

**Міністерство освіти і науки України
Поліський національний університет
Кафедра бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту**

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ДЯКЕВИЧ АНГЕЛІНА ЙОСИПІВНА

УДК 657.1:339.1

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ОБЛІК І АНАЛІЗ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ В КОМУНАЛЬНИХ
НЕКОМЕРЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Спеціальність 071 – облік і оподаткування

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і тестів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Анжеліна ДЯКЕВИЧ

Науковий керівник
Савченко Наталія Миколаївна
кандидат економічних наук, доцент

Житомир – 2023

Робота виконана на кафедрі бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
Поліського національного університету

Рецензент:

професор кафедри фінансів і кредиту Поліського національного університету,
д.е.н., проф. Віленчук Олександр Миколайович

Висновок комісії за результатами попереднього захисту:

_____ допустити до захисту _____

Голова комісії _____ Тетяна ГАЙДУЧОК _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Висновок кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту за
результатами попереднього захисту:

_____ допустити до захисту _____

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та
аудиту № 9 від 12 грудня 2023 року

В.о. завідувача кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
Наталія МАЛЮГА _____
(підпис)

«12» грудня 2023 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Студент(ка) ДЯКЕВИЧ Ангеліна Йосипівна захистив(ла) кваліфікаційну роботу
з оцінкою: сума балів за 100-бальною шкалою _____, за університетською
шкалою _____

Секретар ЕК _____ Ганна МАЙДУДА _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Дякевич А. Й. Облік і аналіз доходів персоналу в комунальних некомерційних підприємствах. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр за спеціальністю 071 – облік і оподаткування. – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, Житомир, 2023.

У кваліфікаційній роботі вивчено загальні теоретичні принципи обліку, контролю та аналізу в системі управління доходами персоналу, а також їх законодавче й нормативне регулювання для раціонального прийняття управлінських рішень.

Метою наукового дослідження є сприяння в удосконаленні управлінських практик у розвитку організаційних принципів обліку доходів персоналу, розробці методики контролю та оцінці доходів працівників закладів охорони здоров'я.

Проведене дослідження включає у себе аналіз нормативно-правової бази, що регулює оплату праці у комунальному секторі, а також розглядає сучасні методи обліку та аналізу доходів персоналу в таких підприємствах.

Робота може бути корисною для керівників комунальних підприємств, фахівців з обліку та управління персоналом, а також для всіх зацікавлених у питаннях управління у комунальному секторі.

Ключові слова: оплата праці, доходи персоналу, облік, заклади охорони здоров'я, аналіз

ABSTRACT

Diekevich A. I. Accounting and analysis of personnel income in communal non-profit enterprises. – Manuscript.

Qualification work for the degree of Master in the specialty 071 – Accounting and Taxation. – Polissia National University of Ukraine, Zhytomyr, 2023.

The qualification work studies the general theoretical principles of accounting, control, and analysis in the system of personnel income management, as well as their legislative and regulatory framework for rational decision-making.

The aim of the research is to contribute to the improvement of management practices in the development of organizational principles of personnel income accounting, the development of control methodology, and the evaluation of employee income in healthcare facilities.

The study includes an analysis of the legal framework regulating the remuneration of labor in the communal sector, as well as contemporary methods of accounting and analysis of personnel income in such enterprises.

The work may be useful for managers of communal enterprises, accounting and personnel management specialists, and all those interested in management issues in the communal sector.

Keywords: remuneration, personnel income, accounting, healthcare facilities, analysis

ЗМІСТ

Вступ.....	6
Розділ 1. Загальнотеоретичні аспекти теми дослідження.....	8
1.1. Економічний зміст доходів персоналу та завдання їх обліку.....	8
1.2. Нормативне забезпечення формування інформаційної бази та проблеми обліку доходів персоналу в сучасній економічній літературі.....	13
1.3. Особливості діяльності комунальних некомерційних закладів охорони здоров'я.....	19
Розділ 2. Сучасний стан та напрями удосконалення обліку і аналізу доходів персоналу в комунальних некомерційних підприємствах.....	23
2.1. Формування облікової системи для управління доходами персоналу.....	23
2.2. Аналіз та контроль доходів персоналу в комунальних некомерційних підприємствах.....	30
2.3. Напрями удосконалення обліку доходів персоналу.....	38
Висновки.....	40
Список використаних джерел.....	42
Додатки.....	47

ВСТУП

Обґрунтування теми. У сучасних умовах розміри доходів працівників мають вирішальне значення для рівня життя персоналу. Вони відображають ефективність економічних відносин у суспільстві, оскільки рівень споживання працівника безпосередньо залежить від суми доходу, отриманого за його працю.

Дохід працівників вітчизняних підприємств є важливим засобом управління господарською діяльністю, оскільки його ефективне формування визначає подальший розвиток підприємства та фінансові можливості його працівників. В сучасних умовах все більш важливо удосконалювати облік та контроль заробітної плати в умовах ускладнення господарської діяльності підприємств, зростання конкуренції в усіх галузях господарювання та інших чинників. Винагорода за працю, яка стимулює матеріальні винагороди, виступає одним з ключових факторів мотивації праці на підприємстві.

Аналіз досліджень. Вивчення питань обліку та аналізу доходів персоналу підприємств є об'єктом досліджень вітчизняних науковців, серед яких Ю.Ю. Мороз, С. Ю. Бірюченко, А. В. Калина, Д. П. Богині, Т. І. Олійник, С. Полякова, Ю.С. Цаль-Цалко, Л.П. Черевінська, та інших.

Мета та завдання дослідження. *Метою роботи є* аналіз системи бухгалтерського обліку, контролю та аналізу доходів персоналу, виявлення основних недоліків та проблемних питань в системі та внесення пропозицій щодо їх вдосконалення.

Завдання курсової роботи є:

- ✓ вивчити економічну сутність доходів персоналу та проаналізувати основні види виплат працівникам;
- ✓ здійснити аналіз законодавства України, а також нормативно-правових документів, що регулюють систему обліку розрахунків за виплатами працівникам;
- ✓ дослідити основні поняття та термінологію, що використовується в обліку доходів персоналу;

- ✓ визначити методи і способи оплати праці, нарахування премій і інших виплат;
- ✓ вивчити порядок нарахування різних видів плати праці та інших складових виплат працівникам – відпускних сум та допомоги по тимчасовій непрацездатності і відображення їх на рахунках бухгалтерського обліку;
- ✓ розглянути рекомендацій на рахунок вдосконалення системи оплати праці та чесного розподілу зарплатні між працівниками для підвищення продуктивності праці.

Об'єкт дослідження – система обліку доходів персоналу.

Предмет дослідження – теоретико-методичні, організаційні та практичні основи обліку й аналізу доходів персоналу в комунальних некомерційних закладах охорони здоров'я.

Методи дослідження. Під час виконання кваліфікаційної роботи автор застосовував методи абстрагування, спостереження, порівняння, синтезу, формалізації, аналізу, індукції, дедукції, системного підходу та інші.

Інформаційною базою кваліфікаційної роботи стали нормативно-правові акти, наукові праці економістів щодо питань обліку, аналізу й контролю доходів персоналу, а також статистична та облікова інформація, що стосується діяльності підприємства.

Практичне значення результатів дослідження. Отримані результати кваліфікаційної роботи мають практичне значення у тому, що вони дозволяють розробити конкретні рекомендації для поліпшення систем обліку, контролю та аналізу доходів персоналу на підприємстві.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1 Економічний зміст доходів персоналу та завдання їх обліку

Заробітна плата працівників підприємства охоплює всі грошові потоки, які генеруються на підприємстві та використовуються для підтримки різних аспектів розвитку персоналу, таких як економічний, моральний, фізичний та інтелектуальний. Заробітна плата персоналу відображає рівень, склад та динаміку доходів, співвідношення з витратами, різноманіття за різними групами та категоріями працівників.

Доходи працівників комунальних неприбуткових підприємств визначають подальший розвиток підприємства та фінансові можливості її працівників. Тому раціональне формування цих доходів є ключовим інструментом в діяльності суб'єкта господарювання.

Формування доходів персоналу в комунальних неприбуткових підприємствах залежить від співвідношення трьох основних компонентів заробітної плати: тарифні ставки і оклади, доплати і компенсації, та надбавки і премії.

Доходи персоналу часто вважаються тим же самим, що й заробітна плата. Проте, це різні поняття, оскільки заробітна плата лише один із аспектів доходів співробітників.

На сьогоднішній день найголовнішими виплатами для працівників є заробітна плата. Вона має різне трактування. Ось один із варіантів, заробітна плата (далі – зарплата) – це грошові кошти, які працівник отримує за певну виконану ним роботу (всі деталі записані в договорі).

Заробітна плата має дві форми оплати праці – це грошова та натуральна. Грошова форма здійснюється у вигляді грошових коштів, адже вважається найголовнішою. А натуральна існує, як додаткова, це може бути продукція, яка виготовляється на тому ж підприємстві, де працює найманий працівник. Вона

використовується рідко, тільки за деяких виняткових ситуацій, наприклад криза підприємства, коли готівкових коштів нема.

Також заробітна плата має власну структуру, що складається з трьох видів: основна, додаткова заробітні плати та інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1.1).

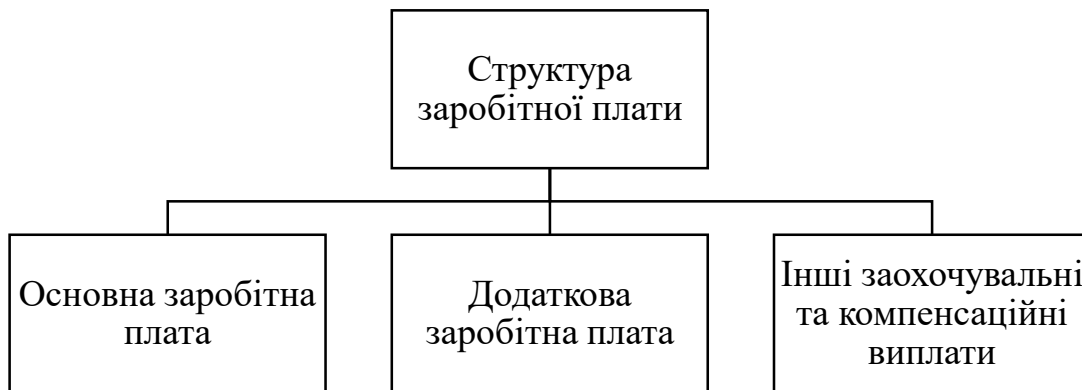


Рис. 1.1. Структура заробітної плати

Основна заробітна плата (або базова заробітна плата) – це сума грошей, яку регулярно заробляє найманий працівник до того, як до її заробітку будуть застосовані будь-які доповнення чи відрахування. Надбавки та утримання до основної заробітної плати можуть дуже вплинути на розмір заробітної плати працівника. Ці коригування можуть включати такі речі, як додаткові бонуси або відрахування премії компанії за медичне страхування працівника.

Додаткова заробітна плата – це будь-яка додаткова фінансова вигода, що виплачується працівнику понад його основну заробітну плату або погодинну ставку. Вона включає в себе бонуси, вихідну допомогу та деякі інші види компенсацій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це винагорода за власну продуктивність. Її мета є мотивація персоналу, тобто заохочення співробітників до цілеспрямованості своїх дій та адаптації поведінки, щоб досягти рівня якісних і/або кількісних показників, очікуваних компанією чи підприємством. Компенсаційні плани стимулювання можуть допомогти підприємствам процвітати трьома способами:

1. *Збільшення продажів.* Пропонуючи бонуси, роботодавці зможуть підвищити мотивацію серед команди продажів, що призведе до кращих показників.

2. *Командна робота.* Керівники можуть організувати командні заходи з продажу, під час яких групи продавців працюють разом для досягнення спільної мети.

3. *Зменшення плинності кадрів.* Коли працівник задоволений своїм планом винагороди, незалежно від того, включає він основну заробітну плату, він швидше за все залишиться лояльним до підприємства.

Розумне використання плану заохочувальної винагороди працівників за високу продуктивність зменшить ймовірність того, що вони шукатимуть роботу у конкурентів.

Існують дві форми оплати праці:

- *Погодинна оплата* – це грошові виплати, що виплачуються найманому працівнику за всяку годину виконаної роботи.
- *Відрядна оплата* – це оплата працівнику фіксованої ставки за кожну вироблену одиницю продукції. Цей вид оплати праці найпоширеніший для підрядника.

Різниця між погодинною та відрядною оплатою праці полягає в тому, що погодинна оплата залишається незмінною незалежно від обсягу виконаної роботи, тоді як відрядна оплата залежить від того, скільки працівник зможе виконати.

В Законі України «Про державний бюджет на 2023 рік» один раз на рік встановлюється розмір мінімальної заробітної плати [36]. Кожного року вона може змінюватися (зростати), а може не змінитися, тобто залишитися в тій сумі, що і минулого року. Сплачувати найманому робітнику менше мінімальної заробітної плати не можна, тому що це заборонено законом. Також законом заборонено форма боргових зобов'язань, або коли керівництво планує, чи виплачує заробітну плату продукцією, яку виготовляють на тому ж підприємстві. Зазвичай зарплату виплачують два рази на місяць. Аванс – це перша сума, тобто половина від загальної заробітної плати, що виплачується раз в місяць. Заробітна

плата повинна виплачуватися у визначенні строки, без запізнення. Загальні показники мінімальної, середньої заробітної плати, а також прожиткового мінімуму в Україні за період з 2010 по 2022 роки наведено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Показники мінімальної заробітної плати, середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму

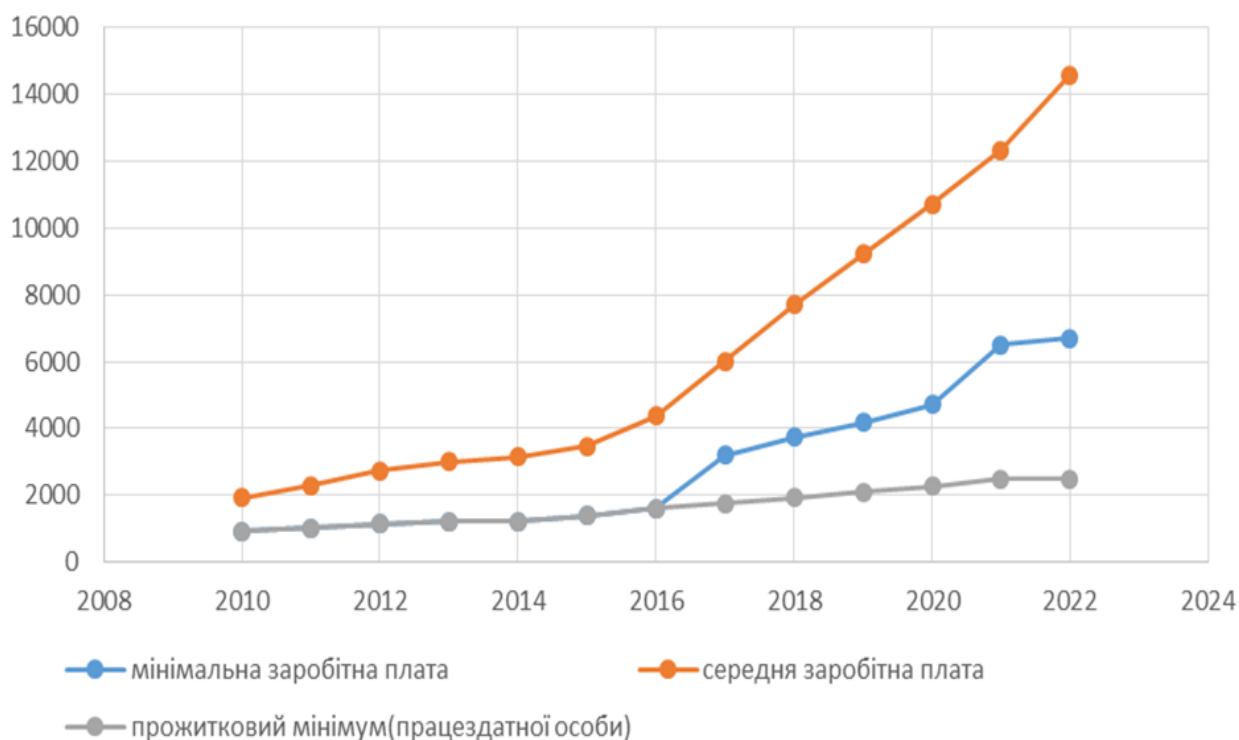
Роки	Мінімальна заробітна плата (грн)	Середня заробітна плата (грн)	Прожитковий мінімум (працездатної особи) (грн)
1	2	3	4
2010	922	1916	922
2011	1004	2297	1004
2012	1134	2722	1134
2013	1218	3000	1218
2014	1218	3148	1218
2015	1378	3455	1378
2016	1600	4362	1600
2017	3200	6008	1762
2018	3723	7711	1921
2019	4173	9223	2102
2020	4723	10727	2270
2021	6500	12337	2481
2022	6700	14577	2481

За даними табл. 1.1 можна дійти висновку, що за період з 2010 по 2022 роки мінімальна заробітна плата зросла у сім разів. Тим самим зумовила зростання середньої заробітної плати. Тому що, коли росте мінімальна, то і середня теж.

Зокрема, проаналізувавши дані, чітко видно, що у 2022 році порівняно із 2010 роком мінімальна заробітна плата зросла у 7,2 рази, а середньомісячна у 7,6 рази. А на рис. 1.2 представлений графік із щорічним зростанням зарплат та прожиткового мінімуму по країні за 2010-2022 роки.

Основними завданнями обліку та контролю доходів персоналу є:

1. Розрахунок чистої заробітної плати, утримань;
2. Вирішення проблем із заробітною платою, що виникли (наприклад, несвоєчасні платежі, чи пропущені святкові дні);
3. Контроль виплат зарплати співробітникам;
4. Перевірка та аналіз документів, що подаються на податки;



*Рис. 1.2 Діаграма зміни індексу інфляції в Україні за останні роки
наростаючим підсумком*

1. Контроль витраченого часу, та виготовленої продукції;
2. Оброблення наднормових заробітків, відрахування на відпустку або на соціальне страхування;
3. Забезпечити дотримання державних законів щодо обліку заробітної плати і податків;
4. Контроль кількісного складу працівників;

Отже, основними завданнями обліку та контролю даної теми є забезпечення прозорості та відкритості у відносинах з працівниками з точки зору їх мотивації та утримання на підприємстві. Крім того, управління ризиками та захист від шахрайства та інших злочинів є важливим питанням в обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам.

Для ефективного управління економічною діяльністю, зокрема операціями, пов'язаними з обліком доходів персоналу комунального неприбуткового підприємства, необхіден постійний, обґрунтований і юридично підтверджений облік цих операцій на підставі достовірних даних первинних документів. Схема

організації оплати праці в комунальному неприбутковому підприємстві зображена на рис. 1.3.

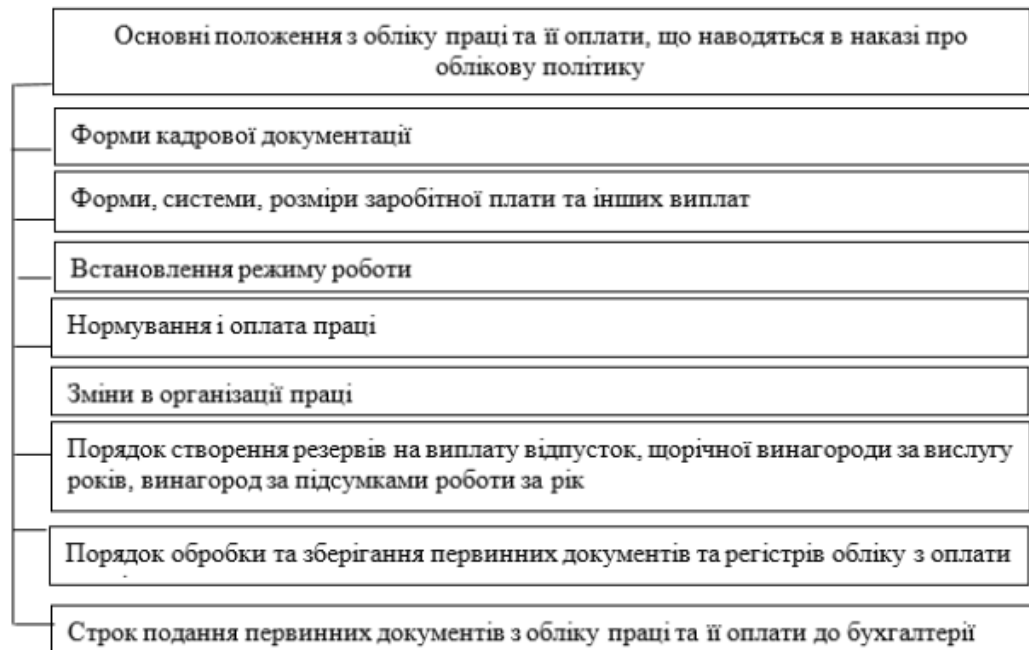


Рис. 1.3. Основні вимоги та принципи щодо обліку праці та її оплати, які розглядаються в наказі про облікову політику комунального неприбуткового підприємства.

Після проведеного дослідження було виявлено, що заробітна плата відображає відносини між роботодавцем та працівником та представляє грошову винагороду за виконану найману працю, що залежить від обсягу та якості роботи. Одночасно, ефективна система обліку доходів персоналу повинна враховувати особливості діяльності комунальних неприбуткових підприємств, від яких залежить точність, правильність та своєчасність документування та організації синтетичного та аналітичного обліку оплати праці.

1.2. Нормативне забезпечення формування інформаційної бази та проблеми обліку доходів персоналу в сучасній економічній літературі

Облік доходів персоналу є важливим аспектом управління ресурсами підприємства. Один із ключових елементів цього процесу – це належне

нормативне забезпечення, яке визначає правила та процедури обліку та формування інформації про доходи персоналу.

Нормативне забезпечення включає в себе законодавчі акти, накази, інструкції та інші нормативно-правові документи, які визначають порядок обліку, визначення та нарахування доходів працівників, включаючи оплату праці, соціальні виплати, податки та інші складові доходів.

Нормативне забезпечення також регулює процедури формування звітності та подання інформації до контролюючих органів. Відповідність цих процедур вимогам законодавства має велике значення для підприємства, оскільки може вплинути на його репутацію та уникнення негативних наслідків у відносинах з контролюючими органами.

У світлі цього, важливо підтримувати відповідність обліку доходів персоналу до нормативного забезпечення, постійно вдосконалюючи процедури обліку та контролю за їх виконанням. Це створить ефективну систему управління персоналом та дозволить уникнути можливих ризиків та штрафів.

Щоб підсумувати, нормативне забезпечення формування інформаційної бази обліку доходів персоналу є ключовим для ефективного управління ресурсами підприємства. Воно визначає правила, стандарти та процедури, які дозволяють забезпечити точний і відповідний облік доходів персоналу, зменшуючи ризики та забезпечуючи дотримання законодавства.

Нормативне забезпечення формування інформаційної бази обліку доходів персоналу може відрізнятися в залежності від країни та юрисдикції. Проте, загалом, у більшості країн діють правила, які вимагають від роботодавців вести точний облік виплат та компенсацій працівникам. В Україні облік доходів персоналу регулюються такими нормативно-правовими актами або документами (табл. 1.2).

Загалом, вказані нормативно-правові акти створюють нормативно-правову базу для інформаційної бази доходів працівників в Україні.

Нормативно-правова база з питань обліку доходів персоналу

№ з/п	Нормативний документ	Узагальнення та використання в обліково-аналітичному процесі
1	Конституція України [14]	не містить детального регулювання оплати праці. Проте він встановлює деякі базові принципи, пов'язані з трудовими правами та соціальним захистом, які опосередковано впливають на регулювання оплати праці в Україні.
2	Кодекс законів про працю України [13]	регулює: взаємовідносини між роботодавцями та працівниками; порядок прийняття, чи звільнення з роботи; відпустки; оплата праці; соціальне забезпечення.
3	Закон України «Про оплату праці» [41]	регулює порядок виплати заробітної плати і встановлює правила розподілу та нарахування зарплатні.
4	Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [34]	встановлює вимоги до ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні.
5	Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [39]	дає вказівники щодо порядку виплат та нарахувань заробітної плати в Україні. Ця постанова містить положення, пов'язані з інформацією, яку необхідно надавати працівникам, наприклад, будь-які відрахування, розмір заробітної плати, а також бонуси.
6	Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [24]	визначає порядок формування бухгалтерської інформації про оплату праці найманих працівників, виконуваних ними роботу та відображення такої інформації у звітності.
7	Податковий кодекс України [31]	встановлює правила утримання податків із зарплатні найманих працівників, у тому числі ПДФО та внесків на соціальне страхування.
8	Закон України «Про відпустки» [35]	регулюється КЗпП; встановлює обов'язки та права роботодавців та найманих робітників щодо надання відпусток (встановлення розміру відпустки, що виплачується; право на отримання додаткової відпустки при різних причинах, а саме: вагітність, поховання близьких, догляд за дитиною; також встановлює тривалість відпустки)
9	Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [21]	не містить прямих вимог з приводу виплат заробітної плати працівникам. Проте, відповідно до принципів цього стандарту, у фінансовій звітності повинна бути відображена інформація про всі фінансові операції, пов'язані із господарською діяльністю, в тому числі з виплатами працівникам.
10	Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань [18]	можуть містити вимоги щодо систематичного обліку заробітної плати, включно з виплатами за роботу, виконану працівниками, також забезпечення повної та вчасної виплати заробітної плати працівникам.

№ з/п	Нормативний документ	Узагальнення та використання в обліково-аналітичному процесі
11	Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку [37]	встановлює вимоги до документів, які повинні бути використані для забезпечення документальних записів у бухгалтерському обліку, і ці вимоги також стосуються документів, пов'язаних з розрахунками з оплати праці.

Роботодавці повинні надавати працівникам інформацію про їхню зарплатню, включаючи розмір заробітної плати, базу, на якій нараховується заробітна плата, будь-які бонуси або відрахування, а також період, за який виплачується заробітна плата.

Роботодавці також повинні вести облік заробітної плати своїх найманих працівників і надавати працівникам доступ до цих записів. Для дотримання цих правил роботодавці зазвичай використовують обране програмне забезпечення або систему розрахунку зарплатні для реєстрації і відстеження винагороди працівникам та пов'язаної інформації. Ця інформація може бути використана з метою оподаткування, фінансової звітності для дотримання трудового законодавства та правил. Крім того, роботодавці також можуть бути зобов'язані надавати працівникам періодичні квитанції про оплату праці або квитанції з детальною інформацією про відпрацьовані робочі години, зроблену компенсацію та будь-які відповідні відрахування чи пільги. Ці звіти допомагають забезпечити точність та прозорість виплат зарплатні, а також можуть слугувати трудовими документами працівників.

Таблиця 1.3

Аналіз періодичних видань з обліку, контролю і аналізу розрахунків за виплатами працівникам

№ з/п	Автор	Короткий зміст
1	Подольчук О. А. [32]	Розглянуто актуальні питання обліку оплати праці в умовах воєнного стану. Автор вказує на багаторівневе нормативне регулювання обліку виплат працівникам. Також зроблено посилання на втрату робочих місць у зв'язку з військовим вторгненням.
2	Яременко Л. М. [48]	Висвітлено поняття заробітної плати в Україні. Розглянуто розмір та регулювання мінімальної заробітної плати. Проаналізовано

№ з/п	Автор	Короткий зміст
		проблеми обліку оплати праці, а також шляхи вирішення. Визначено питання щодо вдосконалення оплати праці.
3	Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. [28]	Роз'яснено значення заробітної плати для роботодавців і працівників. Розглянуто проблеми обліку оплати праці, що виникли через пандемію. Включаючи карантинні обмеження для недопущення зупинки роботи виробництва, наприклад: впровадження гнучкого графіку та дистанційної роботи.
4	Ярош О. М. [49]	Розглянуто з точки зору взаємовідношення умов праці та оплата праці. Також розглянуто сучасні свідчення формування ризиків на рахунок залежності умов праці та її оплати.
5	Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В., Кавун О. П. [5]	Розглянуто аспекти сфери оплати праці, її призначення, а також критерії безтарифної системи оплати праці.
6	Машевська А. А. [16]	Висвітлено значення і економічну сутність заробітної плати. Розглянуто проблеми методології й організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Визначені недоліки щодо оподаткування оплати праці.
7	Пенделя Т. А. [29]	Розкрито головне поняття «заробітна плата», її проблеми та основні аспекти щодо вдосконалення та організації оплати праці. Проаналізовано динаміку зарплатні за останні роки.
8	Машевська А. А. [17]	Розкрито економічну сутність та підходи зарплатні для працівників. Досліджено чинники та фактори, що впливають на розмір заробітної плати та вирішення питань на рахунок правильного та оптимального рівня зарплатні.
9	Попова В. Д., Колотило Ю. І. [33]	Висвітлено основні питання щодо організації та нарахування зарплатні. Виявлені проблеми облікового відображення суб'єктами господарювання обліку розрахунків за виплатами працівникам та напрями їх вирішення. Розглянуто поліпшення аналітичного обліку розрахунків за виплатами.
10	Гуріна Н. В., Бестюк А. М. [27]	Розкрито організацію, теоретичні основи обліку розрахунків за виплатами працівникам. Також визначено чинники, що впливають на форми і види оплати праці. Розглянуто нормативно-правові документи, за допомогою яких регулюється облік розрахунків за виплатами працівникам.
11	Склярчук І. П., Поліщук М. В. [8]	Розглянуто нормативно-правові документи виплат працівникам. Визначення властивостей ведення обліку виплат, шляхи їх удосконалення для підвищення продуктивності виробничого процесу. Також головною темою статті стало актуальні питання обліку розрахунків з оплати праці під час воєнного стану в країні.
12	Уманська В. Г., Свинаренко І. В., Бутко Н. В. [47]	Висвітлено податкові платежі, їх види. Вказані зміни, що виникли в нормативно-правових документах. Також опрацьовано структуру та головну сутність виплат працівникам відповідним чином до міжнародного стандарту бухгалтерського обліку.
13	Васильєва В. Г., Бабенко Л. В., Туманська О. В. [1]	Роз'яснено поняття заробітної плати. Сказано, що оплата праці – це вагома складова видатків бюджетних установ. Також розглянуто питання, що бухгалтерський облік є недовершений у бюджетній сфері України і перебуває на стадії перебудови.
14	Машевська А. А. [18]	Досліджено, що заробітна плата є важливим елементом ринку праці, а саме ціною наданих послуг. Розглянуто вимоги та

№ з/п	Автор	Короткий зміст
		структуру створення первинної облікової документації. Також в статті наведено умови до формування організації обліку розрахунку за виплатами працівникам.
15	Стешенко О.Д., Пупена С. І. [46]	Проаналізовано системи соціального захисту працівників, досліджено основні стратегічні цілі системи соціального стану оплати праці.
17	Ведерніков М. Д., Здоров Ю.В. [2]	Висвітлює ефективні механізми мотивації для продуктивної праці працівників, також розкрито ефективність управління на підприємствах і досягнення загальних цілей.

Проблеми обліку формування доходів персоналу є предметом обговорення та аналізу в сучасній літературі з обліку та оподаткування в країні. Деякі з поширених проблем, визначених у літературі, включають наступне:

1. *Непослідовне трудове та податкове законодавство.* Податкове та трудове законодавство в Україні часто є непослідовним і суперечливим, що ускладнює для роботодавців точний розрахунок і звітність про компенсацію працівникам.

2. *Складний розрахунок заробітної плати.* Розрахунок заробітної плати може бути складним через численні податки, пільги та відрахування, які необхідно урахувати. Це може призвести до помилок і неточностей у записах нарахування заробітної плати та винагороди працівникам.

3. *Корупція та шахрайство.* Корупція та шахрайство є поважними проблемами в Україні та можуть вплинути на облік виплат зарплатні працівникам. Це може спричинити до недостовірної звітності щодо заробітної плати та компенсацій, а також до привласнення коштів.

4. *Відсутність прозорості.* Відсутність прозорості в обліку виплат заробітної плати може ускладнити для працівників розуміння їхніх пільг та винагород, що спричиняють суперечки і юридичні проблеми.

5. *Відсутність кваліфікованих працівників.* Дефіцит кваліфікованих фахівців з бухгалтерського обліку та нарахувань заробітної плати може призвести до помилок та неточностей в обліку зарплатні, а також затримок у обробці заробітної плати та видачі виплат працівникам.

Загалом, ці питання висвітлюють проблеми та складність обліку доходів персоналу в Україні та підкреслюють необхідність покращення регулювання та забезпечення прозорості цього процесу. Досягнення збалансованої та ефективної системи обліку не тільки відповідає вимогам законодавства, але й сприяє підвищенню довіри сторін, які беруть участь у цьому процесі, та сприяє створенню умов для сталих та стабільних відносин між працівниками та роботодавцями.

1.3. Особливості діяльності комунальних некомерційних закладів охорони здоров'я

Уряд України розпочав реформування системи охорони здоров'я в 2015 році з метою поліпшення умов медичного обслуговування та захисту населення від надмірних витрат. Реформа спрямовувалася на підвищення ефективності, модернізацію застарілих методів надання медичних послуг та поліпшення доступу до якісного медичного обслуговування. У 2017 році був прийнятий Закон України "Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення" [42], який визначав державні гарантії надання медичних послуг та забезпечення якісних лікарських засобів за рахунок Державного бюджету України.

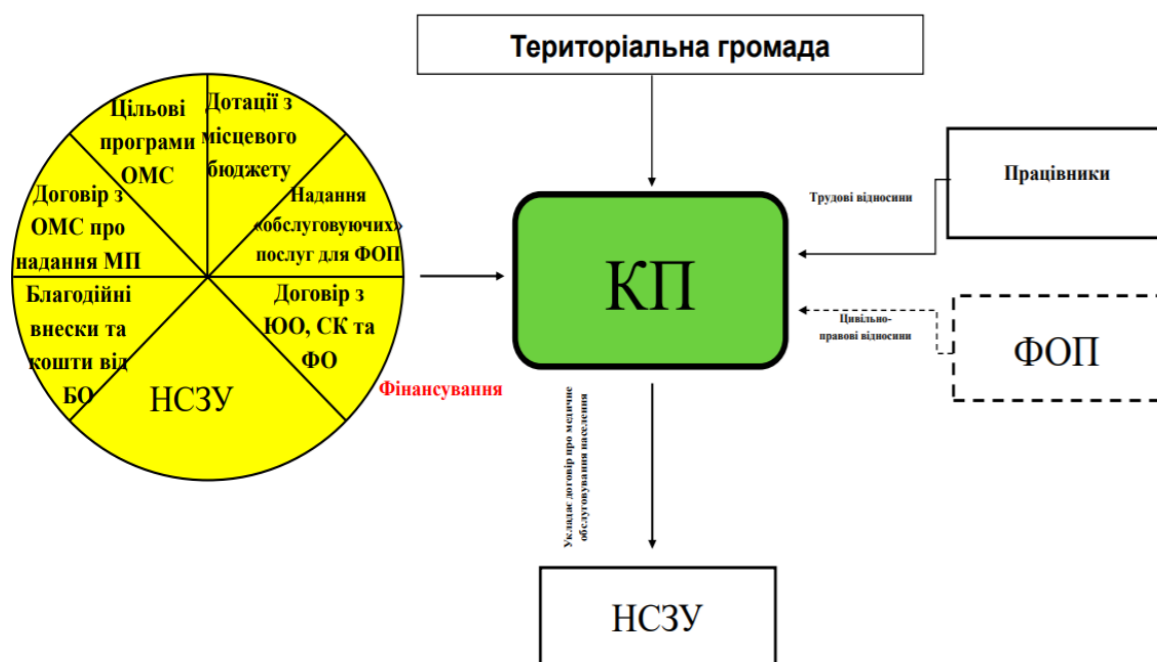
У цей же період часу було засновано Національну службу здоров'я України (НСЗУ), орган виконавчої влади, який відповідає за реалізацію державної політики у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення. Одним з головних завдань НСЗУ є виконання функцій замовника медичних послуг та лікарських засобів в межах програми медичних гарантій [42].

Заклади охорони здоров'я мусили мати статус комунального некомерційного підприємства, щоб укладати договори з Національною службою здоров'я України [4].

Господарський кодекс визначає «...некомерційне господарювання як систематичну господарську діяльність суб'єктів господарювання, спрямовану на досягнення економічних, соціальних та інших результатів, без прагнення

отримання прибутку». У той же час, комунальне унітарне підприємство створюється місцевими органами влади на основі частини комунальної власності та перебуває під їх управлінням. Органом управління таким підприємством є відповідна територіальна громада [7].

Після перебудови медичної сфери змінилися підходи до її фінансування, яке тепер може здійснюватися з різних джерел, таких як державний бюджет, страхові внески, благодійні внески та інші джерела. У результаті реформ були введені нові принципи фінансування, включаючи перехід від госпітального до амбулаторно-поліклінічного формату надання медичних послуг. Ці зміни дозволили ефективніше використовувати ресурси та забезпечити населенню кращий доступ до медичної допомоги (рис. 1.4).



де, МП – медичні послуги; БО – благодійна організація; ОМС – органи місцевого самоврядування; ЮО – юридична особа; НСЗУ – національна служба здоров'я України; СК – страхова компанія; ФО – фізична особа

Рис. 1.4. Основні джерела фінансування некомерційних муніципальних закладів охорони здоров'я

У 2022 році на медицину було спрямовано понад 196 мільярдів гривень, що на 14% більше, ніж попереднього року. Загалом, частка державного бюджету, виділена на означену ціль, становила 6,5% [19].

Через велику війну було необхідно зменшити витрати на медицину. У 2023 році було виділено 178 млрд грн, що на 9% менше, ніж у 2022 році. Також зменшилася загальна частка видатків на Міністерство охорони здоров'я у відсотках від усього обсягу "воєнного" бюджету [19] (рис. 1.5).

Навіть у період війни та воєнного стану, програма медичних гарантій, включаючи реімбурсацію ліків, продовжує бути активною, з можливістю державної компенсації вартості ліків.

У затвердженому державному бюджеті на 2024 рік передбачено виділення понад 201 мільярда гривень на охорону здоров'я. Це означає, що навіть за умов ведення війни, країні вдалося збільшити видатки на охорону здоров'я МОЗ на 13% у порівнянні з 2023 роком, якщо протягом року не буде здійснено відповідних змін у бюджеті [19].



Рис. 1.5. Динаміка видатків на охорону здоров'я, 2014-2024 рр.

Попри воєнний стан і необхідність посилення безпеки й оборони країни, Уряд забезпечує стабільне фінансування сфери охорони здоров'я, що включає в себе програми медичних гарантій, ефективне використання бюджетних коштів та своєчасну виплату заробітної плати для медичних працівників.

Вдосконалення регулювання і забезпечення прозорості обліку доходів персоналу також сприятиме зниженню ризиків невідповідності законодавству, уникненню спорів та конфліктів між сторонами, а також створить сприятливі умови для створення стабільної та професійної робочої атмосфери. Таким чином, покращення нормативного забезпечення у цій сфері є критично важливим для підтримання гармонійних відносин у галузі трудових відносин і підтримки сталих позитивних динамік в управлінні персоналом.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ В КОМУНАЛЬНИХ НЕКОМЕРЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

2.1. Формування облікової системи для управління доходами персоналу

Сучасний стан обліку доходів персоналу залежить від багатьох чинників, таких як розмір підприємства, вид діяльності, доступність автоматизованих систем обліку та звітності, вимоги податкового та фіскального обліку, а також внутрішня політика підприємства та місцеві регуляторні стандарти. Ці чинники визначають складність та рівень деталізації, необхідний для ефективного управління обліком доходів персоналу. Тому важливо постійно відстежувати зміни в законодавстві, впроваджувати сучасні технології обліку та відповідати вимогам національних та міжнародних стандартів.

Законодавство України встановлює обов'язкові процедури обліку та звітності щодо доходів персоналу, а також вимоги щодо введення окремих видів обліку, зокрема нарахування заробітної плати, відрахувань на соціальні заходи тощо.

Більшість підприємств сьогодні використовують автоматизовані системи фінансового обліку і звітності. Такі системи дозволяють вести облік виплат працівникам, формувати звіти та автоматично розраховувати зобов'язання та податки, зменшуючи ймовірність помилок та підвищуючи продуктивність.

Однак, існування таких систем не є обов'язковим для кожного підприємства, а залежить від власних можливостей і потреб.

Документування господарських операцій за виплатами працівникам є вагомим частиним фінансово-економічної діяльності підприємства. Облік на бб рахунку передбачає створення певних первинних документів, які віддзеркалюють фактичні операції, що відбуваються при розрахунку та виплаті зарплатні

працівникам. Первинні документи, потрібні для обліку розрахунків за виплатами працівникам заробітної плати наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Первинні документи для обліку розрахунків за виплатами працівникам

№ з/п	Первинний документ	Короткий зміст документа
1	2	3
1	Табель обліку робочого часу	Документ, що містить дані про робочий час працівників, про його заробітку, плату, кількість відпрацьованих робіт, доплати, нарахування, чи дані про відсутність на робочому місці зауваживши причини.
2	Договір про працевлаштування (Трудовий договір)	Документ, що містить дані про взаємовідносини між роботодавцем та працівником, а найголовніше це умови оплати праці.
3	Довідка про нарахування та утримання податків та зборів	Документ, що містять інформацію про нарахування заробітної плати, соціальне забезпечення та податки.
4	Розрахунковий лист	Документ, що містить інформацію про утримання стягнень, інших відрахувань та розмір заробітної плати.
5	Наказ про нарахування заробітної плати	Документ, який видає роботодавець для забезпечення нарахування заробітної плати.
7	Довідка про доходи	Документ, що видається працівнику для подальшого підтвердження доходів у разі отримання кредиту, чи можливої податкової знижки.
8	Журнал обліку виплат	Документ, що відображає записи про всі виплати працівникам на дату їх здійснення.
9	Розрахункова відомість	Документ, в якому наведена детальна інформація про розрахунок заробітної плати, включно з основною заробітною платою, відрахуваннями та доплатами.
10	Касовий ордер	Документ, що висвітлює свідчення виплати заробітної плати працівникам та включає інформацію про реципієнта, суму виплат, дату та інші відомості.
11	Лист непрацездатності	Документ, що підтверджує факт тимчасової непрацездатності працівника.
12	Медична довідка	Документ, що містить інформацію щодо стану здоров'я працівника.
13	Табель відпусток працівника	Документ, що включає інформацію про відпустки, що відведені працівникам.
14	Наказ про надання відпустки	Документ, що надає роботодавець працівнику виходячи з заяви про надання відпустки.

Всі представлені документи на підприємстві повинні бути збережені упродовж установленого законодавством терміну, переважно це 3-5 років, також ці документи мусять бути доступними для перевірки контролюючих органів.

Первинні документи виконують важливу роль в обліку розрахунків за виплатами працівникам. Кожен з них має свою конкретну роль у процесі обліку. Також вони є джерелом інформації про роботу найманого робітника та складають

головну суть і основу для нарахування заробітної плати та інших різновидів виплат.

На рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» консолідується інформація щодо розрахунків за виплатами працівникам, це стосується віх премій, виплат заробітної плати та надбавок [15].

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» включає такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами»

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображається нарахування виплат працівникам: додаткової заробітної плати, основної заробітної плати, премій та допомоги по тимчасовій непрацездатності, за дебетом – виплата основної заробітної та додаткової заробітної плати, премій та допомоги по тимчасовій непрацездатності [44].

Якщо підприємство отримує готівку для виплат через касу підприємства, а працівник не отримує її вчасно, то зобов'язання підприємства щодо виплати працівнику відображається за дебетом субрахунків 661 та 663 і кредитом субрахунку 662.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» є пасивним рахунком. Зважаючи на це, ці рахунки представляють зобов'язання підприємства перед своїми працівниками на момент складання фінансової звітності. Як правило, ці розрахунки відображаються на балансі під загальною назвою «Заборгованості за виплатами працівникам» або поділяються на окремі підрахунки в залежності від виду оплати або строків виплат.

Синтетичний облік на рахунку 66 передбачає, що сума виплати розраховується на рівні загальної суми, тобто розрахунок ведеться з усіма працівниками протягом певного часу.

Основні операції, які можна відображати на 66 рахунку:

1. Зарплатні виплати працівникам: це може бути оплата за місяць, тиждень або інший відпрацьований період часу. За цю операцію зменшується баланс рахунку 66.

2. Податкові відрахування із заробітної плати працівника: це можуть бути відрахування податку на доходи фізичних осіб, військового збору тощо. Ця дія зменшує баланс 66 рахунку.

3. виправлення помилок: якщо є помилка в нарахуванні заробітної плати або утримання, її можна виправити через рахунок 66.

4. Інші витрати пов'язані із заробітною платою, такі як: матеріальна допомога, відрядження, стипендії тощо.

Основне правило, якого необхідно дотримуватися при введенні синтетичного обліку на рахунку 66, - це відображення всіх відповідних операцій, пов'язаних з виплатами працівникам.

Аналітичний облік передбачає розбивку сум на різні види виплат, наприклад заробітну плату, аванси, відрядження тощо, а також розбивку за окремими працівниками. В аналітичному обліку в рахунку 66 можуть використовуватися таблиці обліку робочого часу, платіжні відомості, прогнози, відрядні та інші первинні документи, що підтверджують факт розрахунків з працівниками.

Основні підрахунки, які можна створити для аналітичного обліку по 66 рахунку:

1. Підрахунок за способом оплати: можна розділити на окремі розрахунки по заробітній платі, премії та інші види винагород.

2. Підрахунок за працівниками: цей підрахунок дозволяє відстежувати виплати для кожного працівника окремо.

3. Підрахунок за відділами або підрозділами: цей облік дозволяє відстежувати витрати на оплату праці окремо для кожного відділу чи підрозділу підприємства.

4. Підрахунок за періодами: цей розрахунок дозволяє відстежувати виплати працівникам за різні періоди, наприклад щомісяця, кварталу, року.

5. Підрахунок за періодами: цей розрахунок дозволяє відстежувати соціальні виплати та податки, які утримуються з заробітної плати.

6. Підрахунок за іншими витратами, пов'язані з оплатою праці.

При веденні аналітичного обліку за рахунком 66 необхідно фіксувати всі операції за відповідним рахунком і зберігати реквізити щодо платежів.

Синтетичний та аналітичний облік розрахунків за виплатами працівникам на рахунку 66 дозволяє вести детальний облік витрат на оплату праці, контролювати виконання бюджету заробітної плати, забезпечити своєчасну виплату заробітної плати, вивчати ефективність використання витрат та фінансових ресурсів.

В Україні порядок нарахування лікарняних та відпускних визначено законодавством.

Нарахування лікарняних повинно бути здійснено на основі заключення лікаря про тимчасову непрацездатність працівника. Розмір лікарняних встановлюється як 60% від середньої зарплати за перші 12 місяців, а з 1 січня 2023 року вже 70%. Протягом перших п'яти днів виплати лікарняних здійснюється за рахунок роботодавця, а вже з шостого дня за рахунок Фонду соціального страхування з тимчасової непрацездатності.

Що стосується відпускних, то в Україні роботодавець повинен надавати кожного року відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів. Сума оплати відпустки становить 100% від заробітної плати. Роботодавці повинні виплачувати відпускні протягом трьох робочих днів після початку відпустки.

Отже, в Україні нарахування відпускних та лікарняних залежить від законодавчих стандартів та здійснюється згідно до установлених правил.

Законодавство України має систему обов'язкових та необов'язкових утримань із заробітної плати.

Обов'язкові утримання включають:

1. Податок на доходи фізичних осіб – податок, що сплачується з доходів фізичних осіб. Розмір податку залежить від розміру доходу і встановлюється законодавством.

2. Військовий збір – також обов'язковий платіж, який встановлений в розмірі 1,5% від нарахованої заробітної плати.

Ці утримання є обов'язковими для всіх працівників та сприяють забезпеченню соціального захисту громадян.

Необов'язкові утримання включають:

1. Внески до добровільних пенсійних фондів – платежі, створені з метою додаткового джерела пенсійного забезпечення. Розмір яких визначається вибором фізичної особи.

2. Внески до медичних страхових компаній – платежі, створенні з метою отримання додаткових медичних послуг і захисту від медичних ризиків. Розмір також визначається вибором фізичної особи.

Обов'язкові утримання є законодавчою умовою та забезпечують соціальний захист, тоді як необов'язкові утримання є додатковою можливістю забезпечення додаткових переваг.

Журнал реєстрації господарських операцій фінансового обліку розрахунків заробітної плати працівникам є одним із документів, що використовуються в господарському обліку. У цьому журналі ведеться облік усіх операцій з виплати заробітної плати працівникам, у тому числі:

- розрахунок заробітної плати;
- утримання податків із заробітної плати;
- виплачена заробітна плата працівникам;
- внесення коштів на рахунки фонду соціального захисту населення та

інші операції, пов'язані з виплатою заробітної плати.

У реєстрі господарських операцій фінансового обліку для нарахування заробітної плати працівникам зазначаються дата проведення операції, кількість підтвердних документів і розбивка суми операції за видами оплати та статтями витрат.

Журнал є обов'язковим документом для всіх підприємств, які здійснюють оплату праці своїх працівників. Це допомагає контролювати фінансові операції та забезпечує правильний розподіл фінансових ресурсів у бізнесі.

Розрахунки за виплатами працівникам зазвичай відображаються в окремих фінансових звітах. Основні форми фінансової звітності, в яких відображають інформацію про виплати працівникам, наступні:

1. Форма 1 «Баланс» – у цьому звіті можна відобразити витрати на заробітну плату як складову частину загальних витрат підприємства. Витрати на заробітну плату можуть бути відображені окремо або включені до загальних витрат за різними статтями;

2. Форма 2 «Звіт про фінансові результати» – у цьому звіті відображається інформація про виплачену заробітну плату працівникам. Витрати можуть бути відображені окремо або включені до загальних витрат за функціональними видами.

3. Форма 3 «Звіт про рух грошових коштів» – у цьому звіті можна відобразити рух грошових коштів на підприємстві за звітний період, пов'язаний з виплатами заробітної плати. Зокрема, у розділі «Операційна діяльність» можуть бути відображені грошові виплати по заробітній платі, а у розділі «Інвестиційна діяльність» – грошові потоки, пов'язані з інвестиціями у заробітну плату.

Ці форми фінансової звітності є обов'язковими для суб'єктів господарювання, які ведуть облік розрахунків з працівниками. Вони допомагають контролювати фінансові операції і забезпечують належний розподіл фінансових ресурсів у бізнесі. Ці форми включають в себе звіт про витрати на оплату праці, облік податків з заробітної плати, звітність щодо соціальних виплат та інші складові елементи, які сприяють створенню продуктивної та ефективної системи фінансового управління в організації. Ці звіти не лише відображають фінансовий стан підприємства, а й допомагають в дотриманні законодавчих вимог, забезпечують правильність розрахунків та оцінку фінансової діяльності підприємства.

2.2. Аналіз та контроль доходів персоналу в комунальних некомерційних підприємствах

Аналіз доходів персоналу в комунальних некомерційних підприємствах відображає соціальну та економічну важливість належної оплати праці та умов праці в цих типах підприємств. Розвиток сучасних ринкових відносин, державна політика у сфері соціального захисту та регулювання заробітної плати, а також внутрішній контроль та планування фінансових ресурсів у комунальних некомерційних підприємствах, роблять цю тему невід'ємною частиною управління кадрами та фінансового забезпечення.

Аналіз доходів персоналу в комунальних некомерційних підприємствах відображається в наступних ключових аспектах:

1. Структура доходів. Аналіз різноманітних видів оплати праці, включаючи фіксовану заробітну плату, бонуси, премії, соціальні виплати і компенсації. Дослідження, які категорії працівників отримують найбільшу частку доходу і як це впливає на мотивацію та продуктивність персоналу.

2. Порівняння з ринковими стандартами. Оцінка зарплатних ставок та умов праці у комунальних неприбуткових підприємствах порівняно з аналогічними підприємствами в галузі, а також з використанням загальних ринкових даних.

3. Фактори, що впливають на доходи персоналу. Визначення чинників, які впливають на рівень доходів персоналу, такі як освіта, стаж, професійні навички та положення на ринку праці.

4. Витрати на персонал. Оцінка сукупних витрат на оплату праці, включаючи зарплати, соціальні виплати, медичне страхування та інші корпоративні переваги.

Аналіз доходів персоналу в комунальних некомерційних підприємствах сприяє виявленню сильних та слабких сторін управління персоналом, вдосконаленню умов праці та мотивації персоналу, а також забезпечує ефективний фінансовий контроль і планування ресурсів.

Такий аналіз є необхідним для забезпечення справедливої та ефективної системи оплати праці, визначення конкурентних заробітних платежів, забезпечення виконання трудового законодавства та забезпечення соціальних гарантій для працівників комунальних некомерційних підприємств. Такий аналіз дозволяє виявляти проблемні аспекти та забезпечувати більш ефективне управління людськими ресурсами у даному секторі. У цьому контексті, актуальність цієї теми через розширення та розвиток цього сектору економіки по всьому світу.

При аналізі показників використання фонду оплати праці, необхідно враховувати абсолютне й відносне відхилення фактичних значень показників від планових. Важливо зауважити, що лише абсолютне відхилення само по собі не відображає стан використання фонду заробітної плати, оскільки цей показник враховується без урахування ступеня виконання плану з надання послуг. Відносне відхилення показників використання фонду оплати розраховують як різницю між фактично нарахованою сумою заробітної плати й плановим фондом, скоригованим за коефіцієнтом виконання плану з надання послуг.

Склад та структура персоналу КНП «Житомирський обласний онкологічний диспансер» представлено в табл. 2.2.

Аналізуючи дані в табл. 2.2, приходимо до висновку, що середньооблікова чисельність персоналу в 2022 році скоротилася на 6 осіб, або на 1,8% порівняно з 2020 роком. Це скорочення сталося внаслідок зменшення кількості технічних службовців і робітників на 10 осіб, або на 5,1%. У той же час кількість керівників, професіоналів і фахівців зростала на 4 особи, або на 3,1%.

Аналіз витрат, спрямованих на оплату праці, проводиться з метою вивчення складу, структури, пропорцій і тенденцій їх змін, вибору оптимального варіанту задоволення загальнонародних і колективних інтересів шляхом задоволення особистих інтересів кожного конкретного працівника, об'єктивної оцінки правильності фактичних затрат на оплату праці, а також визначення рівня впливу факторів їх формування та змін.

Склад персоналу КНП «Житомирський обласний онкологічний
диспансер», осіб

Показники	Роки			Відхилення 2022 до 2020 рр., +/-	
	2020	2021	2022	+/-	у %
	Середньооблікова чисельність персоналу	328	322	322	-6
Разом керівників, професіоналів і фахівців, з них	131	135	135	4	103,1
Керівники	30	32	32	2	106,7
Професіонали	24	24	24	0	100,0
Фахівці	77	79	79	2	102,6
Всього технічних службовців і робітників, з них:	197	187	187	-10	94,9
Технічні службовці	7	7	7	0	100,0
Працівники	190	180	180	-10	94,7

У Житомирському обласному онкологічному диспансері фонд оплати праці складається з основного та додаткового фонду оплати праці. Використання комп'ютерних систем обробки інформації на підприємстві значно спростило б аналіз цих даних.

Склад та структуру фонду оплати праці КНП «Житомирський обласний онкологічний диспансер» за 2020-2022 рр. представлено в табл. 2.3.

Аналіз таблиці показує, що у 2022 році сума фонду оплати праці зросла на 8629,7 тис. гривень або на 50,7 % порівняно з 2020 роком. Це зростання було наслідком збільшення суми фонду основної заробітної плати на 6990 тис. грн або на 64,6 %, фонду додаткової заробітної плати на 1589,2 тис. грн або на 26,1 %, а також заохочувальних та компенсаційних виплат на 50,5 тис. грн або на 44,3 %. Також з таблиці можна зробити висновок, що фонд основної заробітної плати складав найбільшу частку в структурі фонду оплати праці - 63,6 % у 2020 році, 68,6 % у 2021 році та 69,5 % у 2022 році. Фонд додаткової заробітної плати становив відповідно 35,7 % у 2020 році, 30,7 % у 2021 році та 29,9 % у 2022 році.

Таблиця 2.3

Склад та структура фонду оплати праці КНП «Житомирський обласний онкологічний диспансер» за 2020-2022 рр., тис. грн.

Складові фонду оплати праці	Роки						Відхилення 2022 до 2020 рр.	
	2020		2021		2022		+/-	%
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%		
Фонд основної заробітної плати	10820,3	63,6	14340,1	68,6	17810,3	69,5	6990	164,6
Фонд додаткової заробітної плати	6078,5	35,7	6415,8	30,7	7667,7	29,9	1589,2	126,1
Заохочувальні та компенсаційні виплати	114	0,7	161,7	0,8	164,5	0,6	50,5	144,3
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	17012,8	100,0	20917,5	100,0	25642,5	100,0	8629,7	150,7

У Житомирському обласному онкологічному диспансері до складу додаткової заробітної плати включаються надбавки, доплати, премії, винагороди, компенсаційні виплати та оплата за невідпрацьований час. Із таблиці можна зрозуміти, що частка додаткової заробітної плати значно зросла разом із збільшенням суми основної заробітної плати.

Склад фонду оплати праці також впливає на його розмір. Збільшення кількості працівників та розширення видів діяльності у 2020 році також вплинули на розмір та структуру фонду оплати праці, що призвело до зростання витрат на оплату праці працівників. Для факторного аналізу витрат на заробітну плату за надання послуг можна використовувати таку модель (рис. 2.1).

Для аналізу факторів ефективності використання фонду оплати праці потрібно визначити причини зміни кожного показника, що відображає ефективність використання фонду заробітної плати. Далі слід провести аналіз причин коливань постійної складової фонду оплати праці, включаючи заробітну плату працівників-годинників та всі види доплат. Фонд оплати цих категорій працівників залежить від їх середньооблікової чисельності та середнього заробітку за відповідний період.

Середньорічний дохід працівників-погодинників також залежить від середньої кількості робочих днів протягом року, середньої тривалості робочої зміни та середньогодинної зарплати.

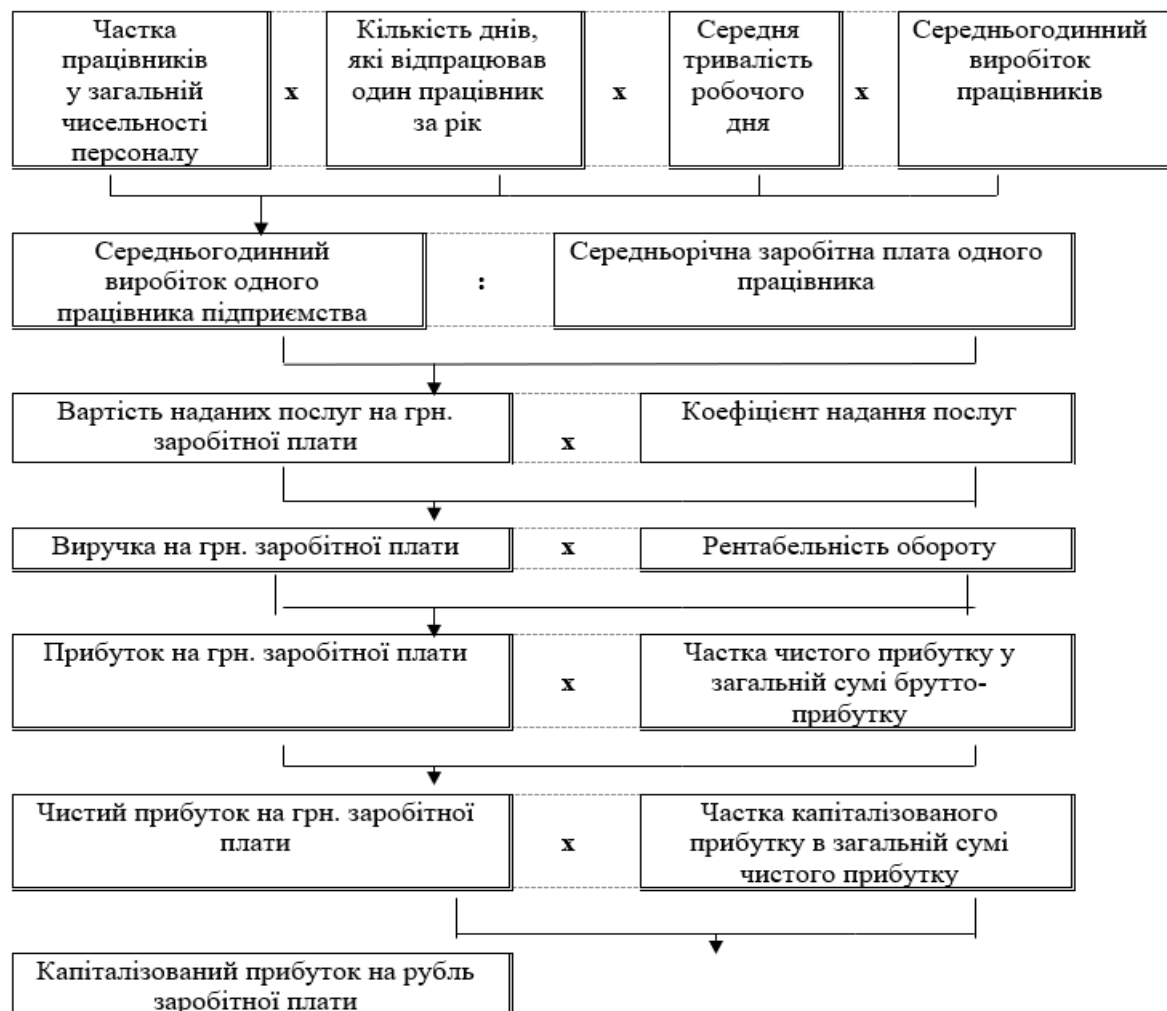


Рис. 2.1. Модель структурно-логічного аналізу факторів ефективності використання фонду оплати праці

Розрахуємо вплив факторів на зміну фонду оплати праці по КНП «Житомирський обласний онкологічний диспансер» за 2021-2022 рік (табл. 2.4).

Зміна ФЗП_{чп}:

$$(ЧП_1 - ЧП_0) \times Д_0 - Т_0 - ГЗП_0 = (322 - 322) \times 251 \times 7,9 \times 10,69 = 0 \text{ тис. грн};$$

Зміна ФЗП_д:

$$ЧП_1 \times (Д_1 - Д_0) \times Т_0 \times ГЗП_0 = 322 \times (250 - 251) \times 7,9 \times 10,69 = -27,19 \text{ тис. грн};$$

Зміна ФЗП_т:

$$\text{ЧП}_1 \times \text{Д}_1 \times (\text{T}_1 - \text{T}_0) \times \text{ГЗП}_0 = 322 \times 250 \times (7,8 - 7,9) \times 10,69 = -86,05 \text{ тис. грн.};$$

Зміна ФЗП_{ГЗП} :

$$\text{ЧП}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{T}_1 (\text{ГЗП}_1 - \text{ГЗП}_0) = 322 \times 250 \times 7,8 \times (4,77 - 4,59) = +113,02 \text{ тис. грн.}$$

Таблиця 2.4

Аналіз погодинного фонду оплати праці

Показник	Значення показника		Зміни
	2021 р. Т ₀	2022 р. Т ₁	
Середньооблікова чисельність працівників-погодинників, чол.	322	322	-
Кількість днів, які відпрацював один працівник у середньому за рік	251	250	-1
Середня тривалість робочої зміни, год.	7,9	7,8	-0,1
Фонд почасової оплати праці, тис. грн.	20917,5	25642,5	+4725
Зарплата одного працівника, грн.:			
середньорічна	21200	38400	+17200
середньоденна	84,46	153,6	+69,14
середньогодинна	10,69	19,69	+9

Отже, збільшення середньорічного заробітку і, відповідно, фонду оплати праці, відбувається за умови скорочення середньорічної кількості робочих годин, які відпрацював працівник протягом року, оскільки чисельність працівників-погодинників залишилася незмінною протягом вивченого періоду.

Контроль розрахунків за виплатами працівникам є важливою частиною фінансового правління організації. Для забезпеченості точності розрахунків і запобігати можливим помилкам та шахрайству, рекомендується виконувати такі кроки:

1. Перевірка правильності складання таблицю обліку робочого часу та відповідності розрахункового листа.

2. Перевірка правильності нарахування заробітної плати з урахуванням встановлених ставок, надбавок, знижок, податків та інших факторів, що впливають на заробітну плату.

3. Перевірка, що оплата відповідає розміру. Зазначеному в трудовому договорі або іншому документі, що регламентує умови праці.

4. Перевірка, що виплати відповідають вимогам законодавства та колективного договору.

5. Перевірка наявних усіх необхідних документів для підтвердження виплати заробітної плати. Таких як платіжні довідки, заяви на отримання заробітної плати, довідки про доходи, довідки про заробітну плату тощо.

6. Перевірка наявності печаток та підписів, які підтверджують правомірність виплат.

7. Запис платіжних даних у журналі обліку розрахунків, що дозволяє вести звітність по виплаті зарплатні, контролювати витрати та облік заборгованостей з оплати праці.

Ці заходи допоможуть забезпечити правильність і точність нарахування заробітної плати та запобігти можливим помилкам чи зловживанням.

Інвентаризація за виплатами працівникам є процедурою перевірки правильності обліку та використання коштів на оплату праці, повноти розрахунку заробітної плати, що була виплачена робітникам. Цей процес може бути виконаний в будь-який час чи момент підприємства або організації.

Для здійснення інвентаризації за виплатами працівникам, варто придержуватися даного порядку:

1. Підготовка до інвентаризації: попередньо планується місце та час проведення інвентаризації, формується комісія, яка буде здійснювати цю перевірку.

2. Проведення фактичної перевірки: комісія перевіряє присутність потрібних документів (наприклад, заяв на отримання заробітної плати, розрахункових листів), належність заробітної плати встановленим нормам, виплату заробітної плати в строк, додержування регламентів та правил виплат.

3. Складання акту про проведення інвентаризації: на чому базується результати інвентаризації складається акт, в якому відображаються всі установленні недоліки та пропозиції щодо їх виправлення.

4. Аналіз результатів інвентаризації: потім складання акту, наслідком інвентаризації повинні бути аналізовані з метою виявлення причин виникнення недоліків та розробки плану дій щодо їх усунення.

5. Усунення виявлених недоліків: на основі аналізу результатів інвентаризації складається план дій щодо усунення недоліків та забезпечення правильного обліку та використання коштів на оплату праці.



Рис. 2.2. Показники перевірки під час інвентаризації

Під час інвентаризації розрахунків за виплатами працівникам можуть бути виявлені помилки і недоліки, які потребують виправлення та відшкодування. Після інвентаризації система нарахування заробітної плати може бути змінена, щоб уникнути подібних помилок у майбутньому.

2.3. Напрями удосконалення обліку доходів персоналу

Удосконалення обліку доходів персоналу є важливим завданням, оскільки воно впливає на всі аспекти діяльності будь-якого підприємства. Нижче наведені кілька причин, чому покращення обліку заробітної плати працівникам є важливим:

- Забезпечити точність і достовірність інформації. Нарахування заробітної плати працівникам має бути надійним і точним, щоб уникнути помилок і спростити процес нарахування заробітної плати. Це не тільки зменшує ризик помилок і проблем зі звітністю, але й забезпечує правильну оплату праці працівників, залишаючи їх щасливими та мотивованими;

- Забезпечити дотримання законодавства. Кожна країна має власні вимоги до обліку виплат працівникам. Удосконалений облік виплат працівникам може допомогти забезпечити дотримання закону та уникнути можливих санкції або штрафів;

- Ефективність бізнесу. Покращений облік виплат працівникам може допомогти підвищити рівень ефективності, оскільки дозволяє більш достовірно оцінювати витрати на оплату праці, та забезпечує зручність ведення фінансової звітності;

- Збільшення довіри клієнтів та партнерів. При достовірному та точному обліку розрахунків за виплатами працівникам довіра клієнтів та партнерів стає набагато більшою.

Наведені шляхи є важливими для удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Наведемо приклади удосконалення процесу обліку розрахунків за виплатами працівникам:

1. Перевірка правильності заповнення документів: розрахунок листів, заяв на відпустки, лікарняних, актів перевірки наявності премій та надбавок. Для цього дозволено використовувати відповідні нормативно-правові акти та методичні рекомендації з організації обліку заробітної плати;

2. Використання реєстрів: укладання реєстру виплат за період, в якому вказуватимуться дані про кожного працівника, включно з розміром зарплати, відрахувань та надбавок. Даний реєстр дозволить продуктивно контролювати розміри виплат, перевіряти належність з встановленими стандартами та урізати загрози помилок при виплатах;

3. Призначення контролера: визначення відповідальної особи, яка буде відслідковувати точність та своєчасність виплат, а також перевіряти розрахунки на відповідність нормам та правилам;

4. Проведення інвентаризації: систематична перевірка виплат, що бути здійснені за певний період, з метою виявлення погрішностей та недоліків у розрахунках та їх корекції.

5. Організація внутрішнього контролю: визначення принципів та систем внутрішнього контролю над обліком заробітної плати, що передбачає перевірку відповідно до певного алгоритму та використання внутрішніх процедур для попередження похибок.

Отже, шляхи удосконалення процесу обліку розрахунків за виплатами працівникам дозволяють підвищити ефективність та точність бухгалтерського обліку на підприємстві. В майбутньому удосконалення значно зменшить ризик виникнення помилок та погрішностей.

ВИСНОВКИ

У результаті дослідження обліку, контролю й аналізу доходів персоналу можна зробити такі висновки і надати наступні пропозиції:

Встановлено, що доходи персоналу складаються з матеріальних і нематеріальних винагород, які надаються йому підприємством відповідно до умов трудового договору та залежать від результатів його праці.

Доведено, що гарантування працівникам повного та рівного рівня доходів є ключовим аспектом механізму формування їхнього доходу, яке можна забезпечити шляхом належної організації системи оплати праці.

Облік доходів персоналу є складним і важливим процесом будь-якої діяльності. Для ефективного функціонування підприємства потрібно ретельно контролювати витрати на оплату праці, а також забезпечувати своєчасну сплату заробітної плати працівникам.

Основними методами обліку доходів персоналу є: розрахунок заробітної плати, облік всіх нарахувань, що здійснюються на підприємстві, статистична звітність та реєстр виплат.

Для ефективного управління господарськими операціями з обліку доходів працівників на підприємствах необхідно своєчасно та точно фіксувати такі операції на основі достовірних документів. Окрім цього, правильна обробка документів та стабільна робота бухгалтерської служби забезпечують належний процес системи документообігу, який впливає на ефективність господарської діяльності підприємства.

При обліку доходів персоналу можуть виникати проблеми, наприклад, затримка у виплаті, помилки при розрахунку заробітної плати, а також може бути порушення законодавства. Щоб запобігти таким проблемам потрібно використовувати точні та перевірені методи бухгалтерського обліку, а також ретельно вивчати законодавство.

Пропозиції щодо розрахунків за виплатами працівникам можуть включати такі варіанти: наприклад, встановлення внутрішніх правил та процедур, що

регулюватимуть процес розрахунку заробітної плати, також з варіантів ще може бути забезпечення своїх працівників доступом до інформації щодо їх заробітної плати. Таким же обов'язковим є підвищення кваліфікації свого бухгалтерського складу з питань розрахунків заробітної плати для поліпшення процесу обліку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васильєва В. Г., Бабенко Л. В., Тумановська О. В. Сучасний стан та напрями вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетній установі. *Економічний простір*. 2019 р. № 146. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/124/118>
2. Ведерніков М. Д., Здоров Ю. В. Удосконалення матеріальної відповідальності мотивації персоналу в організації. *Приазовський економічний вісник*. 2019 р. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/628353.pdf>
3. Верхоглядова Н. І., Шило В. П., Ільїна С. Б., Кисла В. І. Бухгалтерський фінансовий облік: теорія та практика : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 404 с.
4. Вимоги до надавача послуг з медичного обслуговування населення, з яким головними розпорядниками бюджетних коштів укладаються договори про медичне обслуговування населення : Постанова КМУ від 28 берез. 2018 р. № 391. URL: <https://cutt.ly/gT5Kkwb>
5. Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В., Кавун О. П. Організаційний, економічний та мотиваційний аспекти запровадження безтарифної система оплати праці для малих підприємств. *Ефективна економіка*. 2021 р. № 3. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3_2021/73.pdf
6. Гайдучок Т. С., Киян А. В. Доходи персоналу підприємства в контексті обліково-економічного змісту. *Економіка та суспільство*. 2017. № 8. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/121.pdf
7. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
8. Гуріна Н. В., Бестюк А. М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021 р. Вип. 23. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156/150>

9. Державна служба статистики України: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

10. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.

11. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : наказ М-ва фінансів України від 30 листоп. 1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>

12. Кірейцев Г.Г., Дем'яненко М. Я. Бухгалтерський фінансовий облік : навч. посіб. Вид. 7-ме, Житомир : ПП «Рута». 2006 р.

13. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1977 р. № 322. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

14. Конституція України. Стаття 43. від 28 черв. 1996. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

15. Крохмаль В. В., Пархоменко-Куцевіл О. І. Державне управління сферою оплати праці. *Ефективна економіка*. 2022 р. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/7-8_2022/12.pdf

16. Машевська А. А. Економічна сутність та підходи до визначення «Заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021 р. № 4(92). URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/550/535>

17. Машевська А. А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2021 р. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/207.pdf

18. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019 р. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf

19. Медицина воюючої країни: як змінювалися обсяги бюджетного фінансування. URL: <http://surl.li/oqdmmb>

20. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01 січ. 2012 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/929_011

21. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : наказ М-ва фінансів України від 07 лют. 2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text>

22. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід» : наказ М-ва фінансів України від 29 лист. 1999 р. № 290. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0860-99#Text>

23. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : наказ М-ва фінансів України від 31 груд. 1999р. №318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

24. Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : наказ М-ва фінансів України від 28 жовт. 2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

25. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : наказ М-ва України від 28 жовт. 2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

26. Нечипоренко О. М., Дякевич А. Й. Облікова політика підприємства щодо розрахунків з оплати праці. *Актуальні проблеми економіки, обліку, фінансів та права в умовах сучасних викликів* : зб. тез доп. Міжнар. наук-практ. конф. (Ізмаїл, 16 грудня 2023 р.). Ізмаїл : ЦФЕНД, 2023. С. 40-42.

27. Офіційний веб-портал Верховної ради України. URL.: <https://www.rada.gov.ua>

28. Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020 р. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/103.pdf

29. Пенделя Т. А. Методичні аспекти вдосконалення ефективної організації фонду оплати праці на основі аналізу заробітної плати ССТ «Бересток». *Ефективна економіка*. 2019 р. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/186.pdf

30. План рахунків бухгалтерського обліку у визначеннях та схемах : навчально-наочний посібник / Ю. С. Цаль-Цалко, Ю. Ю. Мороз, Т. С. Гайдучок [та ін.]. Житомир : Рута, 2019. 212 с.
31. Податковий кодекс України : Закон України від 02 груд. 2010 р. № 2755. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
32. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022 р. № 5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2022/83.pdf
33. Попова В. Д., Колотило Ю. І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019 р. № 10(74). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/10/149.pdf>
34. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/996-14>
35. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. №505/96 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
36. Про Державний бюджет на 2023 рік : Закон України від 03 листоп. 2022 р. № 2710. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2710-20>
37. Про затвердження Положення документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку : Закон України від 25 трав. 1995 р. № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/z0168-95>
38. Про затвердження Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань : Закон України від 02 верес. 2014 р. № 879. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/z1365-14> (дата звернення 12.03.2023)
39. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Закон України від 08 лют. 1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>
40. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

41. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

42. Про утворення Національної служби здоров'я України: Постанова Кабінету міністрів України від 27.12.2017 р. № 1101. URL.: <https://cutt.ly/pT5K0mY>

43. Прохорова А. А., Дякевич А. Й. Оподаткування доходів фізичних осіб під час воєнного стану. *Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу* : зб. праць учасників II Міжнар. наук.-практ. конф. (9-10 листоп. 2023 р.). Житомир : Поліський національний університет, 2023. С. 226-328.

44. Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/1030-rahamok-66-rozrahunki-za-viplatami-pratsvnikom>

45. Склярук І. П., Поліщук М. В. Особливості створення обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 47.
URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130/2059>

46. Стешенко О. Д., Пупена С. І. Соціальний захист працівників в умовах соціально-економічного розвитку. *Приазовський економічний вісник*. 2019 р. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/5_16_uk/40.pdf

47. Уманська В. Г., Бутко Н. В., Свиначенко І. В. Виплати працівникам підприємства: облік, оподаткування та контроль. *Економічний простір*. 2021 р. № 166. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/822/797>

48. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2020 р. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/122.pdf

49. Ярош О. М. Сучасні ризики у сфері залежності оплати праці від її умов та інструменти їх мінімізації. *Ефективна економіка*. 2021 р. № 8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2021/103.pdf

ДОДАТКИ