9	6 530,8
первісна вартість	1011	9 498,8	10 309,7
знос	1012	(3 778,9)	(3 778,9)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	723,1	301,2
Усього за розділом I	1095	6 443,0	10 113,3
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	1 018,2	3 108,9
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	10,2	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	0,8	1,0
Витрати майбутніх періодів	1170	293,4	3 482,2
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	1 322,6	6 592,1
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	7 765,6	16 705,4

Продовження дод. Б

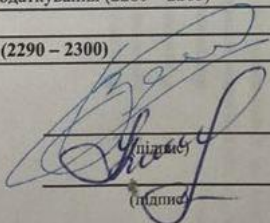
Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	10 712,8	2 069,0
Додатковий капітал	1410	-	3 281,3
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(3 374,9)	3 350,0
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	7 337,9	8 700,3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	-	-
розрахунками з бюджетом	1620	1,9	4,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	8,3	17,4
Доходи майбутніх періодів	1665	-	2 091,5
Інші поточні зобов'язання	1690	417,5	912,6
Усього за розділом III	1695	427,7	3 026,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	7 765,6	16 705,4

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2020 р.

		Форма № 2-м	Код за ДКУД	1801007
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	
1	2	3	4	
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	-	-	
Інші операційні доходи	2120	-	-	
Інші доходи	2240	36 243,5	34 415,2	
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	36 243,5	34 415,2	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(-)	(-)	
Інші операційні витрати	2180	(-)	(-)	
Інші витрати	2270	(36 243,5)	(34 415,2)	
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(36 243,5)	(34 415,2)	
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	-	-	
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)	
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	-	-	

Керівник

Головний бухгалтер


(підпис)

Креговецький Віталій Романович
(ініціали, прізвище)

Косів Оксана Володимирівна
(ініціали, прізвище)

Продовження дод. Б

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова
звітність"
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство
КНП "ІПМД" РСР

Дата (рік, місяць, число)

Територія ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА

Коди		
2022	01	01
42061427		
1420600230020075000		
430		
86.21		

Організаційно-правова форма господарювання комунальна власність

за ЄДРПОУ

Вид економічної діяльності Загальна медична практика

за КАТОТТГ

Середня кількість працівників, осіб 241

за КОПФГ

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

за КВЕД

Адреса, телефон вулиця ШКІЛЬНА, буд. 17, смт. РОЖНЯТИВ, РОЖНЯТИВСЬКИЙ РАЙОН, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 77600

I. Баланс на 31 грудня 2021 р.

Актив	Код рядка	Код за ДКУД	
		На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	3 281,3	2 689,5
Основні засоби :	1010	6 530,8	8 770,7
первісна вартість	1011	10 309,7	12 549,6
знос	1012	(3 778,9)	(3 778,9)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	301,2	-
Усього за розділом I	1095	10 113,3	11 460,2
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	3 108,9	7 095,1
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1,0	88,5
Витрати майбутніх періодів	1170	3 482,2	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	6 592,1	7 183,6
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	16 705,4	18 643,8

Продовження дод. Б

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного року
	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2 069,0	2 069,0
Додатковий капітал	1410	3 281,3	7 521,2
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 350,0	3 665,0
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	8 700,3	13 255,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	4 978,9	5 388,6
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	-	-
розрахунками з бюджетом	1620	4,7	-
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	17,4	-
Доходи майбутніх періодів	1665	2 091,5	-
Інші поточні зобов'язання	1690	912,6	-
Усього за розділом III	1695	3 026,2	-
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	16 705,4	18 643,8

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2021 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
	2	3	4
I			
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	41 887,0	35 168,4
Інші операційні доходи	2120	-	1 075,1
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	41 887,0	36 243,5
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(-)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(41 887,0)	(36 243,5)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(41 887,0)	(36 243,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	-	-
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	-	-

Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

Креховецький Віталій Романович

(ініціали, прізвище)

Косів Оксана Володимирівна

(ініціали, прізвище)

Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад