

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет інформаційних технологій,
обліку та фінансів

Кафедра бухгалтерського обліку,
оподаткування та аудиту

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ШИНКАРЕНКО Олександра Володимирівна

УДК 657:331.2

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**«ОБЛІК ТА КОНТРОЛЬ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У КОМУНАЛЬНИХ
ПІДПРИЄМСТВАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ»**

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
Олександра ШИНКАРЕНКО

Науковий керівник
Цегельник Ніна Іванівна
кандидат економічних наук, доцент

Житомир – 2024

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

Рецензент:

доцент кафедри фінансів і кредиту Поліського національного університету,
к.е.н., доц. Недільська Лариса Василівна

Висновок комісії за результатами попереднього захисту:

допустити до захисту

Голова комісії _____ Тетяна ГАЙДУЧОК

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

допустити до захисту

Протокол засідання кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та
аудиту № ____ від ____ грудня 2024 року

Завідувач кафедри бухгалтерського

обліку, оподаткування та аудиту _____ Наталія МАЛЮГА

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Студент(ка) ШИНКАРЕНКО Олександра Володимирівна захистив(ла)
кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____,

за університетською шкалою _____

Секретар ЕК _____

Ганна МАЙДУДА

АНОТАЦІЯ

Шинкаренко О. В. Облік та контроль виплат працівникам у комунальних підприємствах: проблеми та шляхи вдосконалення. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування». – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню обліку та контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах, аналізу основних проблем та розробці шляхів їх вдосконалення. Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування розроблених рекомендацій для підвищення ефективності обліково-аналітичного забезпечення виплат працівникам у комунальних підприємствах.

Ключові слова: виплат працівникам, документальне оформлення, облік, контроль, комунальні підприємства

ABSTRACT

Shynkarenko O. V. Accounting and control of payments to employees in municipal enterprises: problems and ways of improvement. – Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for the master's degree in specialty 071 «Accounting and Taxation». – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The qualification work is devoted to the study of accounting and control of payments to employees in public utilities, analysis of the main problems and development of ways to improve them. The practical significance of the study lies in the possibility of applying the developed recommendations to improve the efficiency of accounting and analytical support for payments to employees in public utilities.

Key words: payments to employees, documentation, accounting, control, public utilities

ЗМІСТ

ВСТУП	5
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	8
1.1. Економічна сутність виплат працівникам: структура та класифікація.....	8
1.2. Нормативно-правове забезпечення обліку та контролю виплат працівникам.....	12
1.3. Особливості діяльності та економічний стан КП «Коростишівський комунальник».....	14
Розділ 2. ОБЛІК ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ В КП «КОРОСТИШІВСЬКИЙ КОМУНАЛЬНИК».....	20
2.1. Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам.....	20
2.2. Документальне оформлення та порядок нарахування виплат працівникам.....	23
2.3. Особливості обліку та контролю виплат працівникам у комунальному підприємстві.....	26
Розділ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	32
3.1. Розробка пропозицій щодо вдосконалення обліку виплат працівникам.....	32
3.2. Напрями підвищення ефективності контролю виплат.....	37
3.3. Впровадження сучасних інформаційних технологій в облік та контроль виплат працівникам.....	40
ВИСНОВКИ.....	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47
ДОДАТКИ.....	53

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Ефективне функціонування комунальних підприємств значною мірою залежить від організації обліку та контролю виплат працівникам, які є однією з найважливіших складових операційної діяльності. Виплати працівникам мають не лише соціальне значення, забезпечуючи стабільність трудових колективів, але й впливають на фінансові показники підприємства, зокрема собівартість послуг і рентабельність діяльності.

Незважаючи на нормативно-правове забезпечення обліку виплат працівникам в Україні, практика свідчить про низку проблем. До них належать: недостатня автоматизація облікових процесів, складність у застосуванні чинного законодавства, зокрема в частині оподаткування, а також неефективність контрольних процедур. Ці проблеми потребують подальшого дослідження і вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про значну увагу науковців до обліку і контролю виплат працівникам. Зокрема, питанням організації обліку заробітної плати та інших виплат присвячені праці таких авторів, як Пономаренко В. С., Рум'янцев О. М., Герасименко В. О., Мартинюк Т. В. У їхніх роботах розглянуто концептуальні підходи до обліку виплат, запропоновано методики їх оптимізації, аналізовано проблеми, пов'язані з оподаткуванням і формуванням витрат підприємств.

Водночас питання вдосконалення контролю виплат працівникам, інтеграції сучасних інформаційних технологій у процеси обліку та контролю, а також їхнього практичного застосування у діяльності комунальних підприємств потребують подальшого дослідження. Саме це визначає актуальність даної роботи.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у розробці теоретичних і методичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку та контролю виплат працівникам у комунальному підприємстві.

До основних завдань кваліфікаційної роботи відносять:

- обґрунтування економічної сутності та нормативно-правового забезпечення обліку та контролю виплат працівникам;
- проаналізувати особливості діяльності та економічний стан КП «Коростишівський комунальник»;
- дослідження документального оформлення та порядку нарахування виплат;
- обґрунтування особливостей обліку та контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах;
- розробка пропозицій щодо вдосконалення обліку виплат працівникам;
- обґрунтування напрямів підвищення ефективності контролю виплат;
- впровадження сучасних інформаційних технологій в облік та контроль виплат працівникам.

Об'єктом дослідження є процес обліку та контролю виплат працівникам у Комунальному підприємстві «Коростишівський комунальник». **Предметом дослідження** виступають теоретико-методичні аспекти та практичні підходи до обліку і контролю виплат працівникам у Комунальному підприємстві «Коростишівський комунальник».

Методи дослідження. У процесі дослідження обліку та контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах використано такі наукові методи:

- аналіз і синтез – для вивчення теоретичних основ обліку і контролю виплат працівникам, аналізу чинного законодавства та наукових публікацій;
- абстрагування – для розробки теоретичних моделей удосконалення обліково-аналітичного забезпечення виплат працівникам;
- спостереження – для вивчення процесів обліку та контролю виплат працівникам на конкретному комунальному підприємстві;
- аналіз документів – для оцінки правильності ведення обліку, оформлення первинних документів і дотримання нормативних вимог;
- статистичний аналіз – для оцінки динаміки та структури витрат на виплати працівникам;

- економіко-математичне моделювання – для розробки пропозицій щодо вдосконалення обліку і контролю виплат працівникам з використанням сучасних інформаційних технологій;
- прогнозування – для оцінки ефективності запропонованих змін у системі обліку та контролю.

Використання зазначених методів дозволило забезпечити системний підхід до вирішення поставлених у роботі завдань, досягти її мети та розробити рекомендації щодо вдосконалення обліку і контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах.

Інформаційною базою дослідження є фінансова звітність підприємства, її статут, нормативно-правові та законодавчі акти щодо обліку і контролю виплат працівникам, методичні матеріали, офіційна статистична інформація, дані з Інтернету, навчальна література та наукові праці вчених-економістів.

Наукова новизна роботи полягає у розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення виплат працівникам, а також адаптації контрольних процедур до сучасних умов господарювання.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості застосування розроблених рекомендацій у діяльності комунальних підприємств з метою підвищення ефективності управління виплатами працівникам.

Особистий внесок. Розширено аналітичні рахунки щодо рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», беручи до уваги вплив воєнного стану на облік розрахунків із заробітної плати.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції дослідження доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях і були опубліковані у збірниках [3, 9, 56].

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Основна частина кваліфікаційної роботи розміщена на 35 сторінках, на яких представлено 8 таблиць та 7 рисунків. Робота містить вступ, три розділи, висновки та список використаних джерел, який налічує 57 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1. Економічна сутність виплат працівникам: структура та класифікація

Виплати працівникам є важливою складовою витрат підприємства та ключовим елементом соціальної політики. Вони включають оплату праці, соціальні виплати та інші види компенсацій, що забезпечують матеріальне стимулювання персоналу. Їх правильна організація впливає на мотивацію працівників, ефективність праці та фінансові результати підприємства.

Економічна сутність виплат працівникам зазнала істотних змін у зв'язку з військовою агресією росії проти України. Умови воєнного стану, економічна нестабільність, знищення інфраструктури та релокація підприємств суттєво вплинули на організацію трудових відносин, структуру виплат працівникам та їхню роль у забезпеченні соціальної стабільності.

Основні зміни в економічній сутності виплат працівникам наведені в табл. 1.1

Таблиця 1.1

Основні зміни в економічній сутності виплат працівникам

Зміни	Характеристика
1	2
1. Збільшення ролі соціальної функції виплат	У воєнних умовах виплати працівникам стали не лише елементом стимулювання, а й засобом соціального захисту. Багато підприємств, попри фінансові труднощі, зберігають виплати працівникам, навіть якщо діяльність тимчасово призупинена. Це дозволяє підтримувати мінімальний рівень добробуту працівників та їхніх сімей
2. Деформація структури виплат:	
• основна заробітна плата	для багатьох працівників змінилася через зменшення робочого навантаження або скорочення штатів
• додаткові виплати(премії, бонуси)	часто скорочуються або заморожуються, оскільки підприємства зосереджуються на базових витратах

Продовження табл. 1.1

1	2
• одноразові компенсації	виплати за ризиковані умови праці, евакуаційні витрати чи допомога в разі втрати майна стали новими елементами структури виплат
3. Зміна підходів до оплати праці в зоні активних бойових дій	У регіонах, що постраждали від бойових дій, підприємства часто переходять на дистанційні форми роботи або змінюють режим виплат. Для працівників, залучених до відновлювальних робіт чи забезпечення критичної інфраструктури, впроваджуються спеціальні надбавки
4. Державна підтримка та регулювання виплат	Уряд України запровадив низку програм для підтримки працівників і підприємств, зокрема компенсації за працевлаштування переселенців, виплати мобілізованим працівникам і фінансову допомогу безробітним. Це посилює соціальний аспект виплат і зменшує навантаження на роботодавців
5. Фінансовий вплив і нові виклики	Воєнний стан зумовив значне скорочення доходів багатьох підприємств, що обмежило їхню здатність виплачувати заробітну плату в повному обсязі. Водночас зросло навантаження на систему виплат через необхідність компенсацій за ризики та втрати, пов'язані з війною.
6. Психологічна функція виплат	У період війни виплати працівникам виконують важливу моральну функцію, забезпечуючи почуття стабільності, підтримки та захисту. Регулярні виплати, навіть у зменшеному обсязі, допомагають зберігати довіру до роботодавця та сприяють згуртованості трудових колективів

Джерело: власна розробка автора

Отже, економічна сутність виплат працівникам полягає у задоволенні трудових і соціальних потреб працівників за рахунок коштів підприємства. Ці виплати є формою розподілу національного доходу, яка реалізується через механізм трудових відносин. Вони забезпечують баланс між інтересами роботодавців і працівників, стимулюючи продуктивність праці та утримання висококваліфікованих кадрів.

Виплати працівникам можна класифікувати за різними критеріями (рис. 1.1).

Виплати працівникам є одним із ключових елементів системи мотивації, яка спрямована на підвищення продуктивності праці, залучення та утримання кваліфікованого персоналу, а також забезпечення їхньої соціальної захищеності. Матеріальне стимулювання має прямий вплив на рівень зацікавленості працівників у досягненні цілей підприємства, оскільки заробітна плата та інші виплати є основним джерелом доходів для більшості працівників.



Рис. 1.1. Класифікація виплат працівникам

Джерело: сформовано на основі [56]

Ефективність системи мотивації залежить від таких характеристик виплат:

1. **Справедливість** – виплати повинні відповідати обсягу, складності та якості виконуваної роботи. Несправедливий розподіл заробітної плати може знизити мотивацію та викликати незадоволення серед працівників.

2. **Прозорість** – чіткі критерії нарахування заробітної плати, премій та бонусів допомагають уникнути конфліктів і забезпечують довіру працівників до керівництва.

3. Гнучкість – система виплат повинна враховувати індивідуальні досягнення працівників, адаптуватися до змін у ринкових умовах і потреб підприємства.

Крім того, у системі мотивації важливе значення має структура виплат:

- основна заробітна плата забезпечує стабільність доходів працівників;
- додаткова заробітна плата (премії, доплати) мотивує до виконання понаднормових завдань і досягнення вищих результатів;
- соціальні виплати (матеріальна допомога, оплата навчання) підвищують лояльність працівників, створюючи позитивний соціальний клімат у колективі.

Крім матеріального стимулювання, система виплат може мати психологічний вплив. Премії за досягнення, бонуси за інноваційні ідеї або компенсації за складні умови праці формують у працівників почуття цінності їхньої роботи та визнання з боку керівництва.

Ефективна система виплат як елемент мотивації сприяє зростанню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів і підвищенню конкурентоспроможності підприємства. У комунальних підприємствах цей аспект особливо важливий, оскільки забезпечення якісних послуг залежить від професійності та зацікавленості персоналу

Таким чином, військова агресія росії проти України трансформувала економічну сутність виплат працівникам, посиливши їхню соціальну та психологічну функції. Попри економічні труднощі, виплати залишаються ключовим інструментом підтримки працівників, забезпечення їхньої мотивації та збереження трудових ресурсів для відновлення економіки України.

Розуміння структури виплат працівникам дозволяє підприємству оптимізувати витрати, забезпечити прозорість розрахунків та ефективність контролю. Отже, економічна сутність виплат працівникам полягає у створенні умов для ефективного використання трудових ресурсів, водночас сприяючи стабільності діяльності підприємства.

1.2. Нормативно-правове забезпечення обліку та контролю виплат працівникам

Нормативно-правове забезпечення обліку та контролю виплат працівникам є фундаментом для формування прозорої та ефективної системи управління трудовими відносинами на підприємстві. В Україні регулювання цих процесів здійснюється через закони, підзаконні акти, міжнародні стандарти та локальні документи підприємств.

Нормативно-правове забезпечення обліку та контролю виплат працівникам можна поділити на кілька рівнів, кожен з яких виконує свою функцію у створенні та реалізації ефективної системи регулювання трудових відносин:

I. Міжнародний рівень – встановлює загальні стандарти, принципи та рекомендації, що регулюють трудові відносини і виплати працівникам у глобальному контексті:

- Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), які регулюють умови оплати праці, рівність у винагороді, охорону праці та соціальне забезпечення.
- Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку (МСБО), зокрема МСБО 19 "Виплати працівникам", які визначають порядок обліку та звітності щодо витрат на оплату праці.

II. Національний рівень – формує правову базу для регулювання виплат працівникам у межах держави:

- Конституція України, яка гарантує право громадян на працю, справедливу оплату та соціальний захист.
- Кодекс законів про працю України (КЗпП) – основний законодавчий акт, що визначає права та обов'язки працівників і роботодавців.
- Закон України "Про оплату праці", який регламентує структуру та мінімальні гарантії заробітної плати.
- Податковий кодекс України – регулює оподаткування доходів працівників та порядок сплати єдиного соціального внеску.
- Закони про соціальне страхування та пенсійне забезпечення.

III. Галузевий рівень – враховує особливості певних галузей економіки, зокрема комунального сектору:

- Галузеві угоди, які встановлюють специфічні умови праці та додаткові виплати для працівників певної сфери.
- Нормативно-правові акти органів місцевого самоврядування, що регулюють діяльність комунальних підприємств.

IV. Корпоративний рівень – визначає локальні правила організації обліку та контролю виплат працівникам на підприємствах:

- Колективні договори, що уточнюють умови оплати праці, надання соціальних виплат і пільг.
- Внутрішні положення підприємств щодо оплати праці, преміювання, компенсацій і контролю за правильністю облікових процедур.
- Інструкції з бухгалтерського обліку, які деталізують порядок обліку виплат відповідно до стандартів.

V. Контрольний рівень – включає механізми забезпечення дотримання нормативно-правових актів. Основні інструменти:

- Державний контроль – перевірки Державної служби України з питань праці, Державної податкової служби та інших регуляторів.
- Внутрішній аудит – перевірки, проведені службою внутрішнього контролю підприємства.
- Зовнішній аудит – незалежна оцінка правильності обліку виплат працівникам і дотримання законодавства.

Рівні нормативно-правового забезпечення створюють багаторівневу систему, яка забезпечує комплексне регулювання обліку та контролю виплат працівникам. Їх узгодженість та ефективна взаємодія є запорукою соціальної справедливості та економічної стабільності підприємств.

Таким чином, нормативно-правове забезпечення обліку та контролю виплат працівникам формує правову основу для дотримання соціальних гарантій, прозорості облікових процесів і запобігання фінансовим порушенням. Його систематичне вдосконалення та контроль за дотриманням норм є необхідною

умовою стабільного функціонування підприємств, особливо в умовах економічної нестабільності.

1.3. Особливості діяльності та економічний стан КП «Коростишівський комунальник»

Комунальні підприємства є основою забезпечення життєдіяльності населення на місцевому рівні, виконуючи критично важливі функції, такі як водопостачання, вивезення побутових відходів, благоустрій територій тощо. КП «Коростишівський комунальник» відіграє ключову роль у задоволенні базових потреб громади міста Коростишів. Основна інформація про КП «Коростишівський комунальник» наведена в таблиці 1.2.

Сучасні виклики, спричинені війною, економічною нестабільністю та інфляцією, посилюють тиск на такі підприємства, змушуючи їх шукати нові підходи до управління фінансами, оптимізації витрат і підвищення ефективності роботи.

Основними напрямками діяльності підприємства є:

- обслуговування житлового фонду та прибудинкових територій;
- благоустрій громадських зон (парків, скверів);
- забезпечення утримання дорожнього господарства;
- організація збору та утилізації твердих побутових відходів.

КП «Коростишівський комунальник» має стандартну структуру управління, що включає адміністративний відділ, бухгалтерію, технічну службу, підрозділи з благоустрою та утримання територій.

Діяльність підприємства безпосередньо впливає на якість життя населення, забезпечуючи чистоту, порядок та екологічну безпеку в місті.

Основним джерелом надходжень є плата за послуги від населення, юридичних осіб і місцевого бюджету.

Таблиця 1.2

Основна інформація про КП «Коростишівський комунальник»

Повне найменування юридичної особи	Комунальне підприємство "Коростишівський комунальник"
Код ЄДРПОУ	34403525
Дата реєстрації	27.07.2006 (18 років 4 місяці)
Уповноважені особи	Чернявський Вячеслав Вікторович (директор)
Головний бухгалтер або інша особа, уповноважена підписувати звітність	Віскушенко Галина Сергіївна
Розмір статутного капіталу	2 624 499,65 грн
Організаційно-правова форма	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
Види діяльності	Основний: 38.11 Збирання безпечних відходів Інші: • 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур • 01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів • 01.19 Вирощування інших однорічних і дворічних культур • 43.21 Електромонтажні роботи • 46.22 Оптова торгівля квітами та рослинами • 46.49 Оптова торгівля іншими товарами господарського призначення • 81.29 Інші види діяльності із прибирання • 81.30 Надання ландшафтних послуг • 96.03 Організування поховань і надання суміжних послуг • 96.09 Надання інших індивідуальних послуг, н.в.і.у. • 46.77 Оптова торгівля відходами та брухтом • 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля • 55.10 Діяльність готелів і подібних засобів тимчасового розміщення • 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна • 42.21 Будівництво трубопроводів • 42.22 Будівництво споруд електропостачання та телекомунікацій
Місцезнаходження юридичної особи:	
Адреса:	Україна, 12501, Житомирська обл., Житомирський р-н, місто Коростишів, вул.Святотроїцька, будинок 18
Е-mail:	komunalnik@ukr.net
Телефон:	+38(041)-305-29-60

Джерело: сформовано автором на основі [33]

Показники КП «Коростишівський комунальник» за 2021–2023 роки демонструють здатність адаптуватися до змінних умов (рис. 1.2).

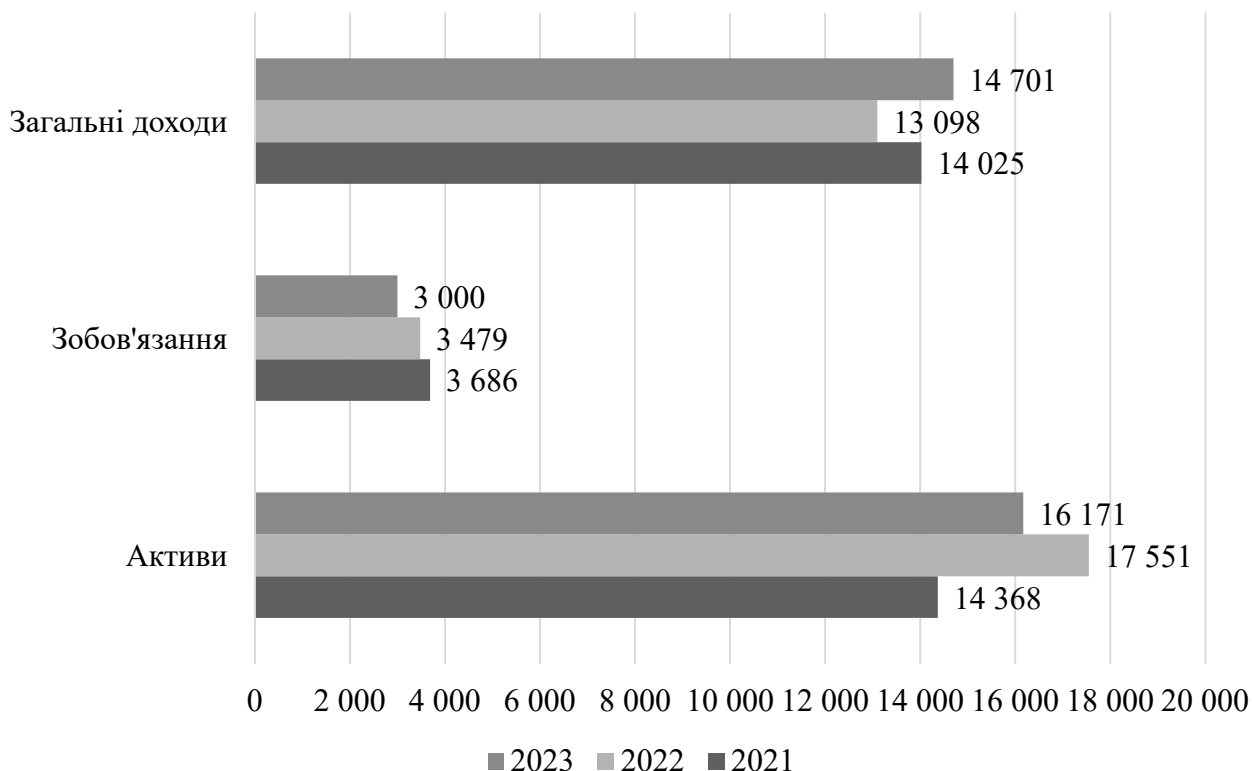


Рис. 1.2. Динаміка фінансових показників КП «Коростишівський комунальник» протягом 2021-2023 років, тис.грн.

Джерело: сформовано автором за даними [33]

Зростання активів у 2022 році і зменшення зобов'язань свідчать про позитивну динаміку в управлінні ресурсами та впливає на фінансову стійкість підприємства. У 2023 році доходи зросли на 12,2% (до 14 701 тис. грн), перевищивши рівень 2021 року. Покращення доходів у 2023 році може свідчити про стабілізацію діяльності або вдалі управлінські рішення. Однак зменшення доходів у 2022 році, що може бути пов'язано із зовнішніми економічними факторами, що пов'язані з військовою агресією в Україні.

Основними статтями витрат в КП «Коростишівський комунальник» є заробітна плата працівників, утримання техніки, закупівля матеріалів та енергоносіїв (табл. 1.3.).

Зміни у витратах підприємства свідчать про спроби оптимізувати витрати у складних економічних умовах 2022 року та повернення до збільшення операційної активності у 2023 році. У 2022 році підприємство намагалося оптимізувати витрати, що відобразилося на зменшенні загального обсягу витрат.

Таблиця 1.3

Аналіз елементів операційних витрат КП «Коростишівський комунальник»
протягом 2021-2023 років, тис.грн.

Показники	Роки			Відхилення 2023 р. до 2022 р., +,-
	2021	2022	2023	
Матеріальні затрати	4091	3903	4781	690
Витрати на оплату праці	6093	7181	6392	299
Відрахування на соціальні заходи	1113	1251	1159	46
Амортизація	487	224	938	451
Інші операційні витрати	2197	564	1674	-523
Разом	13981	13123	14944	963

Джерело: розраховано автором за даними [33]

А в 2023 році відбулося зростання витрат, головним чином через збільшення матеріальних витрат та амортизації, що може бути свідченням активізації інвестиційної діяльності.

У витратах на оплату праці відбулося коливання: зростання на 17,8% у 2022 році (до 7 181 тис. грн) та зниження на 11% у 2023 році (до 6 392 тис. грн) (рис. 1.3). Зменшення витрат у 2023 році може бути пов'язане з оптимізацією штату або зміною політики оплати праці.

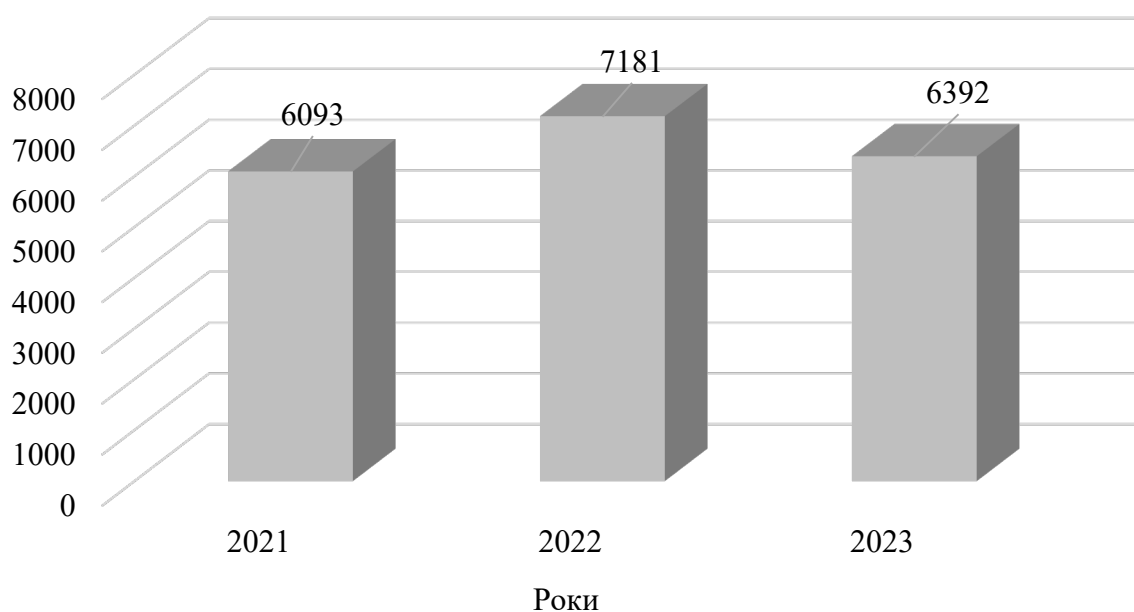


Рис. 1.3. Динаміка витрат на оплату праці в КП «Коростишівський комунальник» протягом 2021-2023 років, тис.грн.

Джерело: сформовано автором за даними [33]

Витрати на оплату праці включають заробітну плату, премії, надбавки, компенсації тощо. Вони відображаються у бухгалтерському обліку як витрати підприємства у момент їх нарахування, навіть якщо фактична виплата коштів ще не відбулася.

Якщо нарахована заробітна плата не виплачується вчасно, сума цих нарахувань переходить до розряду поточної кредиторської заборгованості (рис. 1.4). Таким чином, кредиторська заборгованість формується саме через невиконання підприємством своїх зобов'язань щодо своєчасної виплати заробітної плати.

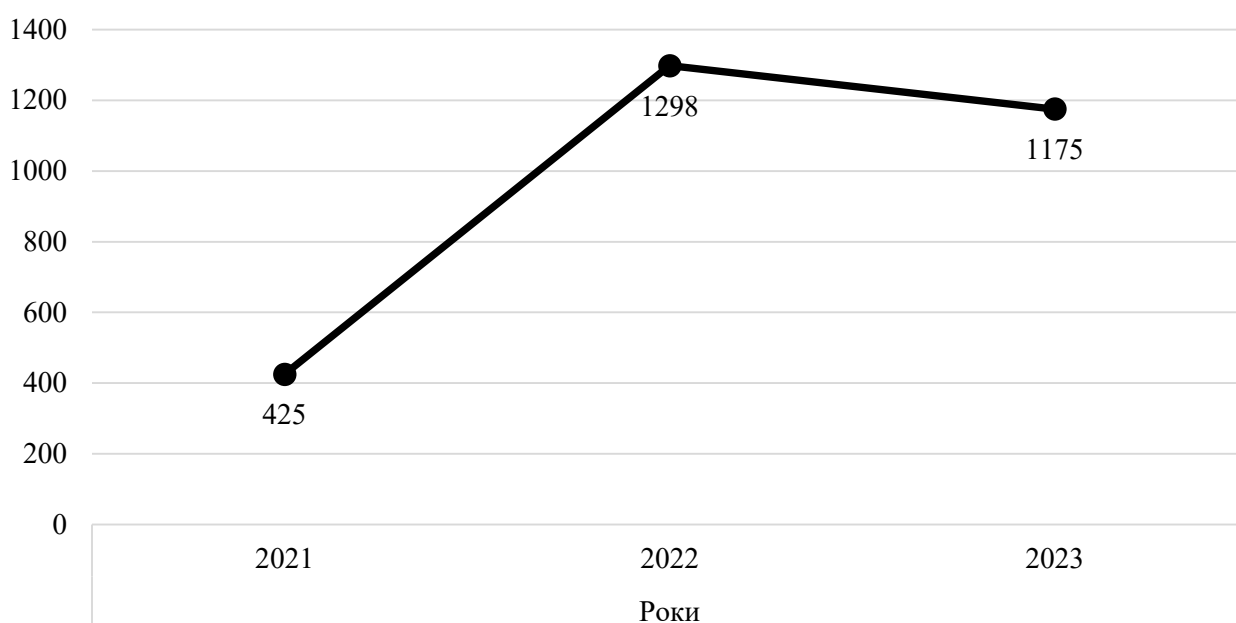


Рис. 1.4. Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці в КП «Коростишівський комунальник» протягом 2021-2023 років, тис.грн.

Джерело: сформовано автором за даними [33]

У 2022 році поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці зросла в понад три рази порівняно з 2021 роком — з 425 тис. грн до 1 298 тис. грн. Це свідчить про фінансові труднощі підприємства або зростання нарахувань на оплату праці, які не були своєчасно виплачені. Однак, у 2023 році заборгованість зменшилася до 1 175 тис. грн, що на 9,5% менше порівняно з 2022 роком. Це вказує на часткове покращення фінансової ситуації підприємства або реалізацію заходів із погашення заборгованості.

Для мінімізації кредиторської заборгованості підприємству варто:

- оптимізувати витрати на оплату праці та покращити управління грошовими потоками;
- застосовувати сучасні інформаційні технології для моніторингу розрахунків із працівниками;
- забезпечити своєчасне виконання зобов'язань перед працівниками для уникнення накопичення боргів.

Як бачимо, незважаючи на позитивну динаміку у 2023 році, підприємству потрібно посилити контроль за фінансовими потоками для забезпечення стабільності у розрахунках з працівниками.

Таким чином, КП «Коростишівський комунальник» за 2021–2023 роки демонструє здатність адаптуватися до змінних умов, про це свідчать дані витрат на оплату праці. За аналізований період 2021-2023 роки витрати на оплату праці в КП «Коростишівський комунальник» мали коливальний характер: після зростання у 2022 році відбулося їх зменшення у 2023 році, але незважаючи на це, витрати у 2023 році залишаються на 4,9% вищими за рівень 2021 року.

У 2021 році поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці була мінімальною, що, ймовірно, свідчить про стабільність фінансів у цей період. Різке зростання у 2022 році було пов'язане з економічною нестабільністю, викликану зовнішніми факторами, такими як війна чи інфляція. Зменшення заборгованості у 2023 році є позитивною тенденцією для КП «Коростишівський комунальник», але рівень все ще залишається значно вищим, ніж у 2021 році, що свідчить про необхідність подальших дій для стабілізації виплат працівникам.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ В КП «КОРОСТИШІВСЬКИЙ КОМУНАЛЬНИК»

2.1. Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам

Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам є важливою складовою фінансового управління бюджетними установами і підприємствами, яка забезпечує належний облік трудових витрат та контроль за дотриманням законодавчих норм у сфері оплати праці. Ефективна організація обліку виплат працівникам не лише сприяє правильному виконанню зобов'язань перед співробітниками, але й забезпечує дотримання бюджетної дисципліни та прозорості в управлінні ресурсами.

Основні принципи організації обліку виплат працівникам:

- системність – облік виплат має бути частиною єдиної системи бухгалтерського обліку, інтегрованої з кадровим, фінансовим і податковим обліком;
- прозорість і контрольованість – процеси нарахування та виплати повинні бути зрозумілими як для працівників, так і для контролюючих органів. Це знижує ризики помилок і зловживань;
- відповідність законодавству – організація обліку повинна враховувати чинні нормативно-правові акти, зокрема вимоги щодо нарахування заробітної плати, сплати податків і соціальних внесків.

Особливості організації бухгалтерського обліку виплат працівникам передбачають необхідність визначення основних складових, від яких залежить організація обліку, а саме [39]:

— форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат;

— облік використання робочого часу та облік особового складу;

- взаємозв'язки бухгалтерії зі структурними підрозділами підприємства;
- встановлення відповідальних у структурних підрозділах за оформлення необхідних первинних документів та передачу їх до бухгалтерії;
- вибір форми бухгалтерського обліку.

Для ефективної організації обліку виплат працівникам необхідно розглянути всі етапи організації обліку в комплексі та взаємопов'язаності (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Основні етапи організації обліку виплат працівникам

Етапи	Характеристика
I. Формування кадрової інформації	Ведення кадрового обліку: укладання трудових договорів, наказів про прийняття, переведення чи звільнення працівників
	Створення особових карток працівників із зазначенням посадових окладів, надбавок і компенсацій
II. Облік робочого часу	Формування табелів обліку робочого часу
	Фіксація понаднормових годин, відпусток, лікарняних тощо
III. Нарахування заробітної плати та інших виплат	Розрахунок основної заробітної плати відповідно до тарифів, окладів або відрядних ставок
	Нарахування додаткових виплат: премій, надбавок, компенсацій
	Розрахунок відрахувань на податки та соціальні внески
IV. Ведення бухгалтерського обліку виплат	Використання рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" для обліку заборгованості з виплат
	Відображення витрат на оплату праці на рахунках класу 8 "Витрати за елементами"
	Оперативний контроль за своєчасністю виплат і правильністю розрахунків
V. Виплата працівникам	Перерахування коштів на банківські рахунки працівників або виплата готівкою через касу
	Формування платіжних відомостей та звітності
VI. Підготовка звітності	Звітність перед податковими органами щодо податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) і військового збору
	Звіти до фондів соціального страхування щодо єдиного соціального внеску (ЄСВ)

Джерело: розробка автора

Узагальнивши досліджений матеріал виділимо сучасні підходи до організації обліку виплат працівникам:

- автоматизація облікових процесів – використання програмного забезпечення (наприклад, BAS Бухгалтерія, М.Е.Дос) для спрощення обліку виплат, підвищення точності розрахунків та оперативності формування звітності;
- інтеграція кадрового та бухгалтерського обліку – створення єдиної бази даних для зберігання інформації про працівників, що зменшує дублювання даних і ризики помилок;
- розробка внутрішніх регламентів - запровадження положень про оплату праці, преміювання та компенсації, які деталізують процедури організації обліку виплат.

Взагалі бухгалтерський облік заробітної плати складається з оформлення первинних документів, нарахування заробітної плати та інших виплат нарахування на заробітну плату ЄСВ, здійснення утримань із нарахованої заробітної плати, виплати заробітної плати, відображення витрат на оплату праці в синтетичному та аналітичному обліку, узагальненні інформації, контролю правильності визначення нарахувань та утримань із заробітної плати, відображення інформації в регістрах обліку, фінансовій звітності, проведення аналізу використання фонду заробітної плати, надання оперативної, достовірної інформації управлінському персоналу.

Таким чином, організація бухгалтерського обліку виплат працівникам є складним і багатограним процесом, який вимагає врахування нормативних вимог, внутрішніх регламентів та економічних особливостей підприємства. Ефективна організація обліку забезпечує своєчасність, достовірність та повноту відображення операцій, пов'язаних із нарахуванням і виплатою заробітної плати, премій, компенсацій та інших виплат, а також виконання зобов'язань перед державними фондами, зменшує ризики фінансових порушень і сприяє формуванню позитивного соціального клімату в колективі.

2.2. Документальне оформлення та порядок нарахування виплат працівникам

Документальне оформлення та порядок нарахування виплат працівникам є ключовими елементами організації обліку на підприємствах. Це забезпечує точність розрахунків, дотримання нормативно-правових вимог і своєчасність виконання зобов'язань перед працівниками та державними фондами.

Документальне оформлення виплат працівникам є основою для організації системи бухгалтерського обліку на комунальних підприємствах. Він забезпечує своєчасність, точність і повноту документування операцій, пов'язаних із нарахуванням і виплатою заробітної плати, премій, компенсацій та інших видів доходів працівників.

Основні завдання документального оформлення виплат працівникам:

- фіксація фактів господарських операцій - первинні документи підтверджують факт нарахування та виплати коштів працівникам, що є базою для подальшого обліку та звітності;
- забезпечення достовірності даних – документація має містити точні дані щодо виплат, утримань і залишків заборгованості перед працівниками;
- дотримання нормативно-правових вимог – облік ведеться у відповідності до вимог чинного законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України (КЗпП), Податкового кодексу України, Закону «Про оплату праці».

Виплати працівника у формі заробітної плати є витратами КП «Коростишівський комунальник» та обов'язково підтверджується первинними документами. Для даних документів затверджено Наказом № 489 [42] типові форми щодо первинного обліку. Розглянемо узагальнення типових форми первинних документів з обліку розрахунків за виплатами працівникам (табл. 2.2).

Особливості ведення первинного обліку в комунальних підприємствах:

- багатокomпонентність виплат – до складу виплат часто входять не лише заробітна плата, але й соціальні компенсації, доплати за шкідливі умови праці, надбавки тощо.

Таблиця 2.2

Основні первинні документи з обліку виплат

Назва	Характеристика
1	2
Накази по підприємству	Про прийняття на роботу, переведення, звільнення
	Про преміювання, надання матеріальної допомоги, виплату компенсацій
Табель обліку робочого часу	Містить інформацію про фактично відпрацьований час кожного працівника
	Є основою для нарахування основної заробітної плати
Розрахунково-платіжні відомості	Включають дані про нараховану заробітну плату, податки, утримання та виплати "на руки"
	Використовуються для складання бухгалтерських проводок і звітності
Листки непрацездатності	Використовуються для нарахування лікарняних виплат за рахунок підприємства або соціальних фондів
	Підлягають обов'язковій перевірці на предмет відповідності законодавчим вимогам
Заяви працівників	Заяви на відпустку, отримання авансу, матеріальної допомоги або компенсацій
Платіжні відомості та реєстри	Документи, які підтверджують факт перерахування коштів на банківські рахунки працівників або виплату готівкою

Джерело: обгрунтовано автором на основі [42]

- вимоги до прозорості – як суб'єкти, що працюють у сфері послуг для громади, комунальні підприємства повинні забезпечувати відкритість інформації про оплату праці відповідно до антикорупційного законодавства.

- інтеграція з податковим обліком – первинні документи з обліку виплат мають враховувати вимоги податкового законодавства щодо нарахування податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), військового збору та єдиного соціального внеску (ЄСВ)

Саме якісне документальне забезпечення дозволяє уникнути помилок і забезпечує точність та прозорість процесу нарахування. Порядок нарахування виплат передбачає систематизацію даних, що надаються первинними документами, їх обробку в бухгалтерських програмах або вручну, а також застосування нормативно-правових вимог для визначення суми виплат, утримань та відрахувань.

Порядок нарахування виплат працівникам наведено на рис. 2.1.

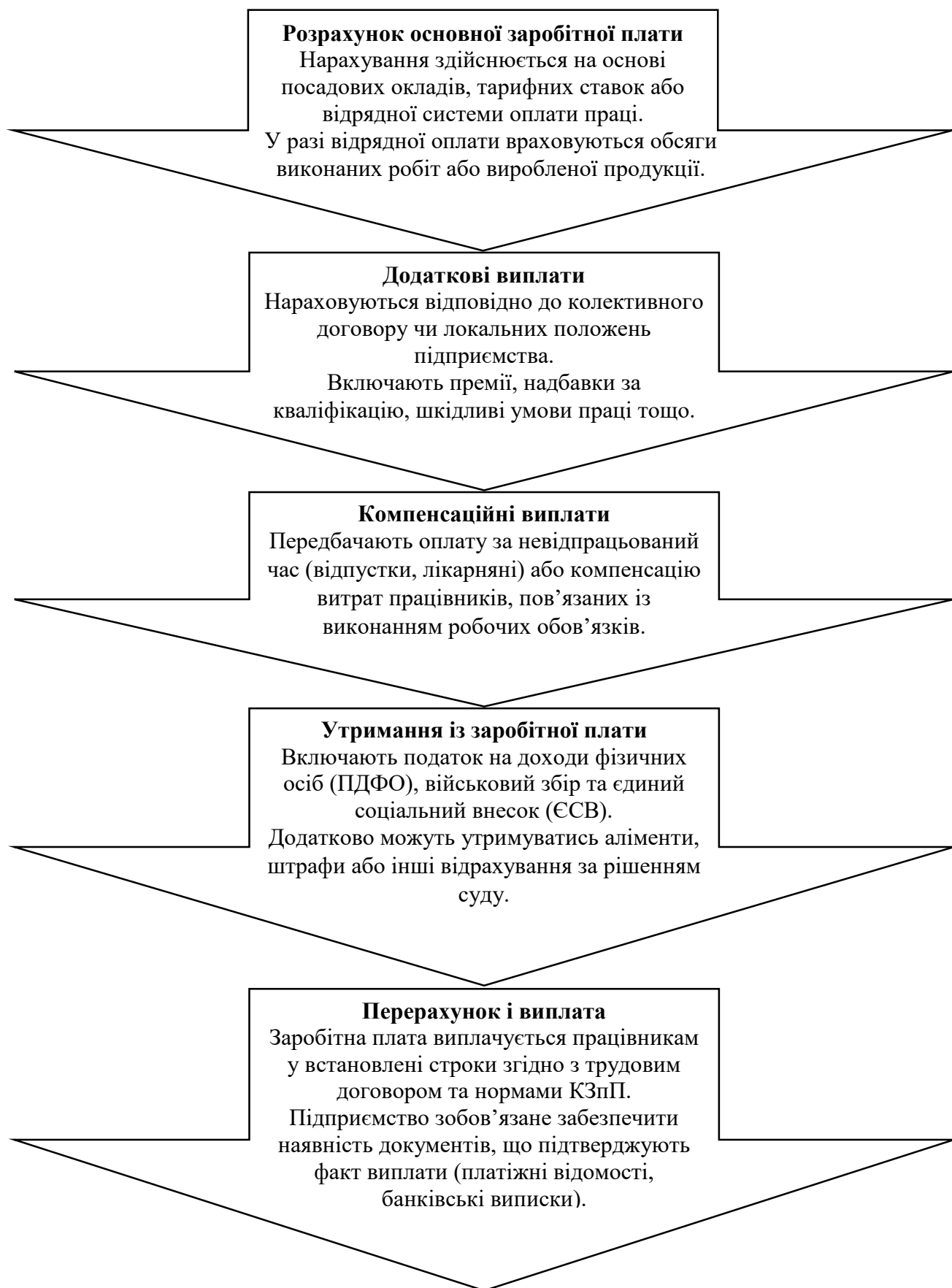


Рис. 2.1. Порядок нарахування виплат працівникам у комунальному підприємстві

Джерело: розробка автора

Первинний облік виплат працівникам у комунальних підприємствах є ключовим інструментом управління трудовими ресурсами. Він забезпечує контроль за виконанням трудових зобов'язань, дотримання законодавчих вимог та прозорість фінансових операцій. Удосконалення документального супроводу через автоматизацію процесів сприяє підвищенню ефективності облікової системи та зміцненню довіри працівників до підприємства.

Таким чином, документальне оформлення є важливою передумовою для належного порядку нарахування виплат працівникам, оскільки саме первинні документи забезпечують юридичну підставу та обґрунтованість розрахунків. Табелі обліку робочого часу, накази про преміювання, заяви на відпустку чи матеріальну допомогу створюють інформаційну базу, на основі якої здійснюються розрахунки заробітної плати, компенсаційних виплат та інших видів доходів.

2.3. Особливості обліку та контролю виплат працівникам у комунальному підприємстві

Організація обліку та контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах має певні особливості, обумовлені специфікою діяльності, нормативно-правовим регулюванням і важливістю дотримання принципів прозорості та ефективності.

До специфічних особливостей організації обліку виплат працівникам відносять:

- багатокomпонентний характер виплат – виплати включають заробітну плату, премії, соціальні допомоги, компенсації за роботу у шкідливих умовах, оплату відпусток, лікарняних тощо. Наррахування здійснюється відповідно до встановлених тарифів, колективних договорів і законодавчих вимог;
- підзвітність перед місцевими громадами – як суб'єкти комунальної власності, підприємства мають забезпечувати прозорість у використанні коштів,

зокрема через відкритість інформації про фонд оплати праці. Це передбачає чітке документування операцій та своєчасне подання звітності.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці передбачає ведення обліку для кожного працівника окремо, що означає, що на підприємстві відкривається стільки рахунків, скільки існує робітників. На КП «Коростишівський комунальник» аналітичний облік реалізується через розрахункові відомості, в яких відображається вся інформація, пов'язана із заробітною платою: операції з нарахування оплати праці, утримання, нараховані податки, виплати тощо.

На КП «Коростишівський комунальник» застосовується погодинно-преміальна система оплати праці. Крім того, на підприємстві запроваджене нарахування доплат та надбавок, що входять до фонду основної заробітної плати.

А саме:

- встановлено доплату водіям за класність (І – 25%, ІІ-10%);
- за роботу у вихідні та святкові дні – оплата у двократному розмірі середньоденної заробітної плати;

У складі фонду додаткової заробітної плати застосовуються нарахування премій за сумісництво професій, наприклад, водію, що також виконує функції підсобного працівника.

Для обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що має такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На кредиті рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» фіксується нарахування основної та додаткової заробітної плати, премій і інших належних до виплати сум. Дебет цього рахунку відображає виплату заробітної плати, премій, а також погашення різних видів заборгованості перед працівниками; утримання податку на доходи фізичних осіб, військового збору, платежів за виконавчими документами та інші види утримань.

Як уже зазначалося, по дебету субрахунку 661 фіксуються всі види утримань з оплати праці, виплати заробітної плати, а також депонування (перерахунок) заробітної плати на субрахунок 662. Дебет субрахунку 663 використовується для відображення виплат, які не включаються до фонду оплати праці. При здійсненні нарахування оплати праці бухгалтер робить запис у кредиті рахунку 66 та у дебеті рахунків, до яких може належати ця оплата (рахунки 23, 91, 92, 93 та інші).

Зарахована, але не отримана працівниками в установлені терміни заробітна плата депонується і відображається у дебеті субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» або субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами», а в кредиті субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами». Внесення не отриманої в строки заробітної плати до банку фіксується у дебеті рахунку 31 «Рахунки в банках» і в кредиті рахунку 30 «Готівка».

Виплата депонованої заробітної плати працівнику з каси підприємства відображається таким чином: дебет субрахунку 662 і кредит рахунку 30. Працівників, які не отримали своєчасно належну їм заробітну плату з різних причин, називають депонентами, а не отриману у встановлений термін зарплату – депонованою.

Для нарахування відпускних підприємство створює спеціальний резерв. У цьому випадку кореспонденція виглядає так: дебет рахунків 23, 91, 92, 93 тощо і кредит рахунку 471. Коли працівникам надають належні відпускні, ці суми зменшують попередньо створений резерв відпусток, що фіксується записом: дебет 471, кредит 661. Якщо резерв не було створено заздалегідь, нарахування проводяться по дебету рахунків витрат (231, 91, 92, 93 тощо).

Щоб правильно нарахувати відпускні, необхідно розділити загальний заробіток працівника за останні 12 календарних місяців (або за менший фактично відпрацьований період) на відповідну кількість календарних днів року (або меншого періоду, не враховуючи святкові та неробочі дні). Результат множиться на кількість календарних днів відпустки працівника.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік сум, що не належать до фонду оплати праці (на підставі листка непрацездатності та бухгалтерської довідки):

- Нарахування лікарняних за перші 5 днів непрацездатності: дебет рахунка 949, кредит рахунка 663;
- Нарахування допомоги за рахунок коштів Фонду соціального страхування (при тимчасовій непрацездатності, встановленні інвалідності, по вагітності та пологах тощо): дебет рахунка 378, кредит рахунка 663.

Основні проводки по нарахуванню та утриманню із заробітної плати представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Відображення на бухгалтерських рахунках розрахунків з оплати праці

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нарахована заробітна плата:		
1.1	працівникам основного виробництва	23	661
1.2	працівникам що виконують роботи з виправлення браку	24	661
1.3	працівникам зайнятим обслуговуванням машин та обладнання	91	661
1.4	працівникам, зайнятим на загальновиробничих роботах цехів та інших підрозділів	91	661
1.5	адміністративно-управлінському персоналові	92	661
1.6	працівникам обслуговуючих виробництв і господарств	29	661
1.7	працівникам, зайнятим капітальним будівництвом	151	661
1.8	працівникам, зайнятим збутом готової продукції	93	661
2	Утримання із заробітної плати:		
2.1	податок з доходів фізичних осіб	661	641
2.2	військовий збір із заробітної плати	661	642
2.3	суми за виконавчими листами, аліменти тощо	661	685
2.4	суми завданого матеріального збитку, матеріально відповідальною особою	661	375
2.5	суми допущеного браку з вини робітника	661	24
2.6	суми не повернутих вчасно підзвітних сум підзвітною особою	661	372
2.7	позики, раніше видані працівникам підприємства	661	377

Джерело: сформовано автором на основі [37]

За допомогою рахунків бухгалтерського обліку можливо забезпечити достовірне та однакове для всіх відображення господарських операцій у комунальних підприємствах, що дає змогу забезпечити порівняння показників обліку окремих організацій, підприємств і навіть різних галузей народного господарства.

Критично важливою складовою фінансового управління підприємствами виступає контроль за виплатами працівникам. Він забезпечує відповідність нарахувань та виплат нормативним вимогам, а також запобігає випадкам нецільового використання коштів.

До особливостей контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах належать:

- перевірка відповідності нарахувань посадовим окладам, тарифним ставкам і затвердженим преміальним положенням;
- перевірка правильності застосування норм щодо оплати праці в нічний час, за роботу у вихідні дні або у шкідливих умовах;
- перевірка правильності розрахунку податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), військового збору та єдиного соціального внеску (ЄСВ);
- своєчасність перерахування утриманих сум до бюджету та соціальних фондів;
- забезпечення повного та своєчасного нарахування і виплати коштів працівникам, недопущення порушення їхніх трудових прав;
- регулярні перевірки розрахунків із працівниками для виявлення помилок або шахрайства підприємства;
- використання автоматизованих систем, які допомагають мінімізувати людський фактор у процесі обліку та контролю.

У комунальних підприємствах поступово впроваджуються сучасні програмні продукти, які дозволяють автоматизувати процеси обліку та контролю виплат. Це забезпечує: прискорення обробки даних; зменшення кількості помилок; підвищення рівня прозорості й довіри до підприємства.

Таким чином, основним рахунком для обліку оплати праці в комунальних підприємствах є рахунок 66 "Розрахунки з оплати праці", який забезпечує надійний та точний облік всіх операцій, пов'язаних із заробітною платою та соціальними виплатами. Особливості обліку та контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах пов'язані з необхідністю забезпечення прозорості, дотриманням нормативних вимог і соціальної відповідальності. Оптимізація облікових процесів через автоматизацію та запровадження систем внутрішнього контролю сприяє ефективному управлінню трудовими ресурсами й фінансовими потоками.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ У КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

3.1. Розробка пропозицій щодо вдосконалення обліку виплат працівникам

Облік розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві є досить складною сферою, що вимагає точного та правдивого відображення всіх необхідних показників, таких як годинник роботи, обсяги виробництва та виконані роботи разом із їх оплатою. Ефективний і достовірний облік заробітної плати є основою для вдосконалення, а також відіграє важливу роль у розрахунках продуктивності праці та визначенні можливих шляхів її підвищення.

Продуктивність праці безпосередньо залежить від самих працівників та їхньої робочої ефективності. Досягти цього можна завдяки різноманітним виплатам, таким як доплати і надбавки, які стимулюють продуктивну діяльність. Подібні програми заохочення є одним з найпоширеніших і найбільш ефективних способів мотивації працівників у будь-яких організаціях, в тому числі в КП «Коростишівський комунальник». Формування резерву для виплати премій дозволяє рівномірно розподілити всі витрати, пов'язані з матеріальним стимулюванням працівників, протягом року, при цьому не збільшуючи собівартість продукції, що виготовляється в цей період.

Перед створенням такого резерву слід провести аналіз системи факторів, включаючи існуюче внутрішнє нормативне забезпечення, яке регулює питання нарахування та виплати заробітної плати, а також порядок ведення обліку. Зокрема, це стосується колективного (трудового) договору, положень про оплату праці та наказу про облікову політику.

В колективному (трудовому) договорі можуть бути по різному висвітлені правила нарахування та виплат преміальних, що в подальшому обумовлять доцільність створення резервів.

Отже, кожний окремий випадок щодо преміювання за підсумками року суб'єкти господарювання повинні аналізувати окремо, враховуючи, в першу чергу, ймовірність і умови такої виплати, а також можливості її обґрунтованого розрахунку. І вже на підставі такого аналізу робити висновки про створення забезпечення та дати його нарахування.

Необхідність врахування внутрішніх нормативів та розробка чітких алгоритмів і правил щодо створення таких резервів також пов'язано з тим, що витрати понесенні на створення резерву щодо виплати річних преміальних виплат не підлягають вирахуванню при визначенні податкових різниць податку на прибуток відповідно до податкового кодексу. Отже підприємства можуть такі суми витрат відносити на зменшення оподаткованого прибутку.

Відповідно до зазначеного алгоритму у разі доцільності резервування виплат суб'єкти господарювання повинні визначити відповідні механізми його нарахування, оцінки, обліку та моніторингу в Наказі про облікову політику.

У колективному (трудоному) договорі можуть бути різні формулювання щодо правил нарахування та виплат премій, що вплине на доцільність створення резервів.

Таким чином, кожен конкретний випадок преміювання за підсумками року господарські суб'єкти мають аналізувати індивідуально, враховуючи, насамперед, ймовірність та умови таких виплат, а також можливість обґрунтованого розрахунку. Лише на основі цього аналізу можна робити висновки про необхідність формування резерву та його нарахування.

Необхідність врахування внутрішніх нормативів і розробка чітких алгоритмів і правил щодо створення резервів пов'язана з тим, що витрати, понесені на формування резерву для виплати річних премій, не підлягають вирахуванню при визначенні податкових різниць у податку на прибуток згідно з податковим кодексом. Отже, підприємства можуть включати такі витрати до зменшення оподаткованого прибутку.

Відповідно до зазначеного алгоритму, у разі доцільності створення резервів, господарські суб'єкти повинні визначити відповідні механізми їх нарахування, оцінки, обліку та моніторингу в наказі про облікову політику.

Першим етапом у формуванні такого резерву є визначення списку цільових витрат, для покриття яких він створюється. Рекомендується формувати резерв для таких преміальних програм, як квартальні премії, піврічні премії, щорічні премії та інші види матеріального заохочення.

Щоб розрахувати резерв витрат на забезпечення виплат премій, необхідно виконати кілька кроків: по-перше, визначити чисельність працівників; по-друге, встановити середній оклад працівника; по-третє, розрахувати середній відсоток премії.

Суму резерву для забезпечення виплати премій у кожному структурному підрозділі можна обчислити за допомогою такої формули:

$$РСП = ПЧП * СОП * СПП * 12 * КН_{\text{ЄСВ}},$$

де РСП – розмір резерву структурного підрозділу;

ПЧП – планова чисельність працівників в структурному підрозділі;

СОП – середній оклад працівника;

СПП – середній преміальний процент;

КН_{ЄСВ} – коефіцієнт нарахування ЄСВ.

Коефіцієнт нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування розраховується за формулою:

$$КН_{\text{ЄСВ}} = (\text{ЄСВ} + 100)/100,$$

де ЄСВ – це величина консолідованого страхового внеску, який обов'язково сплачується до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування на постійній основі.

Для обліку цього резерву рекомендуємо КП «Коростишівський комунальник» використовувати рахунок 474 «Забезпечення інших витрат і платежів», до якого можна відкрити такі субрахунки:

- 474/1 «Забезпечення виплат квартальних, піврічних та річних премій»;
- 474/2 «Забезпечення виплат премій за реалізовані проекти»;

- 474/3 «Інші форми матеріального заохочення».

Розмір резерву для виплати премій та інших матеріальних заохочень працівників підприємства відображається у третьому розділі пасиву балансу, який називається «Поточні зобов'язання та забезпечення». Крім того, в примітках до фінансової звітності зазначається інформація про створений резерв, зокрема: залишки коштів в резерві на початок і кінець звітного періоду, його наповнення в процесі збільшення відрахувань, суми, використані протягом звітного періоду, а також невикористані кошти. Таким чином, створивши резерв для премій та інших матеріальних заохочень, підприємство має можливість рівномірно розподілити ці витрати, що, у свою чергу, не призводитиме до збільшення собівартості надання послугу звітному періоді.

Ефективне функціонування будь-якого підприємства ґрунтується на належно організованій системі бухгалтерського обліку. З огляду на це доцільно розширити аналітичні рахунки в межах рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», зокрема, додавши аналітичні рахунки для обліку премій, розрахунків за відпустками, виплат за невідпрацьований час тощо.

Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022, у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, з 5 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні було введено воєнний стан.

В умовах воєнного стану більшість підприємств змушені вносити зміни до своїх робочих процесів. Деякі надають працівникам відпустки, інші переходять на дистанційний формат роботи. Якщо ж реалізація цих рішень є неможливою, роботодавець може оголосити простій.

Запровадження воєнного стану не звільняє роботодавця від зобов'язання виплачувати працівникам заробітну плату або середній заробіток, якщо працівник продовжує виконувати свої обов'язки або закон вимагає здійснення відповідних нарахувань. Заробітна плата мобілізованим працівникам та членам територіальної оборони виплачується в тому ж порядку, що й до мобілізації.

З урахуванням наведеного дослідження доцільним є в КП «Коростишівський комунальник» розширення аналітичних рахунків, беручи до уваги вплив воєнного стану на облік розрахунків із заробітної плати. Наприклад, можна додати аналітичні рахунки для обліку виплат мобілізованим працівникам, компенсаційних виплат, а також виплат за лікарняними, наданими постраждалим від війни тощо (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Пропозиція щодо розширення рахунків для обліку виплат працівникам в
КП «Коростишівський комунальник»

Код рахунку			Назва
		Додаткові субрахунки	
66			Розрахунки за виплатами працівникам
	661		Розрахунки за заробітною платою
		661/1	Розрахунки за нарахованими виплатами
			661/1/1 Розрахунки за окладами та тарифами
			661/1/2 Розрахунки з мобілізованими працівниками
			661/1/3 Виплата премій та інших заохочувальних виплат
			661/1/4 Розрахунок у зв'язку з простою
			661/1/5 Розрахунок з дистанційної роботи
		661/2	Розрахунки за виплатами при звільненні або по закінченню трудової діяльності
		661/3	Розрахунки за виплатами відпусток
		661/4	Надання компенсаційних виплат
		661/5	Інші нарахування за оплатою праці
	662		Розрахунки з депонентами
	663		Розрахунки за іншими виплатами
		663/1	Виплати за лікарняними
			663/1/1 Виплата лікарняних
			663/1/2 Виплата постраждалим від війни працівникам
		663/2	Виплати у зв'язку зі смертю та похованням

Джерело: розробка автора

Впровадження цієї облікової моделі на практиці дозволить вдосконалити методи обліку виплат працівникам, розширити можливості використання облікової інформації в управлінні підприємством та підвищити ефективність обміну інформацією між різними користувачами.

3.2. Напрями підвищення ефективності контролю виплат

Організація контролю за розрахунками з оплати праці в КП «Коростишівський комунальник» є надзвичайно важливою сферою, оскільки точність оцінок та управлінських рішень, оснований на цих даних, прямо впливають на ефективність роботи співробітників, витрати підприємства та формування обсягів доходу. Основна задача контролера під час перевірки оплати праці полягає в ідентифікації сильних сторін контролю, щоб упевнитися в відсутності значних помилок. Мета контролю за розрахунками з оплати праці зображена на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Мета контролю виплат працівникам

Джерело: сформовано на основі [50]

Послідовність перевірки виплат працівникам ілюструється на рис. 3.2.

Наприкінці перевірки контролер підводить підсумки результатів контролю за виплатами працівникам, що включає використання отриманих даних для складання висновків і формування рекомендацій щодо усунення виявлених помилок, порушень і недоліків. Інформація про виявлені порушення та відхилення в достовірності розрахунків з оплати праці узагальнюється в звіті контролера або доповідній записці за підсумками перевірки.

Для вдосконалення процесу контролю виплат необхідно враховувати специфіку діяльності комунальних підприємств, нормативно-правові вимоги та сучасні технологічні можливості. Основними напрямками підвищення ефективності контролю виплат в КП «Коростишівський комунальник» є оптимізація процедур, впровадження автоматизованих рішень, підвищення прозорості та розвиток внутрішнього аудиту (табл. 3.2).

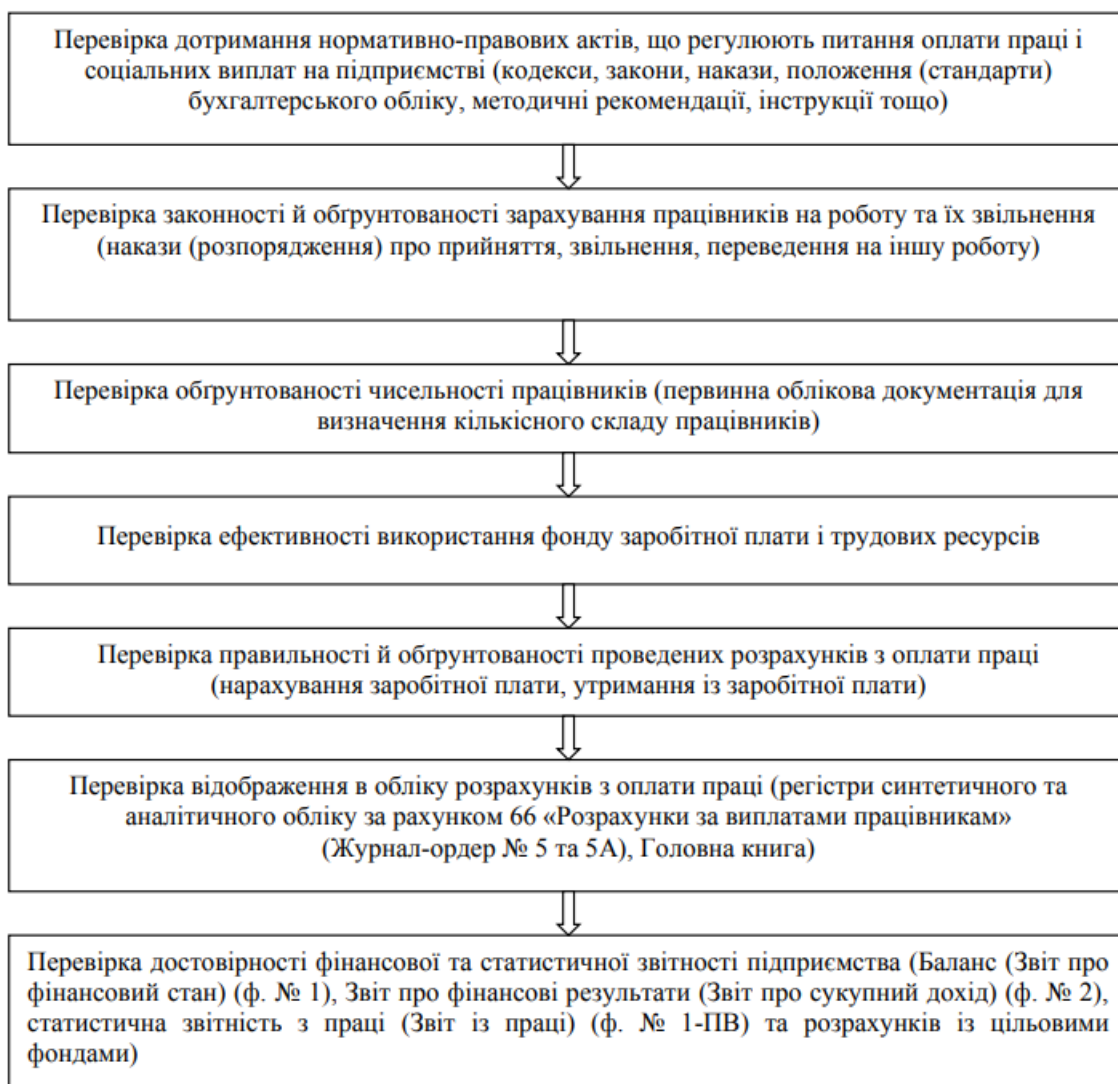


Рис. 3.2. Послідовність перевірки виплат працівникам

Джерело: сформовано на основі [50]

Таблиця 3.2

Напрями підвищення ефективності контролю виплат в

КП «Коростишівський комунальник»

Напрями		Характеристика
1		2
1. Удосконалення організаційно-правових процедур контролю	Стандартизація внутрішніх процедур	Розробка єдиних стандартів перевірки правильності нарахувань і виплат, що охоплюють усі етапи процесу: від збору даних до їх обробки
		Встановлення чітких регламентів щодо проведення перевірок і періодичності аудиту
	Дотримання законодавчих вимог	Постійний моніторинг змін у законодавстві щодо оплати праці та соціальних відрахувань
		Забезпечення актуалізації внутрішніх політик і регламентів відповідно до змін у нормативно-правовій базі

Продовження табл. 3.2

1	2	3
2. Впровадження сучасних технологій у контроль виплат	Автоматизація процесів перевірки	Використання спеціалізованих програмних рішень (BAS Бухгалтерія, 1С або їх аналоги), які автоматично перевіряють коректність нарахувань і утримань
		Інтеграція систем обліку з банківськими платформами для контролю виплат у реальному часі
	Аналітичні інструменти	Впровадження модулів аналітики для відстеження тенденцій у структурі виплат і виявлення відхилень
		Використання електронних контрольних точок для автоматизованого моніторингу правильності даних
3. Посилення прозорості та доступності інформації	Забезпечення доступу до інформації працівників	Створення внутрішніх порталів або мобільних додатків, через які працівники можуть отримати інформацію про свої виплати, структуру заробітної плати, утримання тощо
		Пояснення працівникам структури їхніх виплат, що сприятиме зниженню кількості запитань і скарг
	Звітність для громадськості	Публікація звітів про використання фонду оплати праці, що підвищить довіру до діяльності комунальних підприємств з боку місцевих громад
4. Розвиток системи внутрішнього аудиту	Планові та позапланові перевірки	Організація регулярних внутрішніх перевірок з акцентом на правильність документального оформлення, розрахунків і своєчасність виплат
		Проведення незалежних аудитів для оцінки ефективності системи контролю
	Ідентифікація ризиків і попередження помилок	Розробка системи ризик-менеджменту, яка дозволяє своєчасно виявляти та усувати недоліки в обліку виплат
		Встановлення контрольних точок у процесі нарахування та перерахування виплат
5. Підвищення кваліфікації персоналу	Навчання та підготовка	Проведення тренінгів для бухгалтерів і фінансових контролерів з питань новітніх технологій та змін у законодавстві
		Розвиток навичок роботи з автоматизованими системами та аналітичними інструментами
	Формування культури відповідальності	Впровадження політики відповідальності за порушення або недбалість у контролі виплат

Джерело: власна розробка автора

Таким чином, підвищення ефективності контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах вимагає комплексного підходу, що включає впровадження автоматизованих систем, стандартизацію процедур, розвиток внутрішнього аудиту та підвищення прозорості. Ці заходи дозволять забезпечити фінансову стабільність, прозорість у використанні бюджетних коштів та захист прав працівників.

3.3. Впровадження сучасних інформаційних технологій в облік та контроль виплат працівникам

Сучасні економічні умови та динамічний розвиток технологій диктують необхідність трансформації підходів до ведення обліку й контролю виплат працівникам. Для комунальних підприємств, які характеризуються значним обсягом даних та високою соціальною відповідальністю, впровадження сучасних інформаційних технологій стає критично важливим. Автоматизація процесів і використання інноваційних ІТ-рішень не лише знижують витрати, але й сприяють прозорості операцій, підвищують точність даних і скорочують час на виконання рутинних завдань.

Через військову агресію та економічну нестабільність потреба в ефективному управлінні фінансами у комунальних підприємствах набуває особливої актуальності. Складні економічні умови вимагають від підприємств підвищення ефективності управління ресурсами, зокрема оптимізації систем обліку та контролю виплат працівникам. У таких умовах впровадження сучасних інформаційних технологій стає не лише засобом підвищення продуктивності, а й необхідним інструментом забезпечення стабільності та прозорості фінансових процесів.

Основні аспекти впровадження ІТ у облік та контроль виплат працівникам в КП «Коростишівський комунальник» включають:

1. Автоматизація облікових процесів – використання спеціалізованих програмних рішень дозволяє автоматизувати рутинні завдання, такі як розрахунок заробітної плати, нарахування премій та облік відпусток. Це зменшує ризик людських помилок і значно прискорює процеси.

2. Електронний документообіг – запровадження електронного документообігу сприяє зменшенню паперового потоку та оптимізації зберігання документів. Це також полегшує доступ до необхідної інформації та її обробку.

3. Інтеграція систем – сучасні ІТ-рішення дозволяють інтегрувати облікові системи з іншими підрозділами підприємства (кадровий облік, управлінський

облік, фінансове планування), що забезпечує безперервний обмін даними та покращує управлінську діяльність.

4. Аналітика та прогнозування – завдяки аналітичним інструментам підприємства можуть здійснювати детальний аналіз витрат на фонд оплати праці, прогнозувати бюджетні витрати та виявляти тенденції, що сприяє більш обґрунтованим управлінським рішенням.

5. Забезпечення кібербезпеки. Захист даних працівників є критичним аспектом при впровадженні ІТ. Для цього необхідно використовувати: шифрування інформації; багатофакторну аутентифікацію; системи моніторингу безпеки.

6. Мобільні рішення – розробка мобільних додатків дозволяє працівникам отримувати доступ до інформації про виплати, подавати документи на розгляд та контролювати статус своїх запитів з будь-якого місця в будь-який час.

7. Системи електронних звітів – впровадження автоматизованих систем формування звітів з виплат працівникам дозволяє швидко отримувати необхідну інформацію для внутрішнього та зовнішнього моніторингу.

8. Підвищення прозорості – сучасні технології дозволяють відстежувати всі етапи розрахунків та контрольних процедур, що сприяє підвищенню прозорості у фінансових операціях підприємства.

9. Клауд-технології – запровадження хмарних облікових систем дозволяє підприємствам зберігати дані в безпечному середовищі, забезпечувати доступ до них з різних віддалених локацій та легко масштабувати обчислювальні ресурси відповідно до потреб бізнесу.

10. Системи управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM) – інтеграція CRM-систем з обліковими платформами може сприяти покращенню комунікації з працівниками, а також підвищенню їх залученості та задоволеності від роботи, завдяки персоналізованому підходу до виплат та винагород.

11. Системи навчання та розвитку – використання ІТ для управління навчанням та підготовкою працівників може призвести до зниження загальних витрат на кадри, оскільки навички працівників будуть відповідати потребам

бізнесу, а виплати за результатами їх навчання можуть бути більш ефективно розподілені.

12. Інструменти для дистанційної роботи – використання онлайн-платформ для проведення нарад та зборів з проблем обліку та контролю виплат забезпечує зручність у комунікації між командами, особливо якщо працівники працюють віддалено.

13. Роботизація процесів (RPA) – застосування роботизованої автоматизації процесів може допомогти в управлінні рутинними обліковими завданнями, такими як введення даних, обробка інформації та генерування звітів, що дозволяє спеціалістам зосередитися на більш стратегічних аспектах управління.

14. Оцінка ефективності – важливо використовувати інструменти для оцінки ефективності впроваджених технологій, щоб розуміти, які зміни дійсно впливають на процеси, та в яких областях ще можна здійснити вдосконалення.

15. Надання підтримки працівникам – важливо інформувати працівників про нові інформаційні технології, що впроваджуються, та надавати їм навчання для ефективного їх використання. Це допоможе знизити опір змінам і поліпшити адаптацію до нових систем.

16. Тестування та забезпечення якості – регулярне проведення тестувань нових IT-рішень і контрольних механізмів дозволяє забезпечити високий рівень їхньої стабільності та надійності, що важливо для збереження достовірності фінансових даних.

Впровадження сучасних інформаційних технологій у облік та контроль виплат працівникам не лише підвищує ефективність управлінських процесів, а й дозволяє зміцнити відносини з працівниками через забезпечення відкритості та доступності інформації.

Перспективами використання новітніх технологій в КП «Коростишівський комунальник» є:

- штучний інтелект (ШІ) та машинне навчання – може застосовуватися для: прогнозування потреб у фінансових ресурсах; виявлення шахрайства та помилок у розрахунках; автоматизації аналізу великих обсягів даних;

- мобільні технології – надають працівникам доступ до інформації про заробітну плату, податки та соціальні відрахування, а також дозволяють подавати заявки на відпустку чи аванс онлайн;

- забезпечення кібербезпеки – захист даних працівників є критичним аспектом при впровадженні ІТ. Для цього необхідно використовувати: шифрування інформації; багатофакторну аутентифікацію; системи моніторингу безпеки.

Впровадження інформаційних технологій має свої переваги:

- ✓ зменшення часу на виконання рутинних завдань;
- ✓ зниження кількості помилок у розрахунках;
- ✓ прозорість облікових процесів;
- ✓ ефективний контроль за витратами фонду оплати праці.

Таким чином, впровадження сучасних інформаційних технологій є важливим етапом модернізації системи обліку та контролю виплат працівникам. Для комунальних підприємств це дозволяє оптимізувати управління фінансовими ресурсами, підвищити ефективність і прозорість облікових процесів зміцнити відносини з працівниками через забезпечення відкритості та доступності інформації. У майбутньому інтеграція інноваційних технологій, таких як штучний інтелект та хмарні платформи, відкриє нові можливості для вдосконалення систем управління працею та її оплатою.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснене теоретичне узагальнення і запропоновано вирішення актуальної наукової проблеми обґрунтування теоретичних та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення облік та контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах. Основні висновки, які підтверджують результати проведеного дослідження, полягають у наступному:

1. Військова агресія росії проти України трансформувала економічну сутність виплат працівникам, посиливши їхню соціальну та психологічну функції. Попри економічні труднощі, виплати залишаються ключовим інструментом підтримки працівників, забезпечення їхньої мотивації та збереження трудових ресурсів для відновлення економіки України.

Розуміння структури виплат працівникам дозволяє підприємству оптимізувати витрати, забезпечити прозорість розрахунків та ефективність контролю. Отже, економічна сутність виплат працівникам полягає у створенні умов для ефективного використання трудових ресурсів, водночас сприяючи стабільності діяльності підприємства.

2. Нормативно-правове забезпечення обліку та контролю виплат працівникам формує правову основу для дотримання соціальних гарантій, прозорості облікових процесів і запобігання порушенням. Систематичне вдосконалення та контроль за дотриманням норм є необхідною умовою стабільного функціонування підприємств, особливо в умовах економічної нестабільності.

3. Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи виступає КП «Коростишівський комунальник». За 2021–2023 роки досліджуване підприємство демонструє здатність адаптуватися до змінних умов, про це свідчать дані витрат на оплату праці. За аналізований період 2021-2023 роки витрати на оплату праці в КП «Коростишівський комунальник» мали коливальний характер:

після зростання у 2022 році відбулося їх зменшення у 2023 році, але незважаючи на це, витрати у 2023 році залишаються на 4,9% вищими за рівень 2021 року.

У 2022 році поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці різко зросла, це було пов'язане з економічною нестабільністю, викликаною зовнішніми факторами, такими як війна чи інфляція. Зменшення заборгованості у 2023 році є позитивною тенденцією для КП «Коростишівський комунальник», але рівень все ще залишається значно вищим, ніж у 2021 році, що свідчить про необхідність подальших дій для стабілізації виплат працівникам.

4. Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам в КП «Коростишівський комунальник» є складним і багатогранним процесом, який вимагає врахування нормативних вимог, внутрішніх регламентів та економічних особливостей підприємства. Ефективна організація обліку забезпечує своєчасність, достовірність та повноту відображення операцій, пов'язаних із нарахуванням і виплатою заробітної плати, премій, компенсацій та інших виплат, а також виконання зобов'язань перед державними фондами, зменшує ризики фінансових порушень і сприяє формуванню позитивного соціального клімату.

5. Документальне оформлення є важливою передумовою для належного порядку нарахування виплат працівникам, оскільки саме первинні документи забезпечують юридичну підставу та обґрунтованість розрахунків. Табелі обліку робочого часу, накази про преміювання, заяви на відпустку чи матеріальну допомогу створюють інформаційну базу, на основі якої здійснюються розрахунки заробітної плати, компенсаційних виплат та інших видів доходів.

6. На КП «Коростишівський комунальник» застосовується погодинно-преміальна система оплати праці. Водіям встановлено доплату за класність (І – 25%, ІІ -10%) та за роботу у вихідні та святкові дні (оплата у двократному розмірі середньоденної заробітної плати). У складі фонду додаткової заробітної плати застосовуються нарахування премій за сумісництво професій, наприклад, водію, що також виконує функції підсобного працівника.

7. Для вдосконалення процесу контролю виплат в КП «Коростишівський комунальник» необхідно враховувати специфіку діяльності комунальних

підприємств, нормативно-правові вимоги та сучасні технологічні можливості. Основними напрямками підвищення ефективності контролю виплат є оптимізація процедур, впровадження автоматизованих рішень, підвищення прозорості та розвиток внутрішнього аудиту.

8. Для підвищення якості аналітичного обліку рекомендуємо в КП «Коростишівський комунальник» розширити відповідні аналітичні рахунки, виходячи з категорій працівників та видів виплат беручи до уваги вплив воєнного стану на облік розрахунків із заробітної плати. Наприклад, додати аналітичні рахунки для обліку виплат мобілізованим працівникам, компенсаційних виплат, а також виплат за лікарняними, наданими постраждалим від війни тощо. Практичне застосування цієї моделі обліку дозволить вдосконалити методи обліку розрахунків за виплатами працівникам, розширити можливості використання облікової інформації в управлінні підприємством, а також покращити ефективність обміну даними між різними користувачами.

9. Підвищення ефективності контролю виплат працівникам у комунальних підприємствах вимагає комплексного підходу, що включає впровадження автоматизованих систем, стандартизацію процедур, розвиток внутрішнього аудиту та підвищення прозорості. Ці заходи дозволять забезпечити фінансову стабільність, прозорість у використанні бюджетних коштів та захист прав працівників.

10. Впровадження сучасних інформаційних технологій в КП «Коростишівський комунальник» є важливим етапом модернізації системи обліку та контролю виплат працівникам. Для комунальних підприємств це дозволяє оптимізувати управління фінансовими ресурсами, підвищити ефективність і прозорість облікових процесів зміцнити відносини з працівниками через забезпечення відкритості та доступності інформації. У майбутньому інтеграція інноваційних технологій, таких як штучний інтелект та хмарні платформи, відкриє нові можливості для вдосконалення систем управління працею та її оплатою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бандур, С. І. Економіка праці: теорія і практика. Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2019. 512 с.
2. Батраченко О. В., Овчарова Н. В. Перспективи використання механізмів резервування в частині преміальних виплат працівникам. *Наука, освіта і суспільство: нові дослідження і перспективи* : збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, м. Полтава, 6 травня. 2022 р. Полтава : Центр фінансово-економічних наукових досліджень, 2022. С. 20-22.
3. Бежевець Я., Шинкаренко О. Сучасні аспекти обліку оплати праці працівників підприємств в умовах сьогодення: проблеми, тенденції та перспективи. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством* : Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції. м. Полтава, 28-29 березня 2024 р. Полтава, 2024. С. 15-17.
4. Бирбичук Т. В., Пудеян Л. О. Особливості обліку розрахунків з персоналом з оплати праці. *European science*. 2020. № 7 (49). С. 39-40.
5. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № 8(105). С. 30-31.
6. Василенко, В. А. Організація праці і заробітної плати на підприємствах. Київ: Центр навчальної літератури, 2017. 360 с.
7. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Наук. вісн. НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.12. С. 152–157.
8. Верніков А. В. Вплив форми оплати праці та наявності соц. пакета на ефективність праці працівника. *Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції*. 2020. № 1. С. 144-148.
9. Гайдучок Т. С., Шинкаренко О. В. Оцінка та облік соціальних виплат працівникам підприємства: підходи та перспективи. *Актуальні питання розвитку економіки: світові та національні аспекти* : матеріали II Міжнар. наук.-практ.

конф. (м. Умань, 21 трав. 2024 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Навч.- наук. ін.-т екон. та бізнес-освіти та [ін.] ; [голов. ред. М. А. Слатвінський ; редкол. І. А. Бержанір, Н. І. Гвоздеї]. Умань : Візаві, 2024. С. 198-200.

10. Гриньова В.М., Грузіна І.А. Формування мотиваційної стратегії управління персоналом підприємства: монографія. Харків, 2012. 300 с.

11. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. 5-те вид., оновлене. Київ : Знання, 2011. 390 с.

12. Грішнова О. Підвищення продуктивності праці – головна конкурентна перевага сучасного підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2018. № 11 (263). С. 67–83.

13. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*, 2021. № 23. URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-13> (дата звернення: 27.11.2024).

14. Демина М. В. Оплата праці в сучасному суспільстві. *Молодий вчений*. 2020. № 20 (310). С. 456-459.

15. Ivanchenkova L., Skliar L., Stasiukova K., Babich I., Tsegelnik N., Tomchuk Y. Improving the organization of accounting and control of payroll in budgetary institutions. *International journal of management (IJM)*. Volume 11, Issue 6, June 2020, pp. 718-727. URL : <http://www.iaeme.com/ijm/issues.asp?JType=IJM&VType=11&IType=6> (дата звернення: 08.12.2024).

16. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії "заробітна плата" та передумови для формування її гідного рівня. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 212-223.

17. Кінебас І. Ю. Проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення: *Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств*: Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, (м. Дніпро, 10–11 травня 2018 р.). Дніпро : Дніпровський державний аграрно-економічний університет, 2018. С. 59–61.

18. Коваль А.В., Цегельник Н.І. Діджиталізація безготівкових операцій в Україні в умовах війни. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: Матеріали тринадцятої міжнар. наук.-практ. конф., 13 вересня 2024 р. Одеса: ОНЕУ, 2024. С. 119-120.
19. Кодекс законів про працю України. Редакція від 27.02.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.11.2024)
20. Колот А.М., Грішнова О.О., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ : КНЕУ, 2019. 711 с.
21. Котенко Т. Ю. Управління витратами на підприємстві: сучасні тенденції. *Наукові записки. Серія "Економіка"*. 2019. №12. С. 55 – 60.
22. Кулик Ю.М. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. Київ: КНУТД, 2016. С. 63.
23. Кучабський Н. О. Заробітна плата в системі економічних відносин сталого розвитку: окремі питання. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 88. № 3. С. 50–57.
24. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *Право України*. 2018. № 7. С. 81-84.
25. Лелека Р. В., Кривда О. В. Напрями ефективної оплати праці та її вплив на прибуток підприємства. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва : збірник наукових праць*. 2019. Вип. 23. С. 80-86
26. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка і суспільство*. Вип. №4. 2016. С. 264-269.
27. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Мукачівський державний університет. Економіка та суспільство*. 2016. № 4. С. 264 – 269.
28. Марченко О. І. Сучасні тенденції розвитку оплати праці в комунальних підприємствах. *Економічний вісник*. 2022. № 3. С. 45-52.

29. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. – URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7461> (дата звернення: 04.12.2024).

30. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Економіка і регіон*. 2016. № 1(56). С. 121–126.

31. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення: 20.11.2024)

32. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ М-ва фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 20.10.2024)

33. Основна інформація про КП «Коростишівський комунальник». *YouControl* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/lnbjoi> (дата звернення: 01.12.2024).

34. Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436> (дата звернення: 07.11.2024).

35. Паршуткіна В. В. Вітчизняний та закордонний досвід організації оплати праці працівників малого бізнесу. *Journal of Economy and Business*. 2021. № 71. С. 40-44.

36. Пеняєва О. Л. Окремі аспекти організації оплати праці. *Вісник академії знань*. 2019. № 34 (5). С. 248-253

37. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ М-ва фінансів України від 30 листоп. 1999 року № 291. URL : <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 20.11.2024).

38. Плахтій Т.Ф. Удосконалення обліку моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Економіка і суспільство*. 2019. № 11. С.

239-247.

39. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58-63.

40. Поліщук Т. В. Вдосконалення системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємствах в сучасних умовах господарювання. *International Electronic Scientific Journal "Science Online"* URL : <http://nauka-online.com/> (дата звернення 19.10.2024)

41. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. URL : <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 20.11.2024)

42. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Держкомстату України від 05 груд. 2008 р. № 489. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#top> (дата звернення: 20.11.2024)

43. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 20.11.2024)

44. Про оплату праці: Закон України від 24 берез. 1995 р. №108/95-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 20.11.2024)

45. Про колективні договори і угоди: Закон України від 27 груд. 2019 р. № 3356-XII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 20.11.2024)

46. Савицька О. М., Салабай В. О. Ефективність діяльності та управління підприємством. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_6_44 (дата звернення: 04.12.2024).

47. Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. *Вісник Запорізького національного університету*. 2016. № 1 (29). С. 121–127.

48. Тибінка Г.І., Брик Г.В., Кохана Т.М. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». *Економіка і суспільство*, 2018. № 19. С. 246-250.

49. Федотов М. С. Поняття та функції оплати праці. *Молодий вчений*. 2020.

№ 20 (310). С. 456-459.

50. Ходаківська Л.О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 668-673.

51. Цегельник Н. Облікове забезпечення та ризики формування бази оподаткування для обчислення податків в бізнесі. *Економіка та суспільство*, 2024. № 63. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4185/4114> (дата звернення: 04.11.2024).

52. Цегельник Н.І. Соціальна відповідальність бізнесу за доходи найманих працівників. *Соціально відповідальне ведення бізнесу – складова сталого розвитку*: зб. матер. за результатами Всеукраїнського конкурсу наукових робіт / за аг. ред.. Устименка В.А.; ред.-упоряд. Санченко А.Є.; упоряд. Сошников А.О., Токунова А.В. Київ, 2022. С. 37-46

53. Цегельник Н.І., Гайдамаченко Л. Г. Мотивація персоналу як важлива складова успіху підприємства. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: Матеріали тринадцятої міжнар. наук.-практ. конф., 13 вересня 2024 р. Одеса: ОНЕУ, 2024. С. 189-190.

54. Чепець О. Г., Кінебас І. Ю. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Бізнес Інформ*. 2019. №7. С. 225–230.

55. Швець Л. П., Доберчак Н. І. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. Т. 1, № 4. С. 40-45.

56. Шинкаренко О. Сутність та функції заробітної плати: теоретичний аспект. *Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу* : зб. праць учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. (7-8 листоп. 2024 р.). Житомир : Поліський національний університет, 2024. С. 559-562.

57. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8466> (дата звернення: 27.11.2024).

ДОДАТКИ