

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

**ФОМЮК Анна Олександрівна**

**УДК 657:331.2**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**«ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА  
КОМУНАЛЬНИХ 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

\_\_\_\_\_ Анна ФОМЮК

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) ФОМЮК Анна Олександрівна захистив(ла) кваліфікаційну роботу  
з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою \_\_\_\_\_,

за університетською шкалою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК \_\_\_\_\_

Ганна МАЙДУДА

## АНОТАЦІЯ

**Фомюк А. О. Організація обліку і контролю праці та її оплати на комунальних підприємствах.** – 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 організації обліку і контролю праці та її оплати на комунальних підприємствах, аналізу основних проблем та розробці шляхів їх вдосконалення. Проведено аналіз практичних аспектів бухгалтерського обліку і контрольних процедур на прикладі комунального підприємства, визначено основні проблеми та розроблено пропозиції щодо їх вирішення.

*Ключові слова: організація обліку, контроль, оплата праці, утримання, нарахування*

## ABSTRACT

**Fomuk A.O. Organization of accounting and control of labor and its remuneration at municipal enterprises.** – 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 the organization of accounting and control of labor and its remuneration at public utilities, analysis of the main problems and development of ways to improve them. The author analyzes the practical aspects of accounting and control procedures on the example of a utility company, identifies the main problems and develops proposals for their solution.

*Key words: organization of accounting, control, labor remuneration, withholding, accrual*

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	5
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ У КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ....	8
1.1. Економічна сутність праці та її оплати: структура та класифікація....	8
1.2. Нормативно-правове забезпечення обліку та контролю праці та її оплати.....	13
1.3. Організація обліку праці та її оплати: методичні підходи та принципи.....	16
Розділ 2. ОБЛІК ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	23
2.1. Організаційно-економічна характеристика комунального підприємства.....	23
2.2. Первинний облік праці та її оплати: документальне оформлення та порядок нарахування.....	32
2.3. Пропозиції щодо вдосконалення обліку праці та її оплати.....	37
Розділ 3. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	40
3.1. Внутрішній контроль оплати праці: система, завдання та об'єкти контролю.....	40
3.2. Контроль нарахування та виплати заробітної плати на підприємстві.....	43
3.3. Напрями підвищення ефективності контролю праці та її оплати.....	45
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТКИ.....	58

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В сучасних умовах розвитку економіки України, зокрема в період післявоєнного відновлення, ефективна організація обліку і контролю праці та її оплати на комунальних підприємствах є одним із ключових чинників забезпечення стабільної роботи цих суб'єктів господарювання.

Бухгалтерський облік праці та її плати, як відомо, є одним із самих трудомістких і складних, саме тому раціональна, правильно побудована організація бухгалтерського обліку заробітної плати має важливе значення для забезпечення достовірності даних про об'єкти обліку. Раціональне управління трудовими ресурсами сприяє підвищенню продуктивності праці, скороченню витрат і зростанню якості наданих послуг. Особливу актуальність ця тема набуває в умовах нестабільного фінансування та зростання вимог до прозорості і підзвітності комунальних підприємств.

Дослідженням організації праці та її оплати займалися такі вчені як: Н. Гуріна, А. Бестюк, В.І. Гринчуцький, Н.М. Гудзенко, Л.В. Гуцаленко, Я.П. Іщенко, М.В. Мудрик, Н.Л. Правдюк, І.Б. Садовська, І. П. Склярчук, М. В. Поліщук та інші. Проте, незважаючи на велику кількість наукових праць, слід відзначити, що є деякі особливості обліку праці та її оплати, які потребують вирішення.

**Мета кваліфікаційної роботи** є розробка теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації обліку і контролю праці та її оплати на комунальних підприємствах.

До основних завдань кваліфікаційної роботи відносять:

- обґрунтування економічної сутності та нормативно-правового забезпечення обліку та контролю праці та її оплати;
- проаналізувати сучасний стан організації обліку праці та її оплати на комунальних підприємствах.;
- розробка пропозицій щодо вдосконалення обліку праці та її оплати;

- обґрунтування напрямів підвищення ефективності контролю праці та її оплати;
- запропонувати інструменти підвищення прозорості та ефективності облікових процедур.

**Об'єктом дослідження** є процеси обліку і контролю праці та її оплати на комунальних підприємствах. **Предметом дослідження** є методичні та організаційні аспекти обліку і контролю праці та її оплати в умовах функціонування комунальних підприємств.

**Методи дослідження.** Для виконання завдань роботи застосовано такі методи:

- аналіз і синтез – для вивчення нормативно-правової бази та практики обліку і контролю праці на комунальних підприємствах;
- порівняльний аналіз – для визначення відмінностей у підходах до обліку та контролю праці на комунальних і приватних підприємствах;
- економіко-математичне моделювання – для прогнозування впливу удосконалених облікових процедур на показники фінансової діяльності підприємства;
- метод системного підходу – для розробки рекомендацій щодо вдосконалення організації обліку праці.

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

**Наукова новизна роботи** Наукова новизна дослідження полягає у вдосконаленні підходів до організації обліку і контролю праці та її оплати на комунальних підприємствах, зокрема:

- розроблено класифікаційні ознаки праці та її оплати праці та види до них;
- запропоновано удосконалити графік документообороту підприємства;

- сформовано комплексного підходу з виокремленням напрямів для удосконалення організації обліку і контролю праці та її оплати в комунальних підприємствах.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає у можливості застосування розроблених рекомендацій у діяльності комунальних підприємств з метою підвищення ефективності облікових процесів на комунальних підприємствах та зниження витрат на оплату праці за рахунок оптимізації контролю.

**Особистий внесок.** Запропоновано через значну кількість первинних документів, що відносяться до обліку праці та її оплати в графіку документообігу на підприємстві додати дві колонки, де вказати терміни складання документів та відповідальних осіб графік. Такий підхід дозволить оптимізувати час обробки вхідної інформації та скоротити час на прийняття рішень з питань заробітної плати.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження обговорювалися на конференціях з питань обліку і контролю, зокрема на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях: III Міжнародній науково-практичній конференції *«Роль бухгалтерського обліку, аудиту та податкової політики у розбудові незалежної України на шляху до Європейського Союзу»* [44]; X Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції з нагоди 30-річчя заснування кафедри фінансів і кредиту *«Фінансові інструменти регіонального розвитку»* [45]; конференції першого туру Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт Поліського національного університету *«Студентські наукові читання 2024»* [46].

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Основна частина кваліфікаційної роботи розміщена на 41 сторінці тексту, на яких представлено 10 таблиць та 7 рисунків. Робота містить вступ, три розділи, висновки та список використаних джерел, який налічує 51 найменування.

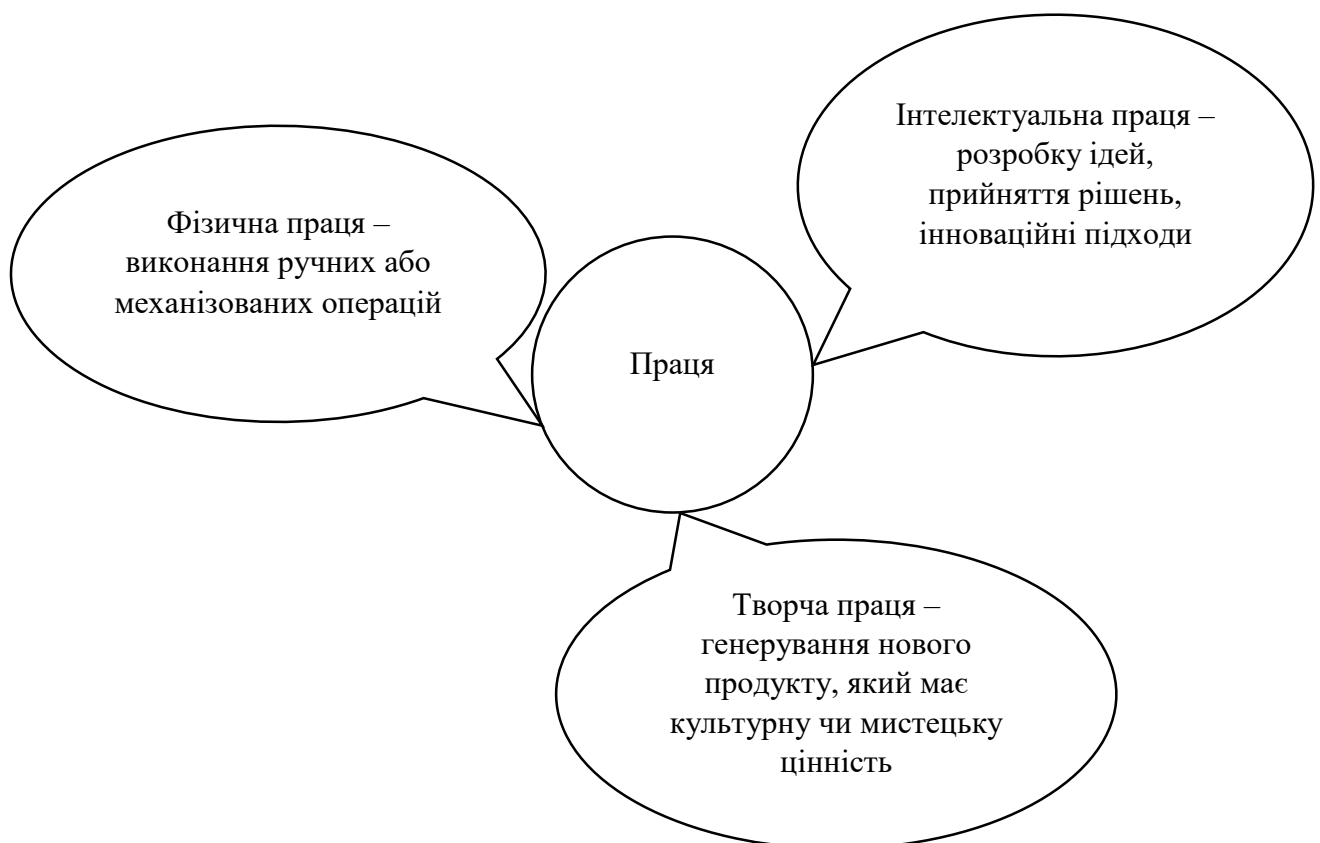
## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ У КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

### 1.1. Економічна сутність праці та її оплати: структура та класифікація

Праця є однією з ключових складових економічної системи, оскільки саме завдяки їй створюються матеріальні та нематеріальні блага. В умовах ринкової економіки праця розглядається не лише як трудова діяльність, а й як ресурс, що підлягає оцінці, обліку та винагороді. Водночас, оплата праці виступає головним засобом матеріального стимулювання, який забезпечує мотивацію працівників та їхню продуктивність.

Праця є свідомою діяльністю людини, спрямованою на створення економічних благ або надання послуг (рис. 1.1).



*Рис. 1.1.* Види праць спрямовані на створення економічних благ або надання послуг

Джерело: сформовано автором на основі [1]



Економічна сутність праці виявляється через її роль у створенні доданої вартості, підвищенні конкурентоспроможності підприємств та забезпеченні стійкого економічного розвитку. Крім того, праця є основним джерелом доходів для населення та визначальним фактором у формуванні попиту і пропозиції на ринку праці.

Отже, праця є основним фактором виробництва та ресурсом, що використовують підприємства для досягнення своїх цілей. Вона класифікується за різними ознаками. В табл. 1.1 наведена розроблена автором

*Таблиця 1.1*

Класифікація праці як основного фактору виробництва та ресурсу

Ознаки класифікації	Види	Характеристика
1	2	3
За типом діяльності	Фізична праця	діяльність, що вимагає застосування фізичних зусиль (наприклад, робота на виробництві, будівництві, у сільському господарстві)
	Інтелектуальна праця	діяльність, що вимагає розумових зусиль, знань та навичок, як-от аналітична робота, розробка програмного забезпечення, наукові дослідження
	Творча праця	діяльність, що передбачає створення нових ідей, концепцій або культурних цінностей, таких як дизайн, мистецтво, реклама
За рівнем кваліфікації	Низькокваліфікована праця	вимагає мінімальних навичок та знань (наприклад, некваліфіковані робітники, обслуговуючий персонал)
	Середньокваліфікована праця	передбачає певний рівень навичок і знань (наприклад, технічний персонал, оператори машин)
	Високкокваліфікована праця	вимагає значного досвіду та спеціальних знань (наприклад, інженери, лікарі, керівники)
За характером виконуваних функцій	Пряма праця	діяльність, яка безпосередньо пов'язана з виробничим процесом, тобто сприяє створенню кінцевого продукту (наприклад, робітники на конвеєрі)
	Непряма праця	допоміжна діяльність, яка забезпечує нормальне функціонування основного виробництва (наприклад, адміністратор, бухгалтер)

Джерело: розробка автора

Кожна праця має свою винагороду, тобто відповідну оплату її праці.

Оплата праці – це винагорода, яка виплачується роботодавцем працівникові за виконану роботу [4].

Структура оплати праці у підприємствах складається з основної, додаткової заробітної плати і премій та заохочувальних виплат [44]:

1. Основна заробітна плата – це оплата за виконану роботу, що визначається відповідно до тарифної ставки, окладу, встановленого за посадою або рівнем кваліфікації працівника.

2. Додаткова заробітна плата – включає різні надбавки, доплати за кваліфікацію, шкідливі умови праці, нічні зміни та інші компенсації, передбачені законодавством або колективним договором.

3. Премії та заохочувальні виплати – це додаткові суми, які виплачуються за досягнення певних результатів роботи або за особистий внесок працівника в діяльність підприємства.

Оплати праці має подвійну економічну природу (рис. 1.2.).

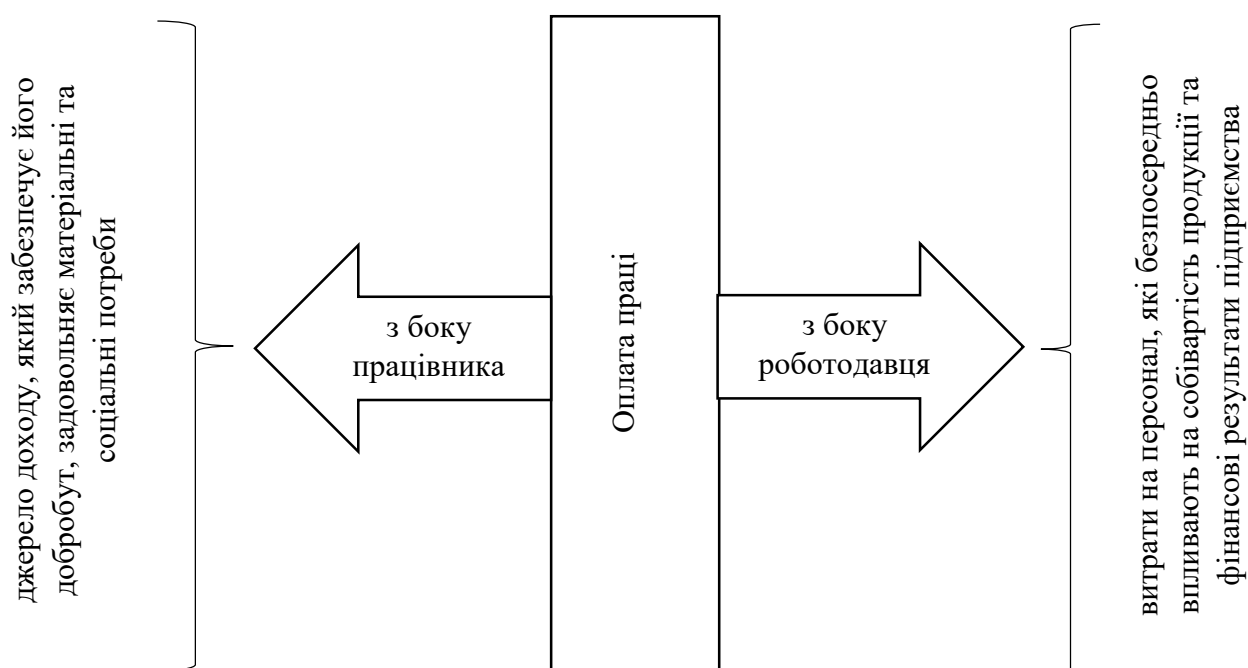


Рис. 1.2. Економічну природу поняття «оплати праці»

Джерело: сформовано автором на основі [44]

Так як, оплата праці є важливою складовою економічних відносин між роботодавцем і працівником, нами розроблено її класифікацію за різними критеріями (табл. 1.2).

## Класифікація оплати праці працівників підприємства

Класифікаційні ознаки	Види	Характеристика
1	2	3
За формою виплати	Грошова оплата праці	основна форма оплати, коли заробітна плата виплачується в грошовому вигляді
	Натуральна оплата праці	оплата праці за допомогою товарів або послуг (ця форма зустрічається рідше, але іноді використовується в умовах нестабільності економіки)
За типом обчислення	Погодинна оплата	працівник отримує оплату за кількість відпрацьованих годин, що підлягають погодженню з роботодавцем (застосовується до робітників, що виконують часові роботи)
	Підсумкова оплата	працівник отримує заробітну плату в залежності від виконаного обсягу роботи (наприклад, від вироблених одиниць продукції)
	Акордно-преміальна система	працівник отримує основну оплату за виконану роботу плюс премії за досягнуті результати
За формою встановлення	Фіксована заробітна плата	чітко визначена сума, що не змінюється від результатів праці, наприклад, для керівників або адміністраторів
	Змінна заробітна плата	залежить від результатів роботи працівника (наприклад, премії, бонуси за перевиконання плану)
	Надбавки та доплати	додаткові виплати за особливі умови праці, за високу кваліфікацію чи інші характеристики роботи (наприклад, доплати за нічні зміни, надбавки за вислугу років)
За рівнем оплати	Основна заробітна плата	заробітна плата, що виплачується працівникові за основні функції та завдання, зазначені в трудовому договорі
	Додаткова заробітна плата	включає премії, бонуси, компенсаційні та заохочувальні виплати
За ставкою	Ставка (оклад)	заробітна плата, встановлена на основі тарифної ставки або окладу, яка визначається в залежності від професії, кваліфікації та трудового стажу працівника
	Нестандартні ставки	ставки, які встановлюються на основі виконаної кількості одиниць продукції, результатів роботи або з іншими умовами, наприклад, в разі виконання додаткових завдань

Джерело: розробка автора

Вище наведене свідчить, що взаємозв'язок між працею та її оплатою ґрунтується на принципі еквівалентності: оплата праці має відповідати її обсягу, складності, якості та умовам виконання. Ефективна система оплати праці сприяє:

підвищенню продуктивності праці; забезпеченню справедливого розподілу доходів; зменшенню соціальної напруги [44].

Справедливе і ефективне встановлення системи оплати є основою мотивації працівників та забезпечення високих результатів роботи підприємства. Важливою умовою є забезпечення балансу між вимогами підприємства та умовами для соціального забезпечення працівників.

Натомість дисбаланс у системі праці та її оплати (заниження чи завищення оплати) може призводити до економічних втрат підприємства та зниження мотивації працівників [43].

Таким чином, праця та її оплата є важливими чинниками соціально-економічного розвитку:

- для працівників – це основне джерело доходів і засіб забезпечення добробуту;
- для підприємств – ефективна система управління працею та оплатою підвищує конкурентоспроможність і якість продукції;
- для держави – забезпечує стабільні податкові надходження, соціальну стабільність і розвиток національної економіки [50].

Для підвищення ефективності системи оплати праці важливо враховувати такі аспекти: впровадження інноваційних підходів до мотивації персоналу, таких як гнучкі системи оплати та забезпечення прозорості та справедливості у визначенні заробітної плати.

Таким чином, економічна сутність праці та її оплати полягає в їхній ключовій ролі у формуванні матеріального добробуту працівників, стабільного розвитку підприємств та економіки загалом. Для досягнення оптимального співвідношення між витратами на працю та її результатами необхідно впроваджувати сучасні підходи до управління, враховуючи як економічні, так і соціальні аспекти. А розроблена класифікація праці та її оплати допоможе глибше зрозуміти економічну сутність цих категорій і дозволить підприємствам вибирати найбільш ефективні моделі оплати праці. Кожна організація має обирати

підходящу систему обліку праці та її оплати залежно від типу діяльності, рівня кваліфікації працівників і вимог до продуктивності праці.

## **1.2. Нормативно-правове забезпечення обліку та контролю праці та її оплати**

В умовах воєнного стану в Україні питання обліку та контролю праці й її оплати набувають особливого значення, оскільки забезпечення економічної стабільності та соціального захисту працівників залишається ключовим завданням держави.

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що передбачає можливість заробляти на життя обраною особисто професією або діяльністю, на яку громадянин добровільно згоджується. Держава зобов'язується створювати умови для реалізації цього права, забезпечуючи рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, а також реалізуючи програми професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільства. Використання примусової праці категорично заборонене [17].

Оплата праці як система взаємин має численні складові. По-перше, це один із ключових аспектів трудових відносин, що виникають на основі угоди між працівником і роботодавцем, в рамках якої працівник виконує певну трудову функцію (роботу) за винагороду. Важливим елементом у системі оплати праці є організаційний аспект, що визначає обсяги праці та рівень її оплати як в межах норм праці, так і понад ними, а також форми, умови винагороди, порядок нарахування та виплати різних видів компенсацій.

Правові відносини в сфері оплати праці гарантують працівникам отримання заробітної плати та інших виплат відповідно до державних норм, умов трудових договорів і досягнутого рівня результативності. Соціально-економічні відносини формують корпоративні інтереси, що ґрунтуються на зацікавленості працівників у якісному виконанні своєї роботи та оптимізації витрат на заробітну плату. Таким

чином, система оплати праці охоплює сукупність зобов'язань і гарантій, а також трудові, організаційні, правові, фінансові, соціально-економічні та етичні зв'язки між працівниками та роботодавцем стосовно винагороди персоналу організації [15].

Нормативно-правова база, яка регулює процеси обліку і контролю праці та її оплати, включає низку законодавчих та підзаконних актів, адаптованих до нових викликів, зокрема забезпечення безперебійної діяльності підприємств, захисту трудових прав працівників і підтримки роботодавців (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Основні нормативно-правові акти,  
що регулюють облік і контроль праці та її оплати

Назва	Характеристика	Дії в умовах воєнного стану
1	2	3
Кодекс законів про працю України	визначає загальні принципи організації праці, умови її оплати, права та обов'язки працівників і роботодавців	були внесені зміни, що стосуються гнучкого регулювання трудових відносин, зокрема щодо дистанційної роботи, укладання короткострокових трудових договорів і спрощення процедур їхнього припинення
Закон України "Про оплату праці"	регулює порядок нарахування заробітної плати, мінімальні гарантії та поділяє за видами (основна і додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати)	встановлюються додаткові вимоги щодо своєчасності виплат і недопущення затримок у зв'язку з воєнними діями
Закони України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"	надають роботодавцям можливість оптимізувати робочі процеси, наприклад, змінювати графіки роботи, тимчасово переводити працівників на іншу роботу без їхньої згоди, якщо це необхідно для забезпечення обороноздатності або підтримання життєдіяльності	встановлюють порядок компенсації працівникам, які залучені до виконання завдань в умовах підвищеного ризику
Постанови Кабінету Міністрів України	регулюють питання, пов'язані з виплатами заробітної плати в умовах форс-мажору, компенсаціями за вимушені простой, а також фінансовою допомогою підприємствам, що постраждали від бойових дій	
Накази Міністерства фінансів України та Державної податкової служби	встановлюють порядок відображення в бухгалтерському обліку компенсаційних виплат працівникам, які залучені до ліквідації наслідків воєнних дій або втратили працездатність	

1	2
Роз'яснення та листи Міністерства економіки України	містять рекомендації щодо застосування нормативно-правових актів у нестандартних умовах, таких як евакуація підприємств чи зміна їхньої юридичної адреси

Джерело: сформовано автором на основі [30]

Проаналізувавши нормативно-правові акти нами було виділено особливості нормативного регулювання в умовах воєнного стану:

1. Дистанційна та гнучка форма роботи: законодавство спрощує процес запровадження дистанційної роботи, що дозволяє забезпечувати діяльність підприємств навіть у регіонах, наближених до зони бойових дій.

2. Захист працівників, мобілізованих до лав ЗСУ: роботодавці зобов'язані зберігати місце роботи та середній заробіток мобілізованим працівникам згідно з чинними нормами.

3. Підтримка підприємств, що постраждали від воєнних дій: впроваджено пільги для підприємств, які втратили активи чи виробничі потужності, а також механізми компенсації заробітної плати працівникам через державні програми підтримки.

4. Регулювання простою: визначено порядок оплати праці під час простою через бойові дії, евакуацію чи неможливість виконання працівниками своїх обов'язків.

5. Оптимізація облікових процесів: запровадження цифрових платформ для ведення обліку праці та її оплати сприяє збереженню документації й оперативному нарахуванню виплат навіть у складних умовах.

Отже, нормативно-правового забезпечення в умовах воєнного стану дозволяє:

- забезпечувати захист прав працівників та їхню матеріальну підтримку;
- підтримувати фінансову стійкість підприємств у кризових умовах;
- сприяти відновленню економіки України після завершення бойових дій.

Таким чином, державне регулювання праці й її оплати займає значну позицію у визначенні політики заробітної плати. Важливим завданням для

держави залишається сприяння переговорам між основними соціальними групами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин і запобігання масовим трудовим конфліктам.

Нормативно-правова база обліку та контролю праці й її оплати в умовах воєнного стану зазнала значної трансформації, спрямованої на адаптацію до сучасних викликів. Забезпечення дотримання законодавчих норм є запорукою стабільного функціонування підприємств і захисту трудових прав громадян у цей складний період.

### **1.3. Організація обліку праці та її оплати: методичні підходи та принципи**

Організація обліку праці та її оплати є важливим аспектом управління діяльністю підприємства, оскільки забезпечує точність обліку витрат на оплату праці, контроль за виконанням трудових зобов'язань та своєчасність виплати заробітної плати. Методичні підходи до обліку праці та її оплати визначаються законодавчими нормами, особливостями діяльності підприємства, його організаційною структурою та системою мотивації персоналу.

Оплата праці є одним з найважливіших чинників, що визначають рівень мотивації та продуктивності працівників будь-якої організації. У комунальних підприємствах, які виконують важливі соціальні функції, питання оплати праці є особливо актуальним, оскільки ці підприємства забезпечують населення життєво необхідними послугами, такими як водопостачання, тепlopостачання, обслуговування житлових будинків, транспортування тощо. У цьому контексті питання про оплату праці має значний вплив як на якість наданих послуг, так і на соціальну стабільність працівників.

Оплата праці в комунальних підприємствах має свою специфіку, оскільки такі підприємства належать до державної або муніципальної власності та виконують важливі суспільні функції.



У багатьох комунальних підприємствах заробітна плата є нижчою за середній рівень по країні. Це обумовлено обмеженістю фінансових ресурсів та недостатнім фінансуванням із місцевих бюджетів. Часто в комунальних підприємствах використовуються застарілі тарифні сітки, які не враховують сучасних економічних реалій і потреб працівників. Через низький рівень заробітної плати та недостатні соціальні гарантії комунальні підприємства часто стикаються з проблемою високої плинності кадрів, що негативно впливає на якість послуг [1].

Комунальні підприємства здебільшого підпорядковуються органам місцевого самоврядування, тому джерелом фінансування їхньої діяльності часто виступає місцевий бюджет. Це суттєво обмежує можливості підвищення заробітної плати працівникам і є однією з ключових причин низького рівня оплати праці в комунальному секторі.

Оплата праці формується на основі державних регулювань, нормативних документів та колективних договорів. Колективні договори дозволяють врахувати специфіку конкретного підприємства і встановити додаткові соціальні гарантії, премії та інші форми заохочення, що сприяють покращенню мотивації працівників [4].

В комунальних підприємствах структура, принципи та рівень значно відрізняються від приватного сектору через ряд факторів, таких як державне регулювання, соціальні гарантії та фінансування з місцевих бюджетів.

Оплата праці в комунальних підприємствах формується за допомогою тарифної системи, що регламентується законодавчими та нормативними актами України. Основу тарифної системи складають тарифні ставки та оклади, які залежать від складності, кваліфікації працівників та умов праці. Додатковими елементами системи є надбавки, доплати та премії, що нараховуються за роботу в специфічних умовах, виконання додаткових обов'язків або досягнення особливих результатів у роботі [25].

Важливими для забезпечення справедливого, ефективного та ефективного управління трудовими ресурсами в будь-якій організації є принципи оплати праці.

Ось кілька ключових принципів, які зазвичай враховуються у системах оплати праці в комунальних підприємствах:

- державне регулювання – оплата праці в комунальних підприємствах значною мірою визначається законодавчими актами та нормативно-правовими документами. Зокрема, це Закон України «Про оплату праці», Кодекс законів про працю, а також Постанова Кабінету Міністрів України, які визначають мінімальні ставки заробітної плати, коефіцієнти надбавок та інші регуляції;

- соціальна орієнтація – комунальні підприємства виконують функції, спрямовані на забезпечення суспільних благ, таких як водопостачання, теплопостачання, обслуговування житлових будинків тощо. У зв'язку з цим, держава прагне підтримувати соціальну захищеність працівників цих підприємств, забезпечуючи певний рівень оплати праці;

- колективні договори – заробітна плата в комунальних підприємствах може регулюватися колективними договорами, які укладаються між працівниками та адміністрацією підприємства. У таких договорах можуть бути передбачені додаткові соціальні гарантії, премії, надбавки, а також порядок індексації заробітної плати з урахуванням інфляції;

- тарифна система – одним із основних механізмів формування оплати праці в комунальних підприємствах є тарифна система. Вона включає тарифні ставки та оклади, які залежать від кваліфікації працівника, складності роботи та умов праці. Тарифна сітка забезпечує чітку систему класифікації посад та рівнів оплати праці;

- надбавки та доплати – у комунальних підприємствах можуть застосовуватися різноманітні надбавки, які враховують особливі умови праці, наприклад, робота у шкідливих умовах, нічні зміни або робота в екстремальних погодних умовах. Також існують додаткові виплати за вислугу років, інтенсивність праці та інші фактори;

- фінансування – комунальні підприємства фінансуються здебільшого з місцевих бюджетів або отримують частину доходів від споживачів комунальних послуг. Це впливає на можливості підприємства щодо формування фонду оплати

праці, оскільки обмеженість бюджетного фінансування може стримувати збільшення заробітної плати.

Отже, принципи організації праці закладають основи для формування облікових механізмів, які дозволяють відстежувати та аналізувати результати трудової діяльності.

З принципів організації праці логічно витікають етапи організації обліку праці та її оплати, формуючи єдину систему, що сприяє ефективному управлінню людськими ресурсами та забезпечує відповідність державним нормам і вимогам (рис. 1.3.).

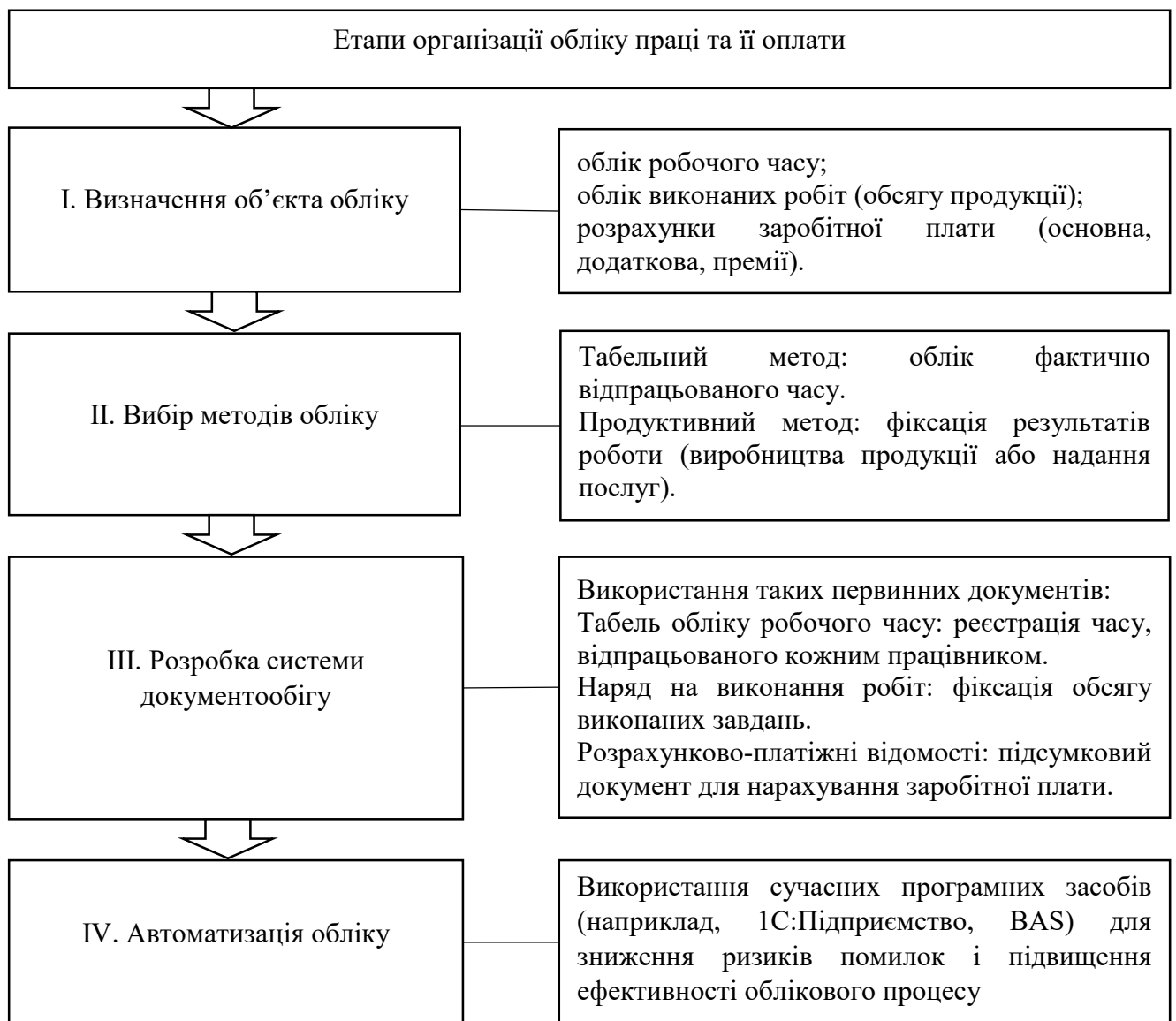


Рис. 1.3. Етапи організації обліку праці та її оплати

Джерело: розробка автора

Наступними розглянемо методичні підходи до розрахунку оплати праці та до обліку та аналізу, вони враховують принципи і завершують етапи, надаючи практичні інструменти для реалізації концепцій, закладених у принципах.

Виділимо два напрями методичних підходів:

## 1. До розрахунку оплати праці:

### 1.1. Формування систем оплати праці:

- погодинна система: застосовується на підприємствах з фіксованими робочими годинами;

- відрядна система: характерна для виробничих підприємств, де важливий результат роботи (обсяг виробленої продукції);

- комбінована система: поєднання погодинної та відрядної оплати.

### 1.2. Обчислення основної та додаткової заробітної плати:

- ✓ основна заробітна плата: включає оклади, ставки та відрядні розцінки.

- ✓ додаткова заробітна плата: передбачає доплати за понаднормову роботу, премії, компенсаційні виплати.

### 1.3. Урахування податкових та соціальних зобов'язань:

У розрахунках заробітної плати враховуються:

- податок на доходи фізичних осіб (ПДФО).

- військовий збір.

- єдиний соціальний внесок (ЄСВ).

## 2. До обліку та аналізу даних праці та її оплати:

### 2.1. Аналітичний облік праці та її оплати:

- облік за підрозділами підприємства;

- облік за категоріями персоналу (робітники, службовці, керівники);

- розподіл витрат на оплату праці за економічними елементами.

### 2.2. Синтетичний облік:

- ✓ відображення операцій з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку, зокрема рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» або 65 «Розрахунки з оплати праці» в залежності від виду підприємств, установ, організацій.

### 2.3. Контроль і аналіз:

- контроль за правильністю нарахування заробітної плати та відрахувань;
- аналіз витрат на оплату праці для оптимізації ресурсів підприємства.

Узагальнюючи, принципи задають напрямок розвитку системи оплати праці, етапи визначають практичні дії для впровадження цих принципів, а методичні підходи надають конкретні інструменти для розрахунку і управління оплатою праці. Разом вони забезпечують цілісність та узгодженість процесу управління трудовими ресурсами на підприємстві.

Ключовими аспектами підвищення ефективності управління оплатою праці в комунальних підприємствах є:

✓ оновлення тарифної системи – необхідно переглянути чинну тарифну систему і привести її у відповідність до сучасних вимог, враховуючи інфляцію, кваліфікацію працівників та складність виконуваних робіт;

✓ впровадження сучасних мотиваційних механізмів – важливим елементом підвищення ефективності оплати праці є впровадження нових механізмів мотивації, таких як преміювання за досягнення цілей, надання соціальних пакетів, можливості професійного росту та навчання [9];

✓ збільшення фінансування – для забезпечення гідного рівня оплати праці слід збільшити фінансування комунальних підприємств. Це може бути досягнуто шляхом ефективнішого управління місцевими бюджетами, залучення інвестицій, а також шляхом впровадження механізмів державно-приватного партнерства;

✓ регулярна індексація заробітної плати – індексація заробітної плати повинна відбуватися відповідно до рівня інфляції та змін вартості життя, щоб уникнути зниження купівельної спроможності працівників.

Узагальнюючи, ефективна організація обліку праці та її оплати, заснована на чітких методичних підходах, дозволяє підприємствам забезпечувати прозорість, законність і своєчасність розрахунків із працівниками. Це є основою для забезпечення мотивації персоналу, зменшення трудових спорів і підвищення продуктивності праці.

Принципи задають напрямок розвитку системи оплати праці, етапи

визначають практичні дії для впровадження цих принципів, а методичні підходи надають конкретні інструменти для розрахунку і управління оплатою праці. Разом вони забезпечують цілісність та узгодженість процесу управління трудовими ресурсами на підприємстві.

В цілому, в умовах воєнного стану організація обліку праці та її оплати має враховувати: гнучкі умови роботи (впровадження дистанційної та змінної роботи), виплати мобілізованим працівникам (облік компенсацій та збереження середнього заробітку), робота в умовах евакуації (адаптація облікових систем до змін у місці розташування підприємства).

## РОЗДІЛ 2

### ОБЛІК ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

#### **2.1. Організаційно-економічна характеристика комунального підприємства**

Базою дослідження є Відділ житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи Звягельської районної державної адміністрації, м. Звягель, Житомирська область.

Відділ житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи (далі - Відділ) є виконавчим органом Звягельської районної державної адміністрації, який утворюється радою відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». Відділ є підзвітним і підконтрольним Звягельській районній державній адміністрації та підпорядкований її виконавчому комітету, голові, а з питань здійснення делегованих йому повноважень - підконтрольний профільним управлінням (департаментам) в галузях житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи Звягельської районної державної адміністрації.

Відділ у своїй діяльності керується: Конституцією України, законами України «Про місцеве самоврядування в Україні».

Відділ при виконанні покладених на нього завдань взаємодіє з органами державної виконавчої влади, депутатами, постійними комісіями, тимчасовими контрольними комісіями та іншими органами, утвореними міською радою, іншими виконавчими органами міською ради, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян на підставах, у межах та у спосіб, передбачені чинним законодавством України.

Основна характеристика Відділу наведена в табл. 2.1. Відділ є юридичною особою публічного права, відкриває рахунки в Управлінні ДКС України, має окремий баланс, печатку та штамп, власні бланки, та діє на підставі Положення.

Таблиця 2.1

Характеристика Відділу житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи Звягельської районної державної адміністрації

Повне найменування юридичної особи	Відділу житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи Звягельської районної державної адміністрації
Організаційно-правова форма	Орган державної влади
Форма власності	Державна власність / власність територіальних громад
Дата реєстрації	27.07.2008 р. (16 років 3 місяці )
Код ЄДРПОУ	35957937
Уповноважені особи	Семенець Ірина Володимирівна
Адреса:	11700, Житомирська область, Звягельський район, місто Звягель, вулиця Шевченка, будинок 16
Види діяльності:	84.11 Державне управління загального характеру

Джерело: сформовано автором на основі даних Відділу

Відділ є головним розпорядником бюджетних коштів за видатками, які визначені рішенням про бюджет територіальної громади на фінансування житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи. Фінансову діяльність Відділ, як головний розпорядник бюджетних коштів галузі житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи здійснює відповідно до Бюджетного кодексу України.

Отримані доходи (прибутки) або їх частини не можуть бути розподілені серед засновників (учасників), працівників відділу (окрім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління й інших пов'язаних із ними осіб.

Основним завданням Відділу житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи є забезпечення ефективного функціонування житлово-



комунальної інфраструктури, створення комфортних умов для життєдіяльності населення, а також реалізація планів і програм у сферах містобудування, архітектури та цивільного захисту.

Конкретні завдання включають:

1. Розробку та реалізацію програм розвитку житлово-комунального господарства: моніторинг стану житлового фонду і комунальних послуг; впровадження інноваційних технологій для підвищення якості послуг.

2. Планування та управління містобудуванням: розробка генеральних планів розвитку населених пунктів; забезпечення дотримання норм і вимог у будівництві.

3. Архітектурне проектування: забезпечення архітектурної естетики та функціональності нових об'єктів; проведення експертизи проектної документації.

4. Розвиток інфраструктури: підготовка проектів щодо покращення доріг, мостів, водопостачання, водовідведення та інших інфраструктурних об'єктів; сприяння модернізації та ремонту існуючих інфраструктурних мереж.

5. Цивільний захист та безпека населення: забезпечення належної підготовки населення до надзвичайних ситуацій; розробка планів реагування на надзвичайні ситуації та організація навчання для відповідних служб.

6. Оборонна робота: посилення заходів щодо обороноздатності регіону; співпраця з військовими формуваннями та іншими державними органами в питаннях оборони.

В цілому, діяльність Відділу охоплює широкий спектр питань, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування міської інфраструктури, поліпшення життєвих умов населення та забезпечення надійного захисту населення у випадку надзвичайних ситуацій.

Фінансово – господарська діяльність навчального закладу здійснюється на основі його кошторису.

Основним джерелом даних для аналізу фінансових показників установи виступає фінансова звітність установи.

Для загальної оцінки стану коштів підприємства проаналізуємо їх наявність, склад, структура та відповідні зміни, що в них відбувалися. Результатами

проведених досліджень відобразимо у аналітичні таблиці 2.2-2.3.

Таблиця 2.2

Аналіз складу та структури активів Відділу житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи, (грн.)

Показники	На кінець року						Відхилення 2023 р. до 2021 р.	
	2021		2022		2023		грн.	%
	грн.	%	грн.	%	грн.	%		
<b>I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ</b>								
Основні засоби:	38510	100,0	34664	99,9	32317	73,7	-6193	-16,1
первісна вартість	149456	388,1	113403	326,9	114053	260,0	-35403	-23,7
знос	110946	288,1	78739	227,0	81736	186,4	-29210	-26,3
Запаси					11520	26,3	11520	100,0
Усього за розділом I	38510	100,0	34664	99,9	43837	99,9	5327	13,8
<b>II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ</b>								
Грошові кошти та їх еквіваленти:								
національній валюті (в Казначействі)	-	-	24	0,1	24	0,1	24	100,0
Усього за розділом II	0	0,0	24	0,1	24	0,1	24	100,0
<b>III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом	38510	100,0	34688	100,0	43861	100,0	5351	13,9

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності Відділу

Проведений аналіз зміни показників активів та власного капіталу і зобов'язань за період 2021–2023 років дозволяє зробити наступні висновки щодо:

1. Нефінансових активів:

- загальна сума основних засобів знизилася на 16,1% у порівнянні з 2021 роком, що свідчить про зменшення ресурсної бази;
- первісна вартість основних засобів скоротилася на 23,7%, тоді як знос знизився на 26,3%. Це може бути наслідком вибуття об'єктів або списання основних засобів унаслідок їх фізичного чи морального зносу;
- з'явилися запаси в сумі 11 520 грн у 2023 році, які становлять 26,3% від загальної вартості нефінансових активів, що є позитивною зміною, пов'язаною з поповненням оборотних активів.

Таблиця 2.3

Аналіз власного капіталу та поточних зобов'язань Відділу житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи (грн)

Показники	На кінець року						Відхилення 2023 р. до 2021 р.	
	2021		2022		2023		грн.	%
	грн.	%	грн.	%	грн.	%		
<b>I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ</b>								
Внесений капітал	129129	335,3	93076	268,3	93726	213,7	-35403	-27,4
Фінансовий результат	-90619	-235,3	-58388	-168,3	-49865	-113,7	40754	-45,0
Усього за розділом I	38510	100,0	34688	100,0	43861	100,0	5351	13,9
<b>II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>БАЛАНС</b>	38510	100,0	34688	100,0	43861	100,0	5351	13,9

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності Відділу

У цілому, за розділом I "Нефінансові активи" спостерігається зростання на 13,8%, зумовлене появою запасів.

#### 2. Фінансові активи:

- грошові кошти у національній валюті, обліковані в Казначействі, з'явилися лише у 2022 році, становлячи 24 грн. Їх частка є незначною, але приріст склав 100% у порівнянні з попереднім періодом.

У цілому за розділом II "Фінансові активи" також спостерігається приріст на 100%, проте вплив цього показника на загальну структуру активів є мінімальним.

#### 3. Витрати майбутніх періодів:

- протягом аналізованого періоду витрати майбутніх періодів не відображалися, що свідчить про відсутність необхідності в їх формуванні.

#### 4. Власний капітал і фінансовий результат:

- внесений капітал зменшився на 27,4% або на 35 403 грн. Це свідчить про

скорочення ресурсної бази, що може бути пов'язане зі зниженням зовнішнього фінансування або внесків засновників;

- фінансовий результат установи покращився на 45%, скоротивши збиток на 40 754 грн. Це вказує на зменшення дефіциту, можливо, завдяки оптимізації витрат або залученню додаткових джерел доходу;

- загальний розмір власного капіталу і фінансового результату збільшився на 13,9% порівняно з 2021 роком, що є позитивною динамікою.

#### 5. Зобов'язання та забезпечення:

- протягом аналізованого періоду установа не мала зобов'язань чи забезпечень, що свідчить про відсутність кредиторської заборгованості та зобов'язань перед сторонніми особами чи організаціями.

#### 6. Доходи майбутніх періодів:

- доходи майбутніх періодів у балансі не відображені, що може свідчити про відсутність довгострокових джерел фінансування або авансів.

Баланс установи зріс на 13,9% або на 5351 грн, що є позитивним сигналом про зростання загальної ресурсної бази, хоча зміни були зумовлені переважно появою запасів і незначним збільшенням фінансових активів.

Таким чином, спостерігається зменшення основних засобів і зносу, що частково компенсується появою нових запасів. Для подальшого розвитку необхідно посилити управління основними засобами, покращити їх використання, а також приділити увагу ефективному формуванню і використанню запасів.

Аналіз фінансових показників Відділу, дозволяє оцінити ефективність використання бюджетних і позабюджетних коштів, виявити проблеми у фінансуванні та управлінні ресурсами, а також визначити результати діяльності (табл. 2.4 та рис. 2.1).

Аналіз фінансових показників установи за період 2021–2023 років дозволяє виділити наступні тенденції щодо:

#### 1. Доходів:

- загальна сума доходів за 2023 рік становить 993 тис. грн, що на 28 тис. грн або 2,7% менше порівняно з 2021 роком;

Таблиця 2.4

Аналіз доходів і витрат Відділу житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи (тис.грн.)

Показники	Роки			Відхилення 2023 р. до 2021 р., +,-
	2021	2022	2023	
<b>ДОХОДИ</b>				
Бюджетні асигнування	1021	1256	993	-28
Усього доходів від обмінних операцій	1021	1256	993	-28
Усього доходів	1021	1256	993	-28
<b>ВИТРАТИ</b>				
Витрати на виконання бюджетних програм	1042	1259	946	-97
Усього витрат за обмінними операціями	1042	1259	946	-97
Усього витрат	1042	1259	946	-97
Профіцит/дефіцит за звітний період	-21		48	69

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності Відділу

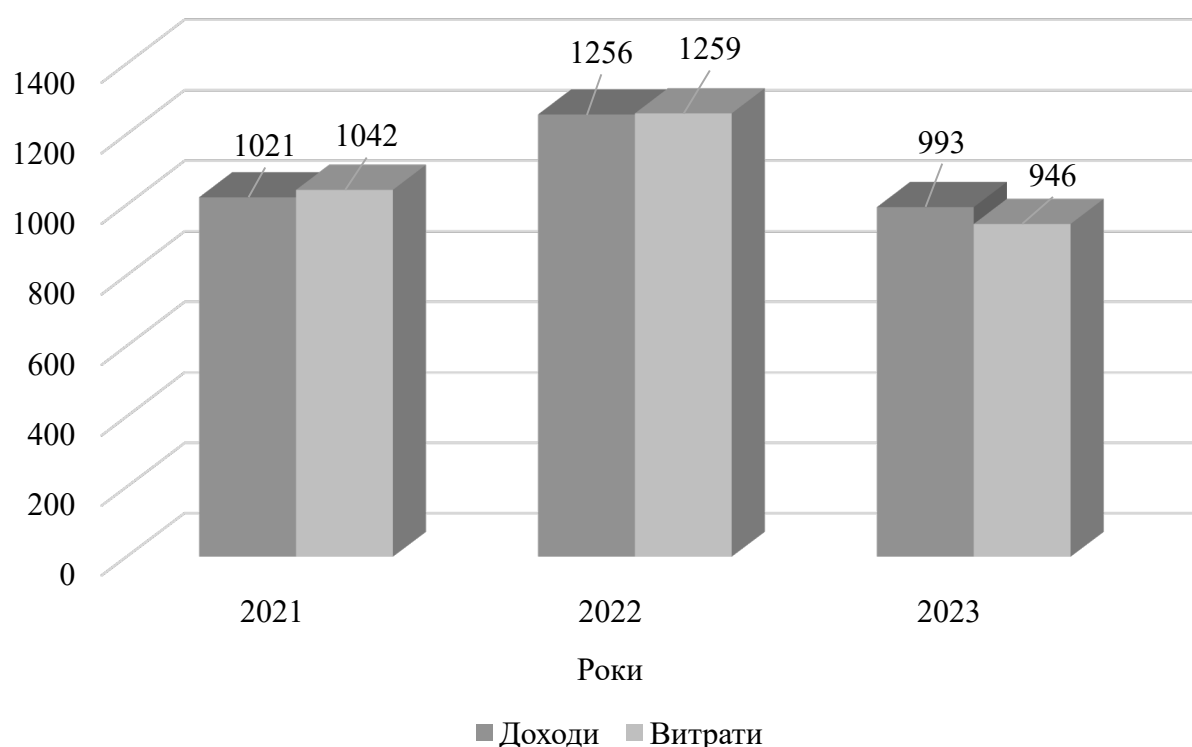


Рис. 2.1. Динаміка доходів і витрат у 2021-2023 роках Відділу житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи (тис.грн.)

Джерело: сформовано автором на основі фінансової звітності Відділу

- основним джерелом доходів є бюджетні асигнування, розмір яких також зменшився на 28 тис. грн за аналізований період. Зменшення фінансування може свідчити про оптимізацію бюджетних програм або зниження пріоритетності даної установи в розподілі коштів.

## 2. Витрат:

- загальні витрати у 2023 році зменшилися на 97 тис. грн або 9,3% порівняно з 2021 роком, склавши 946 тис. грн;

- основна частка витрат припадає на виконання бюджетних програм, які також знизилися на 97 тис. грн. Це може бути наслідком перегляду програм, економії або зменшення фінансування окремих напрямків діяльності.

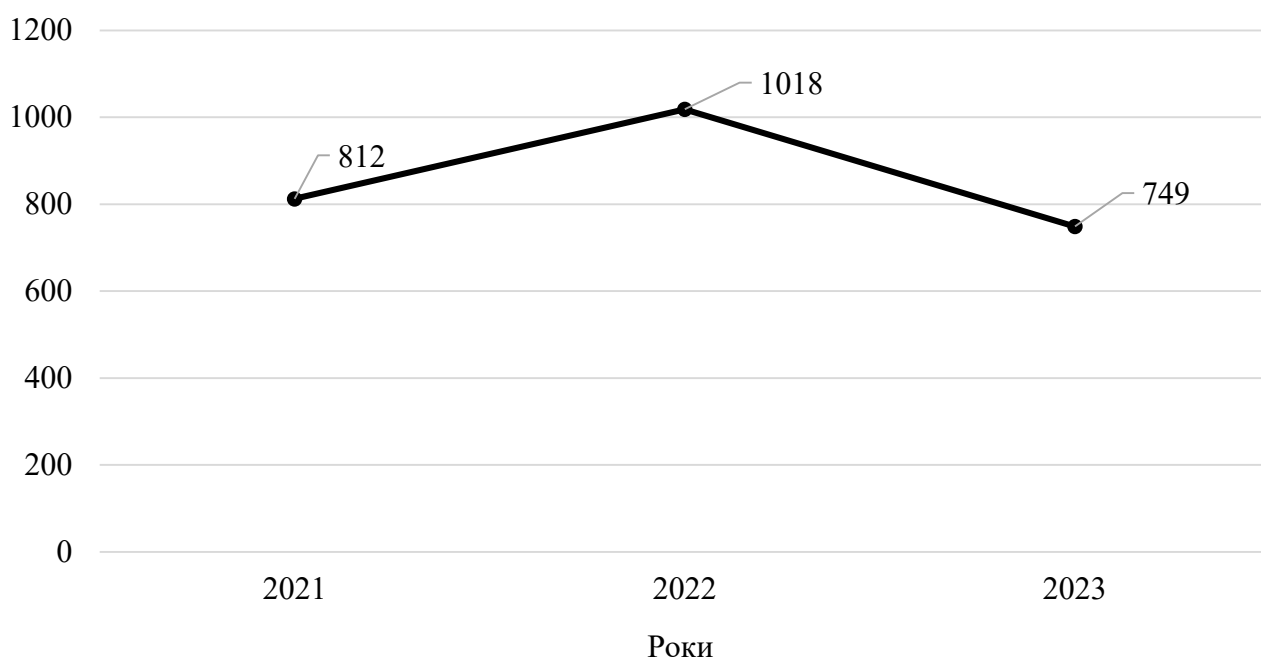
## 3. Профіцит/дефіцит за звітний період

- у 2021 році було зафіксовано дефіцит у розмірі 21 тис. грн.;
- у 2023 році спостерігається профіцит у розмірі 48 тис. грн, що на 69 тис. грн більше порівняно з 2021 роком. Така зміна свідчить про позитивну тенденцію, спричинену зниженням витрат, що перевищило скорочення доходів.

Зменшення витрат на оплату праці працівників Відділу (рис. 2.2) свідчить про кілька чинників, серед яких виділимо: скорочення чисельності працівників або зменшення години роботи без зниження якості праці; зменшення окладів або переходу на більш ефективні форми оплати (наприклад, погодинна оплата); зменшення навантаження на працівників; зменшення бюджетного фінансування або власних доходів установи; впровадження нових технологій або методів роботи, які дозволяють скоротити потреби в людських ресурсах без негативного впливу на процес.

Отже, зменшення як доходів, так і витрат свідчить про оптимізацію фінансової діяльності установи, а перехід від дефіциту у 2021 році до профіциту у 2023 році є важливим показником фінансової стабільності.

Подальші зусилля мають бути спрямовані на підтримку доходів на стабільному рівні та ефективне використання фінансування для забезпечення виконання бюджетних програм.



*Рис. 2.2.* Динаміка витрат на оплату праці працівників Відділу житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи протягом 2021-2023 років (тис.грн.)

Джерело: сформовано автором на основі фінансової звітності Відділу

Для подальшого покращення фінансового стану неприбутковій установі варто:

- зосередитися на залученні додаткового фінансування через гранти чи цільові внески;
- продовжувати оптимізацію витрат для скорочення дефіциту;
- збільшити частку фінансування за рахунок довгострокових джерел для забезпечення стабільності ресурсів;
- здійснити пошук додаткових джерел фінансування та подальше вдосконалення планування витрат

Таким чином, незважаючи на позитивні тенденції у зменшенні фінансового дефіциту, ключовим завданням залишається стабілізація внесеного капіталу і подальше нарощування власного капіталу.

## **2.2. Первинний облік праці та її оплати: документальне оформлення та порядок нарахування**

Первинний облік праці та її оплати на комунальних підприємствах є важливим елементом організації ефективного управління трудовими ресурсами та фінансовими потоками. Враховуючи особливості діяльності таких підприємств, документальне оформлення та порядок нарахування заробітної плати мають відповідати законодавчим вимогам і забезпечувати прозорість розрахунків.

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків з оплати праці між працівниками та Відділом супроводжується значною кількістю облікових документів як типових, так і нетипових форм. Для кожного з цих документів затверджується графік документообігу.

У Відділі основним документом є Положення про оплату праці, яке визначає порядок організації оплати, розміри основної та додаткової заробітної плати, а також порядок преміювання працівників. У цьому Положенні міститься така інформація:

- структура системи оплати праці, яка може базуватися на тарифній сітці, окладах або залежати від загальних показників роботи підприємства;
- середня чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік;
- системи та форми оплати праці, що використовуються для нарахування заробітної плати працівникам різних категорій;
- штатний розклад персоналу підприємства;
- система доплат і надбавок з вказанням їх розмірів; а також система преміювання, що реалізується на підприємстві.

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини між працівниками та роботодавцями. Відповідно до цього нормативного акту підприємства мають можливість встановлювати єдиний порядок прийняття, звільнення та переведення працівників на інші види робіт [16].

Відповідно до статті 110 Кодексу законів про працю України та статті 30 Закону України «Про оплату праці», роботодавці зобов'язані інформувати



працівників під час кожної виплати зарплати про такі аспекти: загальна сума заробітної плати з детальним розподілом по усіх виплатах; суми утримань та підстави для їх застосування; та реальна сума заробітної плати, що підлягає виплаті. Цю інформацію працівник отримує у розрахунковому листі, який може бути видано в паперовому чи електронному форматі (за згодою працівника) [16].

Для обліку та узагальнення даних щодо розрахунків за виплатами у Відділі, що належать працівникам, використовується рахунок 65 «Розрахунки з оплати праці», так як підприємство відноситься до державного сектору. На кредиті цього рахунка відображаються суми нарахованої заробітної плати, премій, матеріальної допомоги, а також допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та інші відповідні нарахування. Дебет цього рахунка показує виплати заробітної плати, утримання з неї, перерахування утриманих сум за призначенням, а також суми, які не були отримані вчасно й були віднесені на субрахунок 6412 «Розрахунки з депонентами».

Процес документування праці на комунальних підприємствах передбачає використання затверджених нормативно-правовими актами первинних документів. Основними документами є:

1. Табелі обліку використання робочого часу (типова форма № П-5) - фіксує відпрацьований час, відпустки, лікарняні, відрядження, прогули, простой.
2. Листки тимчасової непрацездатності – є підставою для нарахування виплат за період непрацездатності.
3. Накази на прийняття, звільнення, переведення працівників – формують юридичну базу для змін у кадровому складі.
4. Наряд на виконання робіт – застосовується для реєстрації обсягу виконаних завдань, особливо у відрядній формі оплати праці.

Для комунальних підприємств, які часто функціонують у специфічних умовах (наприклад, аварійні чи сезонні роботи), документування може включати спеціальні акти або розпорядження, пов'язані з виконанням термінових завдань.

Усі аспекти організації обліку оплати праці супроводжуються документуванням господарських операцій, пов'язаних із розрахунками з

працівниками. Для нарахування та обліку утримань із заробітної плати використовуються різні форми первинних документів (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Документальне оформлення бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати працівників комунальних підприємств

Внутрішні документи		Зовнішні документи	
Первинні документи	Документи-підстави	Первинні документи	Документи-підстави
Розрахунково-платіжні відомості, розрахунково-платіжні відомості (зведені)	Штатний розклад, посадові інструкції, положення про облікову політику, положення про оплату праці, положення про бухгалтерську службу, положення про преміювання, таблиць використання робочого часу, списки осіб, які працювали понаднормово, наряди на виконання робіт, листки обліку простоїв, особові картки, графіки відпусток	Квитанції, рахунки-фактури	Довідки, договори

Джерело: [39]

У майбутньому ці документи стануть підтвердженням достовірності та законності проведених операцій.

Головним документом, що обмежує процес документування операцій з оплати праці та розрахунків з працівниками у Відділі є штатний розклад. У цьому документі міститься інформація про кількість працівників за посадами та кваліфікаційними розрядами. Таким чином, штатний розклад визначає максимальний розмір фонду оплати праці [39].

Одним із основних аспектів фінансового управління є нарахування заробітної плати на комунальних підприємствах, оскільки воно безпосередньо впливає на добробут працівників та ефективність функціонування організації в цілому. В умовах сучасної економіки, де важливим є забезпечення прозорості та підзвітності у фінансових витратах, правильне нарахування заробітної плати стає критично важливим завданням.

Процес нарахування заробітної плати працівників Відділу включає кілька етапів (рис. 2.3), які потребують уважності, точності та дотримання нормативно-правових актів. Це не лише механічний процес, але й інтегрована система, що

об'єднує різні аспекти обліку, планування та управління людськими ресурсами. Від послідовності та якості виконання кожного з етапів залежить не лише своєчасність виплат, але й довіра працівників до підприємства, а також його репутація в суспільстві.

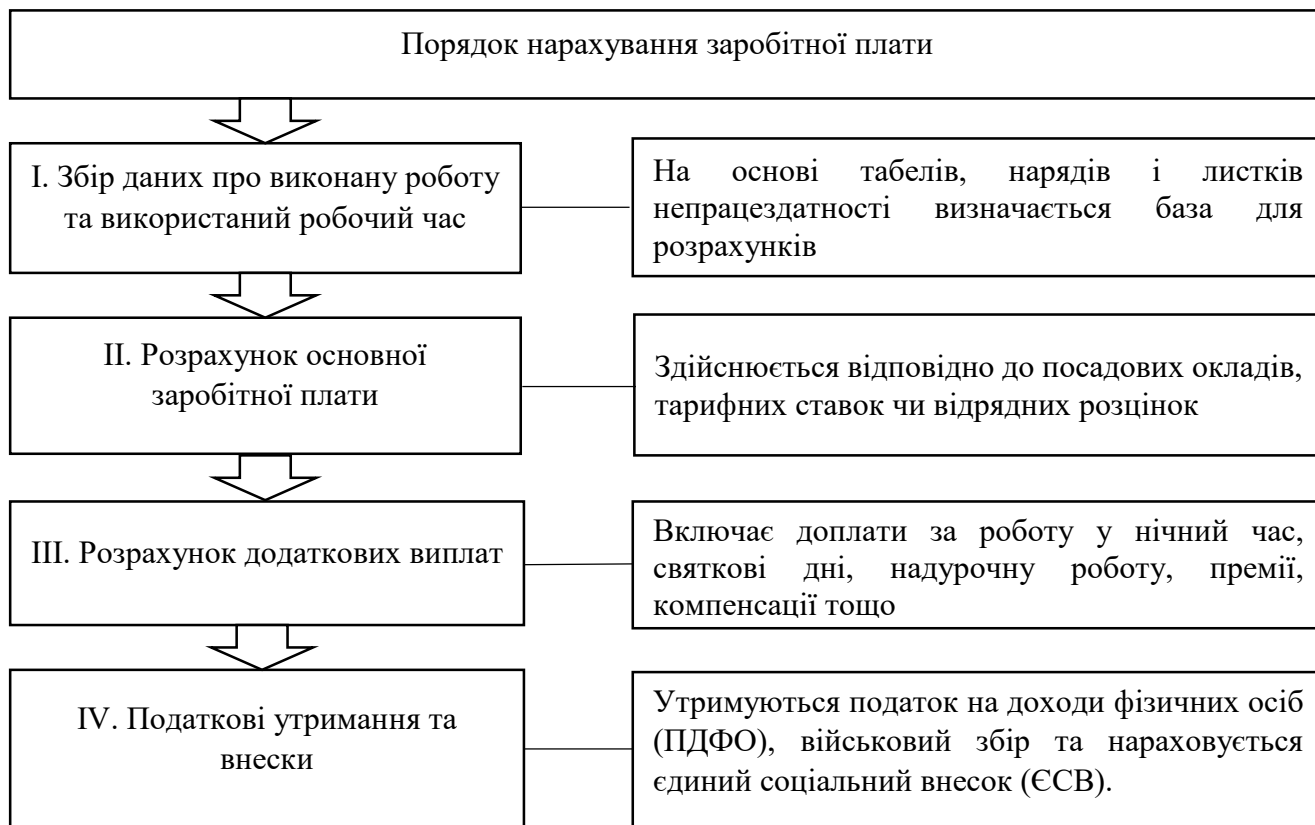


Рис. 2.3. Етапи нарахування заробітної плати у Відділі

Джерело: розробка автора

Розглянуті етапи нарахування заробітної плати дозволяють глибше зрозуміти механізми фінансових потоків на комунальних підприємствах, а також визначити ключові напрямки для покращення процесу управління заробітною платою. Таким чином, гідне нарахування заробітної плати є не лише основою для щоденної діяльності підприємства, але й важливим фактором для його стратегічного розвитку.

В цілому, за результатами дослідження первинного обліку в комунальних підприємствах виділимо особливості з якими стикаються підприємства:

- облік робіт у надзвичайних ситуаціях – наприклад, аварійне обслуговування мереж потребує додаткового документування витрат праці;

- дистанційна форма праці – у зв'язку з сучасними викликами, такими як воєнний стан, зростає необхідність адаптації обліку для працівників, які працюють дистанційно;
- сезонний характер праці – підприємства, що обслуговують опалювальні системи чи інші сезонні об'єкти, мають коригувати документообіг залежно від обсягів виконаних робіт.

Таким чином, процес документування є ключовим компонентом організації системи обліку оплати праці та діяльності підприємства в цілому. Виходячи з значної кількості первинних документів, що відносяться до обліку розрахунків з оплати праці, необхідно розробити графік документообігу на підприємстві. У цьому графіку обов'язково потрібно вказати терміни складання документів та відповідальних осіб. Такий підхід дозволить оптимізувати час обробки вхідної інформації та скоротити час на прийняття рішень з питань заробітної плати. Крім того, документування операцій з оплати праці є важливим і надійним ресурсом для управління підприємством та ухвалення управлінських рішень. Отже, грамотно оформлений документообіг забезпечує не лише точність розрахунків, а й прозорість та контроль використання трудових ресурсів.

### **2.3. Пропозиції щодо вдосконалення обліку праці та її оплати**

Реформування комунального сектору економіки в Україні вимагає підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. Особливу увагу слід приділяти удосконаленню обліку праці та її оплати, оскільки це безпосередньо впливає на фінансові результати діяльності комунальних підприємств та якість наданих послуг. У сучасних умовах впровадження цифрових технологій, автоматизації процесів і нових методів обліку стає пріоритетом для забезпечення прозорості та економічної обґрунтованості оплати праці.

Облік праці виконує важливу функцію в системі управління підприємством, адже він дозволяє забезпечити прозорість у використанні трудових ресурсів і

обґрунтованість витрат на оплату праці. Зокрема, належний облік праці сприяє контролю за виконанням виробничих завдань, розрахунку заробітної плати відповідно до трудових вкладень, а також аналізу ефективності використання персоналу. На комунальних підприємствах ці завдання ускладнюються через специфіку діяльності, яка включає виконання соціально важливих функцій і обмеження у фінансуванні. У таких умовах недоліки в обліку праці можуть призводити до невиправданих витрат, зниження мотивації працівників та погіршення якості послуг [46].

Ефективне управління трудовими ресурсами та своєчасна оплата праці є ключовими факторами стабільності та розвитку будь-якого підприємства, особливо комунального. В умовах сучасної економіки, коли комунальні підприємства стикаються зі значними викликами, такими як обмеженість фінансових ресурсів і необхідність підвищення якості послуг, удосконалення обліку праці та її оплати набуває особливого значення.

Облік праці є важливим інструментом забезпечення раціонального використання трудових ресурсів. На комунальних підприємствах він виконує такі функції:

- контроль за виконанням робочих завдань – забезпечення точного обліку фактично відпрацьованого часу;
- розрахунок заробітної плати – визначення її відповідно до обсягу та якості виконаних робіт;
- аналіз ефективності використання персоналу – виявлення резервів підвищення продуктивності.

Однак, в умовах специфіки комунального сектора – обмеженого фінансування, жорсткого регулювання тарифів та високих соціальних зобов'язань – зростає необхідність удосконалення облікових процесів.

Попри важливість обліку праці, на багатьох комунальних підприємствах залишаються невирішеними низка проблем, що гальмують підвищення ефективності управління [46].

По-перше, застосування застарілих облікових методик, які не враховують специфіку роботи підприємств. Це може спричинити неточності у визначенні фактично відпрацьованого часу або обсягу виконаних робіт.

По-друге, недостатнє використання автоматизованих систем обліку. Багато комунальних підприємств досі покладаються на ручні методи, що збільшує ризик помилок і вимагає значних часових ресурсів.

Нарешті, недосконала система мотивації працівників, яка не завжди враховує якість виконаної роботи, також негативно впливає на продуктивність персоналу.

Для вирішення зазначених проблем необхідно впроваджувати комплексний підхід, який включає такі основні напрями (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

#### Основні напрями удосконалення обліку праці працівників

Напрямок	Удосконалення
Автоматизація процесів обліку	Використання сучасних інформаційних систем (наприклад, 1С:Підприємство, BAS ERP) дозволяє підвищити точність та оперативність облікових даних. Це сприяє автоматичному розрахунку заробітної плати, обліку робочого часу та аналізу ефективності праці.
Адаптація методик обліку до специфіки підприємства	Комунальні підприємства мають враховувати особливості своєї діяльності, наприклад, нерівномірність навантаження на працівників залежно від сезонності або типу виконуваних робіт. Це вимагає розробки індивідуальних методик оцінки праці.
Впровадження цифрових технологій	Цифровізація обліку праці сприяє зменшенню паперової документації та підвищенню прозорості даних. Використання хмарних платформ та мобільних додатків для фіксації робочого часу дозволяє в режимі реального часу отримувати достовірну інформацію про діяльність працівників.
Реформа системи мотивації працівників	Важливим є впровадження стимулюючих форм оплати праці, які базуються на досягненні конкретних показників продуктивності. Диференціація заробітної плати залежно від обсягу та якості виконаної роботи підвищує зацікавленість працівників у результатах.

Джерело: розробка автора

Отже, удосконалення обліку праці на комунальних підприємствах вимагає комплексного підходу. Передусім, необхідно впроваджувати сучасні інформаційні технології. Використання автоматизованих систем, таких як 1С:Підприємство або аналогічні, дозволить значно спростити процес обліку, забезпечити точність розрахунків і скоротити час на виконання рутинних завдань.

Наступним кроком є адаптація методик обліку до специфіки підприємства. Це передбачає розробку гнучких інструментів оцінки праці, які враховуватимуть не лише кількісні, але й якісні показники.

Також важливим є вдосконалення системи мотивації. Прив'язка оплати праці до досягнення конкретних показників ефективності сприятиме зростанню продуктивності працівників і покращенню якості послуг.

Перехід до цифрових технологій у системі обліку праці є необхідною умовою для ефективного функціонування комунальних підприємств. Використання хмарних платформ для обліку часу та оплати праці дозволяє в режимі реального часу отримувати інформацію про відпрацьовані години, відхилення від графіка чи рівень виконання завдань.

Окрім того, цифровізація сприяє підвищенню прозорості процесів і зменшенню можливостей для корупційних дій, що особливо актуально для комунального сектору.

Запропоновані заходи з удосконалення обліку праці та її оплати дозволять:

- зменшити витрати часу та ресурсів на облікові процеси;
- забезпечити прозорість та обґрунтованість оплати праці;
- підвищити мотивацію та продуктивність працівників;
- покращити якість наданих послуг для населення.

Таким чином, удосконалення обліку праці та її оплати на комунальних підприємствах є важливим чинником забезпечення їхньої фінансової стабільності й підвищення ефективності діяльності комунальних підприємств. Інтеграція сучасних технологій, адаптація методик до специфіки діяльності та створення справедливої системи мотивації працівників дозволять підвищити продуктивність, зменшити витрати й забезпечити якісне надання комунальних послуг. У сучасних умовах реформування комунального сектору акцент на вдосконалення обліку праці та її оплати стає одним із ключових завдань, що потребують як уваги керівництва підприємств, так і підтримки на законодавчому рівні.

## РОЗДІЛ 3

### СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

#### **3.1. Внутрішній контроль оплати праці: система, завдання та об'єкти контролю**

Внутрішній контроль оплати праці працівників комунальних підприємств є важливим аспектом управлінської діяльності, якому належить суттєва роль у забезпеченні фінансової стабільності та прозорості функціонування цих установ. Комунальні підприємства, які забезпечують населення життєво важливими послугами, такими як водопостачання, електропостачання, тепlopостачання та утримання інфраструктури, мусять приділяти особливу увагу питанням обліку та контролю витрат на оплату праці. Ефективний внутрішній контроль дозволяє не тільки запобігти правопорушенням та зловживанням, але й сприяє мотивації працівників та підвищенню їх продуктивності [45].

Актуальність питання обумовлена рядом факторів, серед яких – зростаючий тягар фінансових зобов'язань, необхідність оптимізації витрат, а також вимоги до прозорості у використанні бюджетних коштів. Брак ефективних механізмів контролю може призвести до фінансових втрат, зниження довіри населення та ускладнень у державному управлінні.

Особливістю комунальних підприємств є їхнє соціальне призначення, що зумовлює необхідність дотримання не лише економічних, але й етичних норм у процесі управління фінансами. Внутрішній контроль оплати праці має бути націлений не лише на досягнення фінансових результатів, а й на забезпечення справедливих умов праці, що, в свою чергу, позитивно вплине на соціальне середовище в територіальних громадах.

Внутрішній контроль як функція управління є засобом зворотного зв'язку між об'єктом й органом управління, інформуючи про дійсний стан об'єкта і фактичне виконання управлінських рішень [32].

Внутрішній контроль оплати праці охоплює різні аспекти, які можна



структурувати на кілька основних компонентів:

- політика і процедури: чітке формування політики оплати праці, включаючи всі аспекти від визначення зарплат до системи преміювання.
- моніторинг та аналіз: регулярний моніторинг витрат на оплату праці з метою виявлення відхилень і їх аналізу.
- аудит: проведення внутрішніх аудитів для перевірки дотримання внутрішніх процедур і виявлення можливих проблем.
- зворотний зв'язок: включення механізмів зворотного зв'язку від працівників для виявлення недоліків в системі оплати праці [45].

Внутрішній контроль як функція управління є засобом зворотного зв'язку між об'єктом управління й органом управління, інформуючи про дійсний стан об'єкта і фактичне виконання управлінських рішень.

На рисунку 3.1 представлена узагальнена система внутрішнього контролю обліку заробітної плати на комунальних підприємствах.

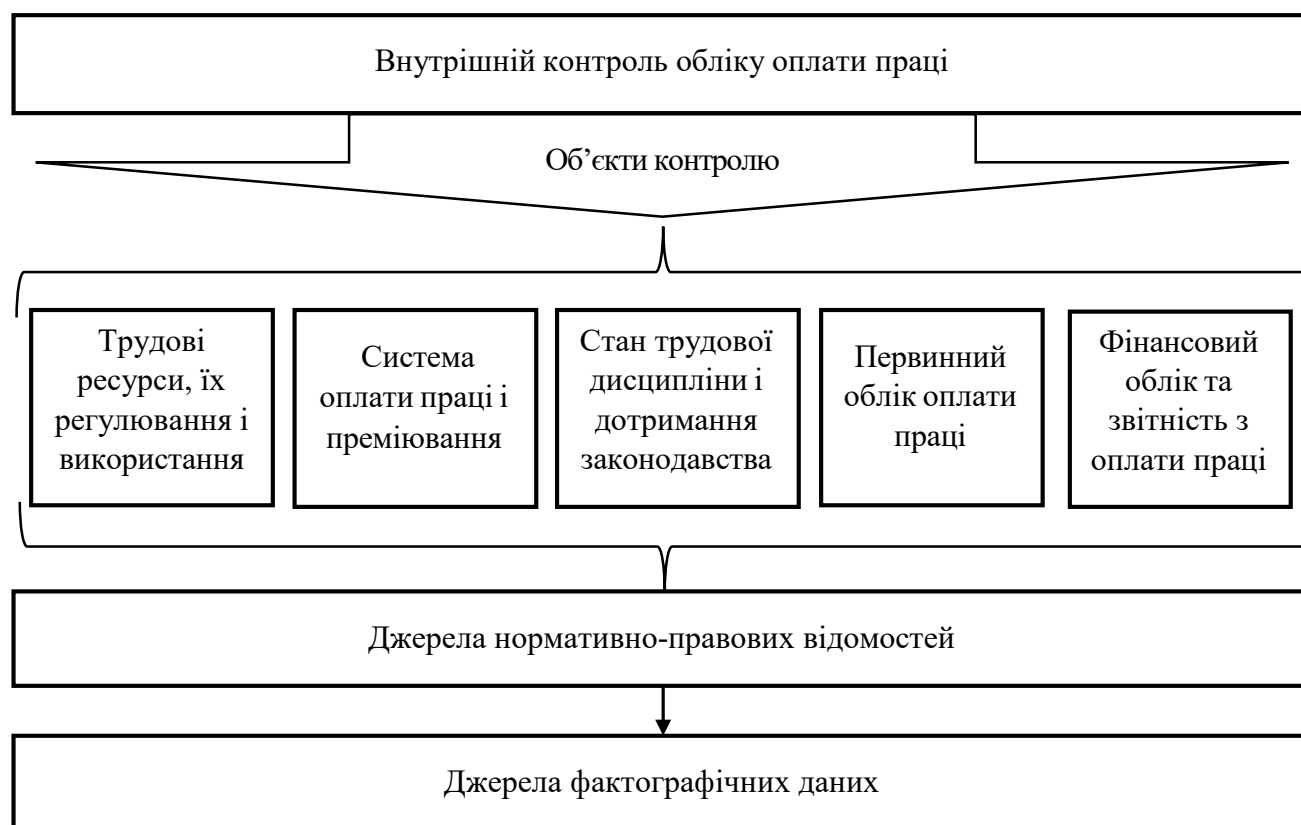


Рис. 3.1. Система внутрішнього контролю обліку оплати праці на комунальних підприємствах

Джерело: розроблено автором на основі [32]

Основні завдання внутрішнього контролю обліку оплати праці включають:

- оцінку обґрунтованості та якості планових заходів щодо використання трудових ресурсів, норм і нормативів витрат праці;
- встановлення правомірності застосування форм і систем оплати праці;
- аналіз законності та достовірності операцій, пов'язаних із використанням праці, а також їхнє відображення в бухгалтерському обліку та звітності підприємства;
- виявлення та запобігання порушенням трудового законодавства [45].

Об'єктами внутрішнього контролю при розрахунках з виплати заробітної плати є:

- стан бухгалтерського обліку та звітності стосовно операцій із оплати праці,
- організація роботи з кадрами,
- використання фонду робочого часу,
- дотримання штатної структури та трудової організації підприємства.

Як вже було зазначено, для контролю заробітної плати необхідна відповідна інформація, джерелами якої є: первинні документи, які є основними інформаційними ресурсами внутрішнього контролю, рахунки бухгалтерського обліку, реєстри бухгалтерського обліку та фінансова звітність.

Для виконання вищезгаданих завдань на підприємстві важливо організувати внутрішній контроль та облік штатного складу і робочого часу з дотриманням вимог трудового законодавства. Облік заробітної плати є складною і відповідальною роботою, яку потрібно виконувати в стислі терміни між отриманням інформації та виплатою працівникам. Значну роль у мотивації праці відіграє соціальний пакет, який забезпечується державою, але частково є обов'язком підприємства, що прописано в Кодексі законів про працю України.

Ефективні інструменти внутрішнього контролю можуть включати:

- впровадження сучасних програмних рішень для обліку зарплат, які дозволяють зменшити ймовірність помилок та зловживань.
- регулярне складання звітів про витрати на оплату праці, які мають бути доступними для керівництва та контрольних органів.

- використання контрольних списків для перевірки дотримання всіх необхідних процедур [45].

Успішне впровадження внутрішнього контролю оплати праці є запорукою не тільки фінансової стабільності, але й підвищення довіри з боку населення до комунальних підприємств.

Рекомендації щодо вдосконалення системи внутрішнього контролю:

- розробка і впровадження докладної політики оплати праці, що включає урахування всіх соціальних аспектів.

- регулярний моніторинг та оцінка ефективності системи контролю, що дозволить виявляти недоліки з метою їх виправлення.

- залучення працівників до обговорення питань оплати праці, що сприятиме покращенню корпоративного клімату та загальної мотивації.

Таким чином, внутрішній контроль оплати праці працівників комунальних підприємств потребує постійного вдосконалення і адаптації до змінюваних умов. Це дозволить створити більш ефективну систему управління, яка не лише задовольнятиме потреби підприємств, а й забезпечить соціальну справедливість для працівників.

### **3.2. Контроль нарахування та виплати заробітної плати на підприємстві**

Контроль нарахування та виплати заробітної плати є важливою складовою системи управління підприємством, що забезпечує дотримання трудового законодавства, фінансової дисципліни та соціальної справедливості. Ефективна організація контролю дозволяє запобігти порушенням законодавства, уникнути фінансових втрат і забезпечити прозорість використання коштів.

Основною метою контролю є забезпечення відповідності процесу нарахування заробітної плати чинному законодавству, внутрішнім нормативним актам підприємства та умовам трудових договорів. Завдання контролю включають:

- перевірку точності розрахунків основної та додаткової заробітної плати;
- моніторинг правильності утримань податків і зборів;
- контроль за своєчасністю нарахування та виплати заробітної плати;
- запобігання шахрайству та помилкам у розрахунках.

Контроль нарахування заробітної плати в комунальному підприємстві здійснюється на трьох основних етапах:

1. Попередній контроль – перевірка табелів обліку робочого часу на коректність даних про відпрацьований час, прогули, відпустки чи лікарняні та оцінка правомірності наказів на доплати, премії, компенсації.

2. Поточний контроль – аналіз правильності розрахунків заробітної плати на основі тарифних ставок, посадових окладів та колективних договорів та перевірка відповідності нарахувань вимогам чинного податкового законодавства (розрахунок ПДФО, військового збору та ЄСВ).

3. Подальший контроль – зіставлення фактично виплачених сум із нарахованими, перевірка своєчасності перерахування податків і внесків до бюджету та соціальних фондів та аналіз звітності підприємства, включаючи звіти з ЄСВ та податкові декларації.

Для забезпечення ефективності контролю нарахування заробітної плати в комунальних підприємствах застосовуються такі методи:

- документальний аудит – перевірка правильності оформлення первинних документів (наказів, табелів, розрахункових відомостей);
- суцільна перевірка – застосовується до всіх розрахункових операцій у періоди змін у законодавстві чи після проведення реорганізації підприємства;
- вибіркова перевірка – аналіз окремих платежів або періодів для виявлення помилок чи шахрайства;
- автоматизований контроль – використання спеціалізованого програмного забезпечення (наприклад, BAS, 1С) для моніторингу розрахунків.

Враховавши методи контролю нарахування заробітної плати виділимо особливості комунальних підприємств, що впливають на організацію контролю заробітної плати:

- ✓ різноманітність форм оплати праці: погодинна, відрядна чи змішана.
- ✓ додаткові виплати: компенсації за шкідливі умови праці, надбавки за стаж, премії за виконання соціально важливих функцій.
- ✓ періодичні затримки виплат через обмеження фінансування з місцевих бюджетів.

Для підвищення ефективності контролю комунальні підприємства активно впроваджують автоматизовані системи обліку та розрахунків, які дозволяють: зменшити ризик помилок; спростити процес перевірки нарахувань і виплат; автоматично формувати звіти для податкових органів.

Отже, основними проблемами контролю заробітної плати в комунальних підприємствах є: нестача кваліфікованих кадрів у відділі бухгалтерії; помилки в оформленні документів або розрахунках через людський фактор; затримки у поданні звітності. Тому, для вирішення цих проблем пропонується: проведення регулярного навчання працівників бухгалтерії; використання сучасних інформаційних технологій; підвищення прозорості процесів через внутрішній аудит і звітність.

Таким чином, контроль нарахування заробітної плати в комунальних підприємствах має враховувати специфіку їх діяльності, вимоги законодавства та соціальну важливість своєчасних виплат. Використання автоматизованих систем і регулярний аудит забезпечують надійність розрахунків і підвищують ефективність управління фінансовими ресурсами.

### **3.3. Напрями підвищення ефективності контролю праці та її оплати**

Удосконалення контролю праці та її оплати на комунальних підприємствах є важливим кроком до підвищення ефективності та справедливості у винагородженні працівників. Для досягнення цих цілей необхідно впровадити автоматизовані системи обліку, які зменшать можливість помилок у розрахунках і забезпечать точність даних. Використання сучасних програмних рішень для

автоматизації процесів обліку робочого часу, розрахунку заробітної плати та ведення кадрової документації. Це зменшить можливість помилок при розрахунках і дозволить своєчасно отримувати достовірну інформацію про виконані роботи [46].

Контроль праці та її оплати є ключовим елементом системи управління підприємством, який забезпечує економічну стабільність і соціальну справедливість. Удосконалення цього процесу спрямоване на підвищення прозорості, точності розрахунків і запобігання порушенням. Основні напрями підвищення ефективності контролю можна розділити на організаційні, методичні та технічні (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Основні напрями підвищення ефективності контролю праці та її оплати

Напря́м	Характеристика
1	2
<b>1. Організаційні напрями</b>	
Регулярна перевірка первинних документів	Забезпечення правильного та своєчасного оформлення табелів робочого часу, лікарняних листів, наказів про відпустки та розпоряджень про премії є базовою умовою точності розрахунків
Формування компетентної команди	Підвищення кваліфікації працівників бухгалтерії та відділу кадрів шляхом навчання сучасним методам розрахунків і новим вимогам законодавства
Впровадження внутрішнього аудиту	Регулярна перевірка процесів обліку праці та нарахування оплати праці незалежними внутрішніми аудиторами дозволяє виявити проблеми на ранніх етапах
<b>2. Методичні напрями</b>	
Стандартизація облікових процедур	Розробка чітких інструкцій та політик, що регламентують процеси обліку праці та її оплати. Це дозволяє зменшити ризики помилок і уникнути різночитань
Оновлення нормативно-правової бази	Своєчасне врахування змін у законодавстві у внутрішніх документах підприємства сприяє дотриманню вимог регуляторів
Розробка ключових показників ефективності (KPI)	Визначення та контроль показників, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів, таких як продуктивність праці, частка оплати праці в загальних витратах
<b>3. Технічні напрями</b>	
Автоматизація процесів обліку та контролю	Використання сучасного програмного забезпечення (наприклад, BAS, 1С) для обліку робочого часу, нарахування заробітної плати та формування звітності дозволяє мінімізувати людський фактор.

1	2
Впровадження електронного документообігу	Використання електронних табелів обліку робочого часу, електронних лікарняних та цифрових підписів скорочує час на перевірку та обробку документів.
Застосування аналітичних інструментів	Впровадження систем бізнес-аналітики для моніторингу витрат на оплату праці та аналізу її ефективності сприяє ухваленню обґрунтованих управлінських рішень.
<b>4. Соціальні напрями</b>	
Мотивація працівників до самоконтролю	Створення механізмів, що дозволяють працівникам самостійно перевіряти правильність розрахунків заробітної плати через персональні кабінети або додатки.
Покращення комунікації між працівниками та адміністрацією	Організація відкритих зустрічей для обговорення питань оплати праці та отримання зворотного зв'язку від працівників
Запровадження преміальних систем	Використання систем стимулювання, таких як премії за економію ресурсів або високі результати роботи

Джерело: розробка автора

Завдяки всім цим заходам комунальні підприємства зможуть створити ефективну та прозору систему контролю, що в свою чергу забезпечить зростання продуктивності та підвищення довіри до організації.

Проаналізувавши наведені напрями підвищення ефективності контролю виділимо інноваційні підходи до контролю праці та її оплати:

- запровадження мотиваційних систем контролю – використання стимулів для підвищення відповідальності працівників за своєчасне надання даних та правильне оформлення документів;
- інтеграція Big Data та штучного інтелекту – використання алгоритмів машинного навчання для прогнозування можливих відхилень у процесах обліку праці та виплати заробітної плати.
- гнучкість підходів – розробка індивідуальних графіків праці, враховуючи потреби працівників і специфіку роботи підприємства, особливо в умовах воєнного стану чи надзвичайних ситуацій.

Військовий стан вніс свої корективи в контроль праці та її оплати, а саме в умовах:

- ✓ забезпечення безперервності облікових процесів навіть за відсутності частини працівників через мобілізацію або евакуацію;

- ✓ розробка механізмів дистанційного контролю та розрахунків із використанням хмарних технологій;

- ✓ гарантування захисту персональних даних у цифрових системах обліку.

Таким чином, підвищення ефективності контролю праці та її оплати потребує інтеграції сучасних технологій, вдосконалення методичних підходів і створення прозорих процедур обліку. Це сприяє оптимізації використання трудових ресурсів, підвищенню рівня фінансової дисципліни та покращенню соціальної стабільності на підприємстві.

Як бачимо, удосконалення контролю праці та її оплати в комунальних установах має базуватися на комплексному підході, що включає автоматизацію процесів, актуалізацію нормативної бази та підвищення соціальної відповідальності. Особливо важливим є врахування сучасних викликів, таких як економічна нестабільність і воєнний стан, для забезпечення стабільної роботи установи та підтримки соціального добробуту працівників.



## ВИСНОВКИ

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

1. Економічна сутність праці та її оплати полягає в їхній ключовій ролі у формуванні матеріального добробуту працівників, стабільного розвитку підприємств та економіки загалом. Для досягнення оптимального співвідношення між витратами на працю та її результатами необхідно впроваджувати сучасні підходи до управління, враховуючи як економічні, так і соціальні аспекти. А розроблена класифікація праці та її оплати допоможе глибше зрозуміти економічну сутність цих категорій і дозволить підприємствам вибирати найбільш ефективні моделі оплати праці.

2. Нормативно-правова база обліку та контролю праці й її оплати в умовах воєнного стану зазнала значної трансформації, спрямованої на адаптацію до сучасних викликів. Забезпечення дотримання законодавчих норм є запорукою стабільного функціонування підприємств і захисту трудових прав громадян у цей складний період.

3. Базою дослідження виступає Відділ житлово-комунального господарства, архітектури, містобудування, інфраструктури, цивільного захисту населення та оборонної роботи Звягельської районної державної адміністрації. Зменшення витрат на оплату праці працівників Відділу свідчить про кілька чинників, серед яких виділимо: скорочення чисельності працівників або зменшення години роботи без зниження якості праці; зменшення окладів або переходу на більш ефективні форми оплати (наприклад, погодинна оплата); зменшення навантаження на працівників; зменшення бюджетного фінансування або власних доходів установи;

впровадження нових технологій або методів роботи, які дозволяють скоротити потреби в людських ресурсах без негативного впливу на процес.

4. В цілому, в умовах воєнного стану організація обліку праці та її оплати має враховувати: гнучкі умови роботи (впровадження дистанційної та змінної роботи), виплати мобілізованим працівникам (облік компенсацій та збереження середнього заробітку), робота в умовах евакуації (адаптація облікових систем до змін у місці розташування підприємства). Ефективна організація обліку праці та її оплати, заснована на чітких методичних підходах, дозволяє підприємствам забезпечувати прозорість, законність і своєчасність розрахунків із працівниками.

5. Процес документування є ключовим компонентом організації системи обліку оплати праці та діяльності підприємства в цілому. Запропоновано через значну кількість первинних документів, що відносяться до обліку праці та її оплати в графіку документообігу на підприємстві додати дві колонки, де вказати терміни складання документів та відповідальних осіб графік. Такий підхід дозволить оптимізувати час обробки вхідної інформації та скоротити час на прийняття рішень з питань заробітної плати.

6. Ключовими аспектами підвищення ефективності управління оплатою праці в комунальних підприємствах є:

✓ оновлення тарифної системи – необхідно переглянути чинну тарифну систему і привести її у відповідність до сучасних вимог, враховуючи інфляцію, кваліфікацію працівників та складність виконуваних робіт;

✓ впровадження сучасних мотиваційних механізмів – важливим елементом підвищення ефективності оплати праці є впровадження нових механізмів мотивації, таких як преміювання за досягнення цілей, надання соціальних пакетів, можливості професійного росту та навчання;

✓ збільшення фінансування – для забезпечення гідного рівня оплати праці слід збільшити фінансування комунальних підприємств. Це може бути досягнуто шляхом ефективнішого управління місцевими бюджетами, залучення інвестицій, а також шляхом впровадження механізмів державно-приватного партнерства;

✓ регулярна індексація заробітної плати – індексація заробітної плати

повинна відбуватися відповідно до рівня інфляції та змін вартості життя, щоб уникнути зниження купівельної спроможності працівників.

7. Таким чином, удосконалення обліку праці та її оплати на комунальних підприємствах є важливим чинником забезпечення їхньої фінансової стабільності й підвищення ефективності. Інтеграція сучасних технологій, адаптація методик до специфіки діяльності та створення справедливої системи мотивації працівників дозволять підвищити продуктивність, зменшити витрати й забезпечити якісне надання комунальних послуг. У сучасних умовах реформування комунального сектору акцент на вдосконалення обліку праці та її оплати стає одним із ключових завдань, що потребують як уваги керівництва підприємств, так і підтримки на законодавчому рівні.

8. Вдосконалення системи внутрішнього контролю включає наступні рекомендації: розробка і впровадження докладної політики оплати праці, що включає урахування всіх соціальних аспектів; регулярний моніторинг та оцінка ефективності системи контролю, що дозволить виявляти недоліки з метою їх виправлення; залучення працівників до обговорення питань оплати праці, що сприятиме покращенню корпоративного клімату та загальної мотивації.

9. Удосконалення організації обліку і контролю праці та її оплати в комунальних підприємствах вимагає комплексного підходу, який включає такі основні напрями: автоматизація процесів обліку; адаптація методик обліку до специфіки підприємства; впровадження цифрових технологій; реформа системи мотивації працівників. Запропоновані заходи з удосконалення обліку праці та її оплати дозволять: зменшити витрати часу та ресурсів на облікові процеси; забезпечити прозорість та обґрунтованість оплати праці; підвищити мотивацію та продуктивність працівників; покращити якість наданих послуг для населення.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бандур С. І. Економіка праці: теорія і практика. Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2019. 512 с.
2. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. *Актив-софт*: веб-сайт. URL : <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplata-truda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> (дата звернення: 21.11.2024)
3. Бондаренко М. А., Семенова О. В. Внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці. *Вісник ОНУ І. І. Мечникова*. 2017. Вип. 4(57) URL : [http://visnykonu.od.ua/journal/2017\\_22\\_4/27.pdf](http://visnykonu.od.ua/journal/2017_22_4/27.pdf) (дата звернення: 21.11.2024)
4. Василенко В. А. Організація праці і заробітної плати на підприємствах. Київ: Центр навчальної літератури, 2017. 360 с.
5. Васюренко Л. В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 31-34.
6. Васюренко Л.В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. С.146-148.
7. Гайдамаченко Л. Г., Цегельник Н.І. 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.
8. Гамова О. В., Козачок І. А., Нікітюк А. В. Особливості обліку та удосконалення контролю нарахування заробітної плати в бюджетній організації. *Ефективна економіка*. 2019. № 2. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6880> (дата звернення: 29.11.2024).
9. Гриньова В. М. Мотивація праці та управління персоналом. Харків: Харківський національний економічний університет, 2020. 288 с.
10. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 01.11.2024)

11. 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: 11.12.2024)

12. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 894–899.

13. Дробязко С. І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 4–8. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.4 (дата звернення: 25.11.2024)

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

15. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С.762-767. URL : [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8\\_ukr/126.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/126.pdf). (дата звернення: 14.11.2024)

16. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 21.11.2024)

17. Конституція України: Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к-96-ВР. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. (дата звернення: 21.11.2024)

18. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. №7-8. С. 57-63.

19. Кучабський Н. О. Заробітна плата в системі економічних відносин сталого розвитку: окремі питання. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 88. № 3. С. 50–57.

20. Левченко З. М., Тютюнник С. В., Дугар Т. Є. Організація контролю, обліку та аналіз праці й її оплати. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 51. С. 315-323.

21. Лень В. С., Штупун М. П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. № 2. С. 266-274.

22. Линник О. І., Сайганова А. Д. Актуальні питання організації обліку та документування операцій із заробітної плати. *Економіка і суспільство*. 2017. №13. С. 1375-1380.

23. Линник О.І., Матвеева І.А. Удосконалення обліку оплати праці як фактор підвищення продуктивності праці. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»* : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. Харків : НТУ «ХПІ». 2014. № 65 (1107). С. 8–11.

24. 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

25. Марченко, О. І. Сучасні тенденції розвитку оплати праці в комунальних підприємствах. *Економічний вісник*. 2022. №3. С. 45-52.

26. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7461> (дата звернення: 06.12.2024).

27. Мулик Т.О., Олійник М.П. Теоретичні основи та нормативна база обліку та аналізу розрахунків з працівниками. *Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного та аналітичного забезпечення управління підприємством*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (24-25 червня 2016 року, м. Луцьк) / відп. ред. І.Б. Садовська. Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2016. С. 72-74.

28. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам»: наказ М-ва фінансів України від 29.11.2011 р. № 1798. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-12#Text> (дата звернення: 21.10.2024).

29. Овсяк Н. В. Сутність та особливості понять "оплата праці" та "заробітна плата" визначених в нормативно-правовій базі України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 3(2). С. 27-31.

30. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-14#Text> (дата звернення: 01.10.2024).

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

32. 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 29.09.2024)

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

34. Про затвердження типових форм первинної облікової документації рі 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)

35. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03 берез. 2022 р. № 2115. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text> (дата звернення: 16.10.2024).

36. 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)

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

38. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. *Ліга:Закон*: веб-сайт. URL : [https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044\\_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu](https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu) (дата звернення: 21.10.2024).

39. Саух І. В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2011. Випуск 1(19). С. 311–319.

40. Склярчук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL :

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2130/2059> (дата звернення: 23.11.2024)

41. Скорнякова Ю. Б., Лапшункова О. В. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. С. 1-7.

42. Сукач О. О. Теоретичні аспекти класифікації витрат на оплату праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 4. С. 144-151

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

44. Фомюк А. О. Оплата праці в комунальних підприємствах: особливості та принципи. *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. 544-546.

45. Фомюк А.О. Внутрішній контроль оплати праці працівників комунальних підприємств. *Фінансові інструменти регіонального розвитку* : матеріали X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з нагоди 30-річчя заснування кафедри фінансів і кредиту, 24 жовтня 2024 р. Житомир : Поліський національний університет, 2024. С. 251-254.

46. Фомюк А., Ковальчук О. Удосконалення обліку праці та її оплати на комунальних підприємствах. *Студентські наукові читання 2024*. Матеріали конференції першого туру Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт Поліського національного університету, 28 листопада 2024 р. Житомир : Поліський національний університет. 2024. С. 185-187.

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

48. Цегельник Н. І. Формування об'єктів оподаткування місцевих податків і зборів, їх облік, контроль і аналіз. *Ефективна економіка*. 2024. № 11. URL : <https://www.nauka.com.ua/index.php/ee/article/view/5102/5146> (дата звернення: 01.12.2024).

49. 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: 01.12.2024).

50. 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.

51. 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: 21.11.2024)

# ДОДАТКИ