

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему:

**“Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності
використання фонду оплати праці”**

Виконала: студентка групи ОО(з)-41

Ігнатчук Іванна Іванівна

Спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Керівник к.е.н., доц. Шкроміда Н.Я.

Рецензент к.е.н., доц. Ємець О.І.

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Спеціальність 071 "Облік і оподаткування"

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри  Баланюк І.Ф.

"20" лютого 2025 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧКИ

Ігнатчук Іванна Іванівна

1. Тема роботи: "Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці"

керівник роботи: кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і оподаткування Шкроміда Н.Я.

2. Перелік питань, які потрібно розробити: оплата праці як об'єкт бухгалтерського обліку, аудиту та аналізу; нормативно-правова база застосування форм та систем оплати праці; організаційні аспекти обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві; синтетичний і аналітичний облік розрахунків з оплати праці; порядок формування та подання звітності з оплати праці на підприємстві; організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці; аналіз забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства; оцінка ефективності використання робочого часу і фонду оплати праці; основні напрями підвищення ефективності праці працівників закладу охорони здоров'я.

3. Дата видачі завдання 04 лютого 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Теоретичні основи обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці підприємства	10.06.2025 р.	Виконано
2.	Організаційно-методичні особливості обліку та аудиту розрахунків з оплати праці на КНП “Косівська центральна районна лікарня”	10.12.2025 р.	Виконано
3.	Аналіз наявності та ефективності використання трудових ресурсів КНП “Косівська центральна районна лікарня”	01.04.2026 р.	Виконано

Здобувачка Ігнатчук Ігнатчук І.І.

Керівник роботи Шкромиди Шкромиди Н.Я.

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу

здобувачки групи ОО(з)-41 Ігнатчук Іванна Іванівна

на тему:

“Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці”

В сучасних умовах господарювання та реформування системи охорони здоров'я України питання організації обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці набувають особливої актуальності. Оплата праці є важливим елементом соціально-трудових відносин, оскільки впливає на мотивацію працівників, продуктивність праці та ефективність діяльності установи. Належна організація бухгалтерського обліку й аудиту розрахунків з оплати праці забезпечує достовірність фінансової інформації, дотримання законодавчих норм та ефективне використання фонду оплати праці. Аналіз трудових ресурсів і фонду оплати праці дозволяє виявити резерви підвищення ефективності діяльності закладу охорони здоров'я.

Кваліфікаційна робота виконана на основі матеріалів діяльності КНП “Косівська центральна районна лікарня” за 2023 - 2025 рр.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів обліку й аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці.

У першому розділі досліджено теоретичні основи обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці, розглянуто нормативно-правове забезпечення та організаційні аспекти їх ведення.

У другому розділі розкрито організаційно-методичні особливості обліку та аудиту розрахунків з оплати праці на КНП “Косівська центральна районна лікарня”, досліджено порядок ведення обліку та складання звітності.

У третьому розділі проведено аналіз забезпеченості трудовими ресурсами, оцінено ефективність використання робочого часу і фонду оплати праці, а також визначено напрями підвищення ефективності праці працівників закладу охорони здоров’я.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані результати дослідження особливостей обліку, аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці виконано на прикладі фінансово-господарській діяльності КНП “Косівська центральна районна лікарня”, а отже є реальними.

Недоліки. Попри достатній рівень опрацювання теми, кваліфікаційна робота містить окремі недоліки та дискусійні моменти. Зокрема, у першому розділі питання нормативно-правового регулювання обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці опрацьовано недостатньо ґрунтовно. Основна увага приділена загальній характеристиці окремих законодавчих актів без детального аналізу останніх змін у трудовому та податковому законодавстві щодо оплати праці в умовах реформування системи охорони здоров’я.

Недостатньо детально розкрито питання організації первинного обліку розрахунків з оплати праці, зокрема особливості документообігу, порядок використання окремих первинних документів та використання сучасних електронних систем обліку й автоматизації розрахунків із працівниками.

У роботі доцільно було б ширше висвітлити практичні аспекти нарахування відпускних, лікарняних та питання внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці, а також більш детально охарактеризувати можливі ризики при нарахуванні заробітної плати й обов’язкових утримань.

Разом з тим зазначені недоліки не знижують загальної позитивної оцінки кваліфікаційної роботи.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота на тему “Облік і аудит

розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці” є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам, що визначені до такого виду робіт, а її авторка заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 “Облік і оподаткування”.

Рекомендується до захисту з позитивною оцінкою.

Науковий керівник
кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку і оподаткування
Карпатського національного
університету імені Василя Стефаника



Шкроміда Н.Я.

“08” серпня 2026 р.

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу

студентки економічного факультету Карпатського національного
університету імені Василя Стефаника Ігнатчук Іванни Іванівни

на тему:

«Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання
фонду оплати праці»

Актуальність теми. В сучасних умовах реформування системи охорони здоров'я та постійних змін у законодавстві питання організації обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці набувають особливої актуальності. Оплата праці є важливою складовою діяльності будь-якого підприємства чи установи, оскільки безпосередньо впливає на мотивацію працівників, ефективність використання трудових ресурсів та фінансову стабільність закладу. Для медичних установ важливим є забезпечення достовірного обліку нарахування заробітної плати, правильності формування звітності та ефективного використання фонду оплати праці. Саме тому дослідження особливостей обліку й аудиту розрахунків з оплати праці, а також аналізу ефективності використання фонду оплати праці є актуальним та своєчасним.

Якість проведеного дослідження. Кваліфікаційна робота містить комплексне дослідження теоретичних і практичних аспектів обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці. У роботі розглянуто нормативно-правову базу застосування форм і систем оплати праці, висвітлено організаційні аспекти

ведення бухгалтерського обліку та проведення аудиту розрахунків з оплати праці на КНП «Косівська центральна районна лікарня». Практична частина роботи виконана на основі реальних даних КНП «Косівська центральна районна лікарня», що підтверджує її практичну спрямованість. У роботі проведено аналіз забезпеченості закладу трудовими ресурсами, оцінено ефективність використання робочого часу та фонду оплати праці, а також визначено напрями підвищення ефективності праці працівників закладу охорони здоров'я. Висновки є логічними, обґрунтованими та базуються на достовірних даних.

Практична цінність висновків і рекомендацій. Практичне значення роботи полягає у тому, що результати дослідження з питань обліку, аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці сформовано на основі реальних даних фінансово-господарської діяльності КНП «Косівська центральна районна лікарня», що підтверджує їх практичну спрямованість і можливість застосування на практиці.

Недоліки. У роботі недостатньо розкрито особливості автоматизації обліку розрахунків з оплати праці, зокрема не наведено характеристику програмного забезпечення, яке використовується у КНП «Косівська центральна районна лікарня», та його впливу на організацію облікового процесу. При дослідженні синтетичного й аналітичного обліку розрахунків з оплати праці недостатньо уваги приділено відображенню операцій у регістрах бухгалтерського обліку та взаємозв'язку між первинними документами, рахунками й формами звітності. Також у дослідженні недостатньо уваги приділено питанням внутрішнього контролю за використанням фонду оплати праці та запобіганню можливим порушенням при нарахуванні заробітної плати.

Загальний висновок і оцінка кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота на тему «Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання фонду оплати праці» відповідає встановленим вимогам до такого виду робіт, має завершений характер та практичне значення. Робота може бути рекомендована до захисту з позитивною оцінкою, а її автор заслуговує на

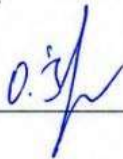
присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Рецензент

кандидат економічних наук

доцент кафедри теоретичної і прикладної

економіки Карпатського національного

університету імені Василя Стефаника  Ємець О.І.

“03” серпня 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА	
1.1. Оплата праці як об’єкт бухгалтерського обліку, аудиту та аналізу	5
1.2. Нормативно-правова база застосування форм та систем оплати праці	9
1.3. Організаційні аспекти обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві	16
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА КНП “КОСІВСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА РАЙОННА ЛІКАРНЯ”	
2.1. Синтетичний і аналітичний облік розрахунків з оплати праці підприємства.....	22
2.2. Порядок формування та подання звітності з оплати праці на підприємстві.....	28
2.3. Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці	33
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ НАЯВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ КНП “КОСІВСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА РАЙОННА ЛІКАРНЯ”	
3.1. Аналіз забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства....	39
3.2. Оцінка ефективності використання робочого часу і фонду оплати праці.....	44
3.3. Основні напрями підвищення ефективності праці працівників закладу охорони здоров’я	52
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ	65

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах функціонування підприємств ефективна організація обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці є одним із ключових чинників забезпечення раціонального використання трудових ресурсів, фінансової стабільності та підвищення конкурентоспроможності закладів. Оплата праці виконує не лише відтворювальну та стимулюючу функції, але й є важливим елементом витрат підприємства, що безпосередньо впливає на фінансові результати діяльності. Ефективна організація обліку заробітної плати забезпечує своєчасність розрахунків з працівниками, дотримання трудового законодавства та підвищення соціального захисту персоналу. Водночас аудит розрахунків з оплати праці сприяє виявленню помилок, порушень і резервів для оптимізації витрат підприємства. Особливого значення набуває аналіз ефективності використання фонду оплати праці, оскільки він дозволяє оцінити продуктивність праці та раціональність використання трудових ресурсів. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці є важливим чинником конкурентоспроможності та фінансової стабільності підприємства. Саме тому дослідження даної теми має важливе теоретичне і практичне значення.

Об'єктом дослідження є процеси формування, обліку, аудиту та використання фонду оплати праці на підприємстві, а також розрахунки з працівниками щодо оплати праці.

Предметом дослідження виступають теоретико-методичні та організаційні засади обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці, а також ефективність використання фонду оплати праці в діяльності КНП “Косівська центральна районна лікарня”.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів обліку та аудиту розрахунків з оплати праці, а також проведення аналізу ефективності використання фонду оплати праці КНП “Косівська центральна районна лікарня”.

Для досягнення поставленої мети було визначено такі **завдання**:

- дослідити сутність оплати праці як об'єкта бухгалтерського обліку, аудиту та аналізу та розглянути нормативно-правову базу регулювання форм і систем оплати праці;
- охарактеризувати організаційні аспекти обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- проаналізувати особливості синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
- дослідити порядок формування та подання звітності з оплати праці;
- розглянути методику аудиту розрахунків з оплати праці та проаналізувати забезпеченість, склад та рух трудових ресурсів підприємства;
- оцінити ефективність використання трудових ресурсів та визначити напрями підвищення продуктивності праці.

Методи дослідження У процесі виконання роботи було опрацьовано наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, присвячені питанням обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці. Для дослідження особливостей обліку розрахунків із працівниками застосовано методи індукції та дедукції. З метою оцінки рівня оплати праці використано методи порівняння, групування та систематизації даних. За допомогою абсолютних і відносних показників визначено зміни та відхилення фонду оплати праці. Метод абстрагування застосовано для формування узагальнених висновків щодо організації обліку та аудиту розрахунків із працівниками. Основу методичного забезпечення роботи становлять діалектичний метод, а також методи аналізу і синтезу.

Практична цінність роботи полягає у тому, що дослідження питань обліку, аудиту розрахунків з оплати праці та оцінки ефективності використання фонду оплати праці здійснено на основі фактичних даних діяльності КНП “Косівська центральна районна лікарня”, що свідчить про практичну обґрунтованість.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, який включає 47 найменувань, та додатків. Загальний обсяг роботи становить 67 сторінок, включаючи 10 таблиць і 16 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Оплата праці як об'єкт бухгалтерського обліку, аудиту та аналізу

Оплата праці є одним із ключових економічних та соціальних аспектів діяльності підприємства і водночас важливим об'єктом бухгалтерського обліку та аудиту. Заробітна плата історично виступає основним інструментом матеріальної винагороди та мотивації працівників у трудовій діяльності. Питання визначення її сутності залишається актуальним і досліджується багатьма науковцями, проте досі немає єдиного підходу, який би об'єднував різні концепції в цілісну модель, що враховує всі рівні економіки.

Формування оплати праці передбачає низку організаційно-правових заходів, спрямованих на регламентацію змісту та організації системи, нормування праці, впровадження тарифних сіток, встановлення розмірів заробітної плати, порядок розрахунку середнього заробітку та інші супутні механізми. У наукових дослідженнях існують різні трактування економічної сутності заробітної плати, що пояснюється різноманітністю поглядів і підходів фахівців у цій сфері.

Бражнікова Л. М., Гарна С. О. та Шнурко А. М. зазначають, що оплата праці є ключовою характеристикою ринку праці, а її рівень визначається умовами цього ринку. Водночас впливає на попит і пропозицію робочої сили, відображає інтереси працівників, роботодавців та держави, формуючи ефективність соціально-трудових відносин [1].

Марченко Ю. І. підкреслює, що оплата праці виступає важливим інструментом соціальної політики, яка визначає рівень соціальної захищеності суспільства та здатність держави забезпечувати належну якість життя населення [2].

Попович О. В. і Гулько К. Ю. відзначають подвійний вплив оплати праці: “з одного боку її рівень залежить від результатів роботи, а з іншого – сам стимулює продуктивність, розвиток виробництва та підвищення ефективності праці” [3].

Дробишева О. О. та Домаш Д. В. підкреслюють, що оплата праці є винагородою, переважно в грошовій формі, яка забезпечує життєві потреби працівника та його здатність продовжувати трудову діяльність, а Васюренко Л. В. додає, що це також зобов’язання роботодавця виплачувати кошти відповідно до умов трудового договору [4-5].

Олійник С. О. та Чухно К. В. зауважують, що облік розрахунків із заробітної плати є однією з найбільш складних і відповідальних ділянок у роботі бухгалтера [6]. Узагальнення результатів наукових досліджень, присвячених оплаті праці рис. 1.

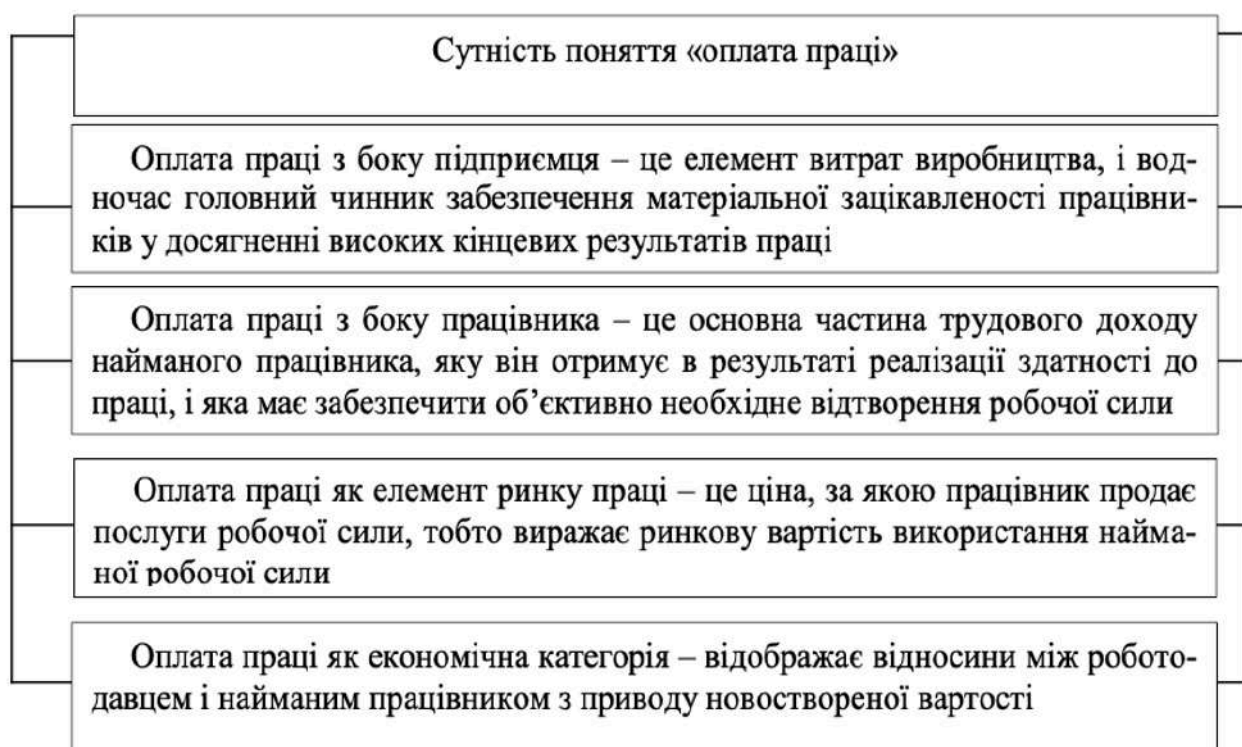


Рис. 1.1. Економічна сутність поняття “оплата праці” [7]

Важливим напрямом дослідження оплати праці є також її нормативно-правове регулювання, яке визначає порядок організації обліку, нарахування та виплати заробітної плати. Зокрема, Податковий кодекс України встановлює

коло платників податків і склад доходів найманих працівників, а також регламентує порядок і розміри утримань із заробітної плати та нарахувань на неї [8]. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” визначає принципи ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, включаючи вимоги до документального оформлення та відображення операцій з оплати праці [9]. Закон України “Про оплату праці” регламентує економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників і визначає напрями державного регулювання у цій сфері [10]. Кодекс законів про працю України встановлює загальні положення щодо регулювання трудових відносин, умов праці, трудової дисципліни та охорони праці [11]. Інструкція зі статистики заробітної плати визначає методологічні підходи до формування статистичних показників оплати праці з метою отримання достовірної інформації про її рівень і структуру [12].

Так, відповідно до Закону України “Про оплату праці” заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [10].

Згідно з Кодексом законів про працю, заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [11]. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів.

Як бачимо, основні нормативно-правові документи дають визначення поняття “заробітна плата”.

Дослідивши сутність заробітної плати з позиції науковців та нормативно-правового регулювання, доцільно виділити основні функції, які вона виконує у сучасній економіці та трудових відносинах (рис. 1.2).

Структурно-функціональні аспекти заробітної плати, підкреслюють її багатовимірний вплив на економічні та соціальні процеси. Відтворювальна функція забезпечує безперервність трудових ресурсів і підтримує фізіологічні та соціальні потреби працівників, що визначає базовий рівень життєзабезпечення

та ефективності відтворення робочої сили. Стимулююча функція відображає можливості оплати праці для підвищення мотивації та продуктивності, дозволяючи оптимізувати співвідношення між зусиллями працівників і економічними результатами підприємства.

Регулююча функція демонструє роль заробітної плати у формуванні ринку праці, зокрема механізми сегментації та ціноутворення робочої сили, що забезпечує баланс попиту та пропозиції на трудовому ринку.

Соціальна функція підкреслює значення справедливого розподілу доходів, інтеграцію державного та договірного регулювання та підтримку принципів соціальної справедливості.

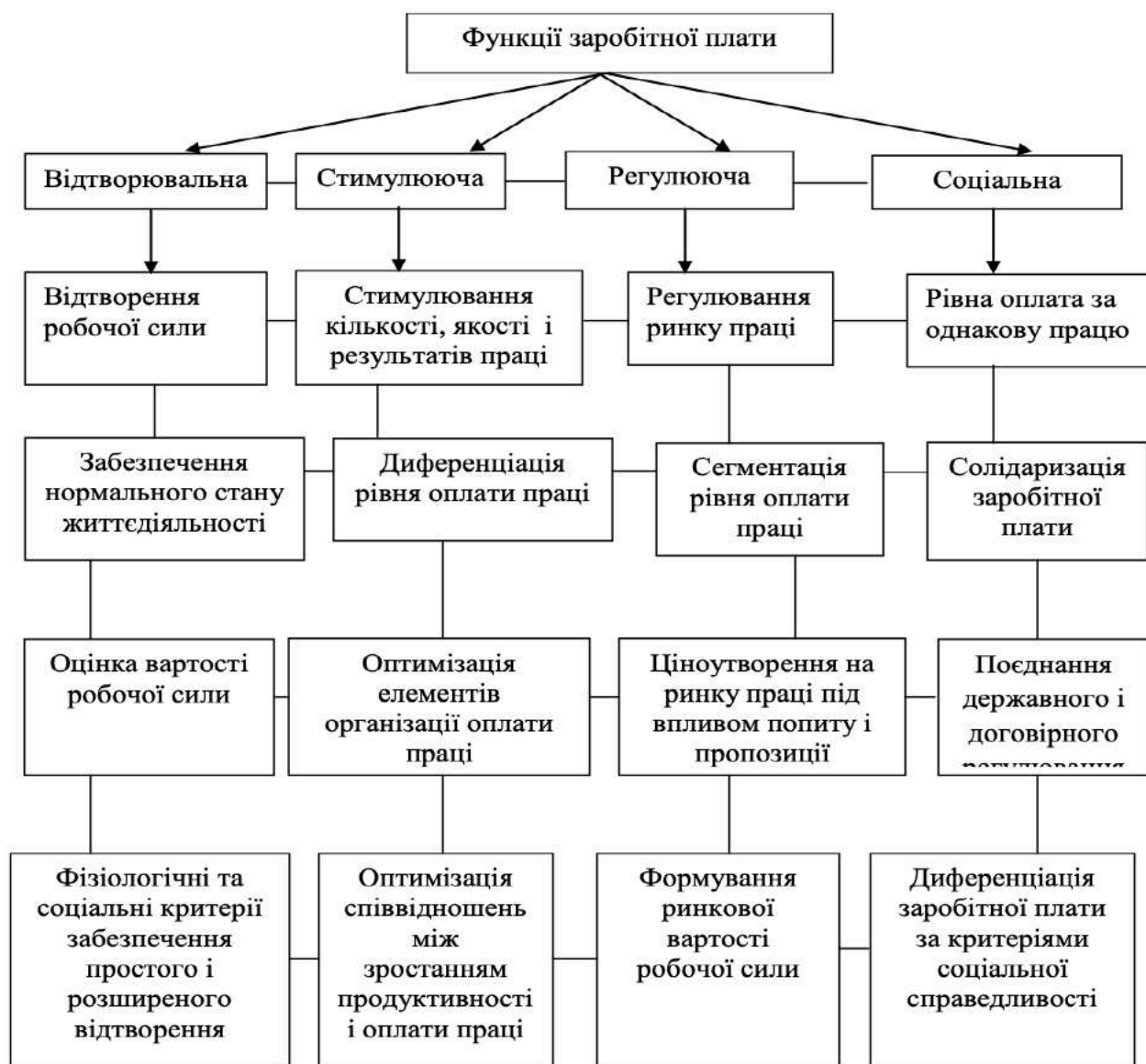


Рис. 1.2. Основні функції заробітної плати [13]

У сукупності ці функції формують цілісну систему взаємопов'язаних механізмів, які забезпечують ефективне використання трудових ресурсів, розвиток виробництва та стабільність соціально-економічних відносин на підприємстві.

Таким чином, сутність оплати праці є складною та багатоаспектною категорією, тому її доцільно розглядати з різних позицій.

Економічний зміст заробітної плати в Україні пов'язаний із її значенням у стимулюванні продуктивності праці, підтримці зайнятості населення та забезпеченні розвитку економіки держави. На рівень оплати праці впливають основні макроекономічні чинники, серед яких рівень інфляції, динаміка валового внутрішнього продукту та ефективність праці працівників.

Соціальний аспект оплати праці проявляється через її вплив на добробут населення, рівень соціальної справедливості та забезпечення належних умов життя. Для найманих працівників в Україні заробітна плата є основним джерелом доходу, від якого залежить можливість задоволення базових потреб, зокрема забезпечення житлом, харчуванням, медичними послугами, освітою та іншими необхідними благами.

Серед науковців та практиків і сьогодні відсутній єдиний підхід до трактування понять “оплата праці” та “заробітна плата”. У багатьох випадках ці категорії ототожнюються та застосовуються як синонімічні, що знаходить відображення як у наукових працях, так і в нормативно-правових актах України.

1.2. Нормативно-правова база застосування форм та систем оплати праці

Нормативно-правова база застосування форм та систем оплати праці в Україні є сукупністю законодавчих і підзаконних актів, які регулюють організацію оплати праці, визначають її форми, системи та забезпечують соціальні гарантії працівників. Вона формує правові засади взаємодії між

роботодавцем і працівником у сфері нарахування та виплати заробітної плати. У межах цього правового регулювання важливе значення має розуміння основних складових заробітної плати, що дозволяє більш повно охарактеризувати механізм її формування та функціонування.

Основу цієї бази становлять Конституція України, Кодекс законів про працю України та Закон України “Про оплату праці” [14]. Вони визначають загальні принципи державної політики у сфері оплати праці, встановлюють мінімальні соціальні стандарти, гарантії та вимоги до організації оплати праці на підприємствах усіх форм власності. Важливе значення мають також підзаконні нормативно-правові акти, зокрема постанови Кабінету Міністрів України, накази міністерств і відомств, які конкретизують порядок застосування різних форм і систем оплати праці, умови преміювання, надання доплат і надбавок.

Окреме значення мають генеральна та галузеві угоди, які визначають загальні умови оплати праці та соціальні гарантії для працівників у межах певних секторів економіки або конкретних галузей, враховуючи їх специфіку, складність та інтенсивність праці [15-16]. Такі угоди встановлюють мінімальні стандарти оплати, додаткові виплати, надбавки і компенсації, які обов’язкові для дотримання підприємствами, що діють у відповідній галузі або регіоні.

На рівні підприємств регулювання здійснюється через колективні договори та внутрішні положення про оплату праці. Саме в цих документах визначаються конкретні форми (відрядна, погодинна) та системи оплати праці, умови їх застосування, показники преміювання та порядок нарахування заробітної плати. При цьому обов’язковим є дотримання державних норм і гарантій, зокрема щодо мінімальної заробітної плати та своєчасності виплат.

На рис. 1.4 представлено узагальнену схему нормативно-правового регулювання виплат працівникам, що відображає взаємозв’язок законодавчих актів, підзаконних нормативних документів та внутрішніх положень підприємства, які забезпечують організацію і контроль за своєчасним та повним нарахуванням і виплатою заробітної плати, компенсацій та інших заохочувальних виплат.

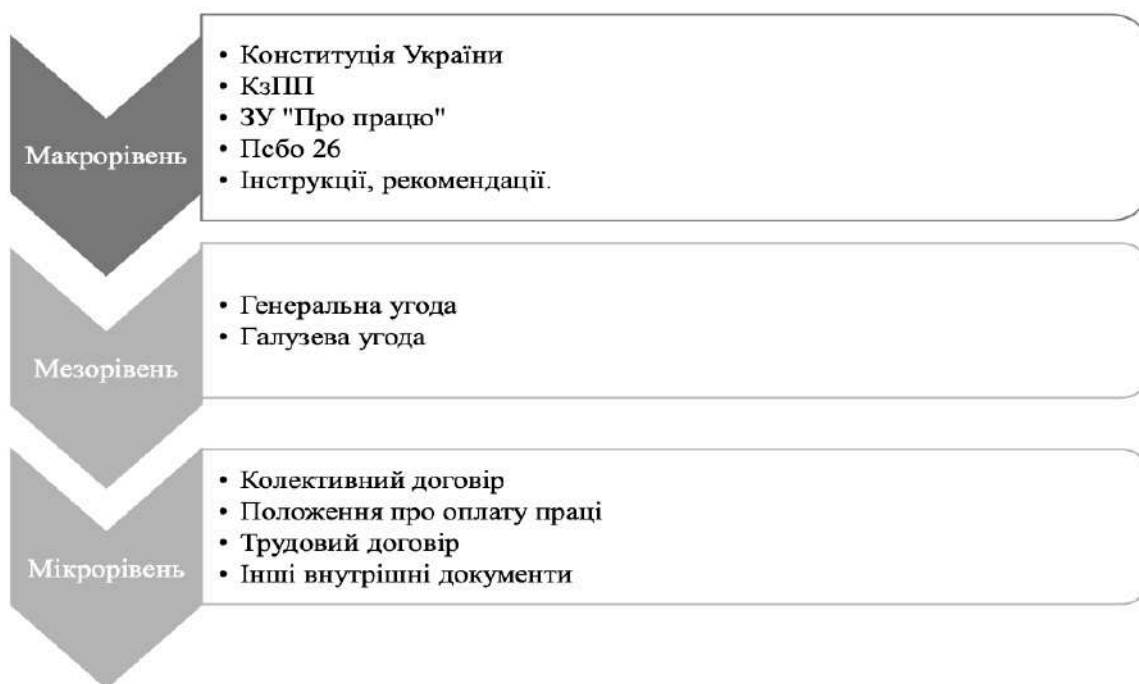


Рис. 1.4. Рівні нормативно-правового регулювання обліку оплати праці [17]

Виділяють номінальну та реальну заробітну плату, а також реальні доходи працівників. Номінальна (грошова) заробітна плата є сумою коштів, яку працівник отримує за виконану роботу залежно від її обсягу, якості та витрачених трудових зусиль [18]. Оскільки товари та послуги споживаються шляхом обміну грошей на ринку, заробітна плата має саме грошову форму. Реальна заробітна плата характеризує обсяг матеріальних і нематеріальних благ та послуг, які працівник може придбати за отриману номінальну заробітну плату [19]. Її величина визначається як рівнем номінальної оплати праці, так і цінами на споживчі товари та послуги. До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать річні винагороди, премії за спеціальними системами, а також різні грошові чи матеріальні компенсації, що не передбачені законодавством або перевищують встановлені ним норми.

Особливу роль у системі оплати праці відіграє мінімальна заробітна плата, законодавчо встановлений мінімальний розмір оплати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не допускається оплата за виконану місячну чи погодинну норму [20]. При цьому до її складу не входять доплати, надбавки, премії та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата виступає державною

соціальною гарантією, обов'язковою для всіх підприємств незалежно від форми власності на території України.

Важливими елементами організації оплати праці є її форми та системи, які забезпечують залежність між оплатою та результатами праці, як індивідуальними, так і колективними. Вони визначаються підприємствами самостійно у колективних договорах із дотриманням вимог законодавства та відповідних угод. Найпоширенішими є дві основні форми оплати праці: відрядна та погодинна. Перша базується на кількості виготовленої продукції, тоді як друга на кількості відпрацьованого часу (рис. 1.5).

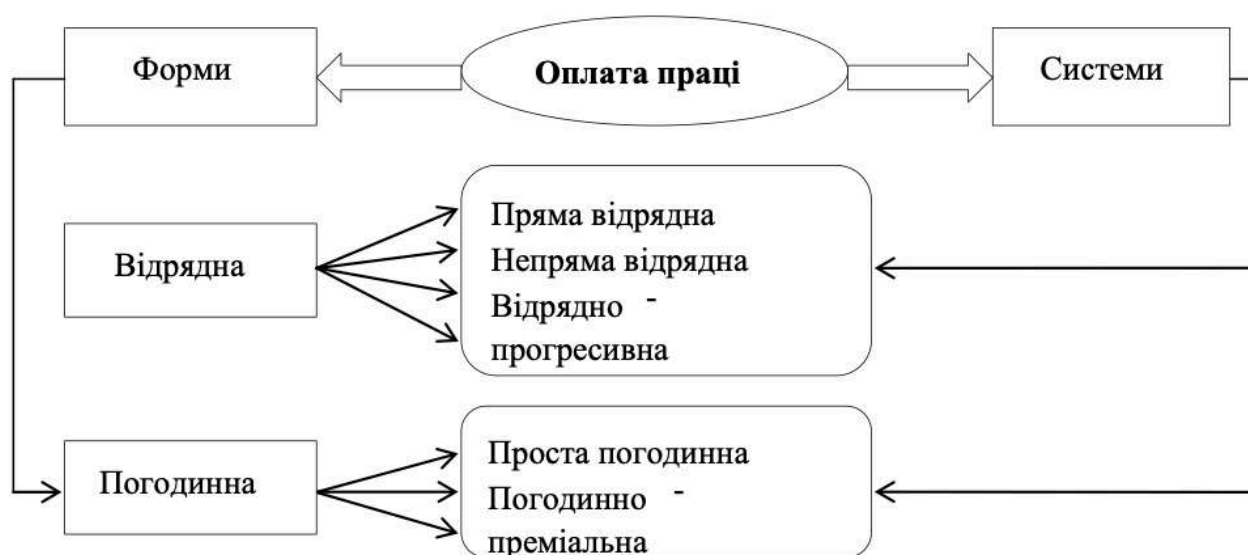


Рис. 1.5. Форми та основні системи оплати праці [21]

Форми заробітної плати повинні відповідати низці важливих вимог. Зокрема, вони мають максимально враховувати результати праці працівників, а також створювати умови для постійного підвищення ефективності та якості виконуваної роботи. Водночас такі форми оплати праці повинні стимулювати матеріальну зацікавленість працівників у виявленні та використанні внутрішніх резервів зростання продуктивності праці й покращення якості продукції.

На сучасному етапі в Україні найбільш поширеною формою оплати праці робітників є відрядна. Водночас погодинна форма оплати праці переважно використовується для оплати праці службовців і спеціалістів. Кожна з цих форм

має свої особливості застосування та сферу використання. Як відрядна, так і погодинна форми оплати праці поділяються на окремі системи, які відрізняються порядком нарахування заробітної плати, способами стимулювання працівників і врахуванням результатів їхньої праці.

До систем відрядної форми оплати праці належать: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна та колективна (бригадна) [22]. У свою чергу, погодинна форма оплати праці включає такі системи, як пряма погодинна, погодинно-преміальна та колективна (бригадна). В основі побудови будь-якої системи оплати праці повинні лежати чіткі показники діяльності, які можна точно обліковувати і які повною мірою відображають результати праці як окремого працівника, так і групи працівників. Зазвичай така система базується на одному або кількох ключових показниках і має бути простою, зрозумілою та прозорою для всіх працівників.

Форми і системи заробітної плати є механізмом визначення розміру заробітку залежно від кількості, якості праці та її результатів. Обираючи відповідну форму та систему оплати праці, роботодавець має можливість впливати на інтенсивність і якість праці працівників, стимулюючи їх до підвищення продуктивності та досягнення кращих результатів.

Система заробітної плати відображає взаємозв'язок її основних складових, зокрема тарифної частини, а також доплат, надбавок і премій [23]. Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, що містить загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. У ньому визначаються посадові обов'язки, вимоги до знань, стажу роботи за спеціальністю, а також рівня та профілю професійної підготовки керівників, спеціалістів і службовців.

Застосування почасової системи оплати праці передбачає необхідність точного обліку та контролю фактично відпрацьованого часу, правильного присвоєння робітникам відповідних тарифних розрядів з урахуванням їхньої кваліфікації та рівня складності виконуваних робіт, а також розроблення та

коректного застосування обґрунтованих норм виробітку, нормованих завдань, норм обслуговування і нормативів чисельності персоналу [24].

На сучасних підприємствах праця робітників, які працюють за почасовою оплатою, має підлягати нормуванню та оцінюванню на основі показників, що відображають результати їхньої роботи. До таких показників належать нормовані завдання, які визначають обсяг роботи для кожного працівника за зміну, тиждень або місяць; планові норми або завдання щодо випуску продукції бригадою, дільницею чи цехом; а також норми праці, що встановлюються як сукупність виконання технологічних параметрів, режимів витрат сировини, матеріалів та інших виробничих ресурсів, строків виконання конкретних видів робіт та інших критеріїв ефективності виробничого процесу.

У закладах охорони здоров'я за простої почасової системи оплата праці медичного та обслуговуючого персоналу визначається залежно від тарифної ставки працівника та фактично відпрацьованого ним часу. За способом нарахування заробітної плати почасова оплата може бути годинною, денною або місячною. Більш ефективною є почасово-преміальна система, за якою оплата здійснюється як для основних медичних працівників, так і для допоміжного персоналу. У рамках цієї системи заробіток працівника формується не лише на основі відпрацьованого часу, а й з урахуванням досягнення певних кількісних та якісних показників. Кількісними показниками виступають відпрацьований час та виконання планових і нормованих завдань, тоді як якісні показники включають точність виконання процедур з першого разу, дотримання стандартів надання медичної допомоги, раціональне використання медикаментів, витратних матеріалів та обладнання, а також дотримання технологічних і санітарних режимів.

Не менш важливою складовою системи оплати праці медичного та обслуговуючого персоналу є система надбавок і доплат до тарифних ставок. Частина з них регламентується трудовим законодавством та галузевими угодами, тоді як інші встановлюються безпосередньо керівництвом закладу охорони здоров'я. Прийнята на підприємстві система надбавок і доплат не повинна

створювати для працівників умови гірші, ніж передбачені чинним законодавством та галузевими стандартами. Надбавки пов'язані з особистими досягненнями та якістю роботи конкретного працівника і мають стимулюючий характер. Основні види надбавок включають:

- за високу професійну майстерність робітників;
- за високі досягнення в праці спеціалістів;
- за вислугу років;
- за виконання особливо важкої роботи на час її виконання;
- за знання та використання в роботі іноземних мов і умов.

Доплати, навпаки, пов'язані з особливостями трудової діяльності та виконують компенсаційну функцію. Основні види доплат включають:

- за високу інтенсивність праці;
- за роботу в наднормовий час;
- за суміщення професій або розширення зон обслуговування;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за роботу у вихідні та святкові дні, що є робочими за графіком;
- за роботу в нічний час;
- за роботу в умовах підвищеного ризику чи складних умов обслуговування пацієнтів [25].

Ключовими елементами організації заробітної плати є її форми та системи, які забезпечують взаємозв'язок між оплатою праці та результатами діяльності працівників як на індивідуальному, так і на колективному рівні. Вибір конкретних форм і систем оплати здійснюється підприємствами та організаціями самостійно і оформлюється у колективному договорі з урахуванням вимог законодавства та гарантій, передбачених генеральними, галузевими або регіональними угодами.

1.3. Організаційні аспекти обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві

Організація оплати праці становить основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки вона відображає інтереси всіх учасників трудового процесу, а будь-які зміни в системі заробітної плати безпосередньо впливають на доходи та добробут членів суспільства.

Організаційні аспекти обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві становлять складову системи управління трудовими ресурсами та фінансовими результатами діяльності. Їх ефективна побудова забезпечує достовірність облікових даних, своєчасність розрахунків із працівниками та підвищення рівня контролю за використанням фонду оплати праці.

Організація бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві є складним і багатогранним процесом, що охоплює сукупність методичних, організаційних та технічних заходів, спрямованих на забезпечення своєчасного, повного й достовірного відображення інформації про нарахування та виплату заробітної плати. Вона починається з формування облікової політики підприємства, у якій визначаються основні принципи, методи та процедури обліку оплати праці, зокрема вибір форм і систем оплати (погодинна, відрядна, преміальна), порядок нарахування основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Важливою складовою організації обліку є документальне забезпечення. Первинний облік розрахунків з оплати праці базується на використанні належним чином оформлених документів, які підтверджують відпрацьований час, обсяг виконаних робіт та підстави для нарахування виплат.

Організація обліку розрахунків з оплати праці в частині документообігу здійснюється поетапно. Першим етапом є ведення обліку персоналу підприємства, яке забезпечується кадровою службою. Наступний етап передбачає облік праці та використання робочого часу працівників із оформленням табеля обліку робочого часу. Завершальним етапом є нарахування

та виплата заробітної плати працівникам. Кожен із зазначених етапів супроводжується використанням відповідних типових форм первинної документації (табл.1.1).

Таблиця 1.1

Кадрові документи з обліку праці на підприємстві [26]

Кадрова документація	Форма первинного документа
Розпорядчі документи з особового складу	№ П-1 “Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу” № П-2 “Особова картка працівника” № П-3 “Наказ (розпорядження) про надання відпустки” № П-4 “Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)” № П-8 “Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу”
Документи з обліку кадрів	№ П-5 “Табель обліку використання робочого часу” № 70 “Нарядна відрядну роботу” № П-6 “Розрахунково-платіжна відомість” № П-7 “Розрахунково-платіжна відомість (зведена)”

До таких документів належать табелі обліку робочого часу, наряди на виконані роботи, розрахунково-платіжні відомості, накази про прийняття на роботу, переведення чи звільнення працівників, а також документи щодо надання відпусток, лікарняних тощо. Саме на їх основі здійснюється нарахування заробітної плати та інших виплат.

Наступним етапом є відображення операцій з оплати праці в системі бухгалтерського обліку. Для цього використовуються реєстри синтетичного та аналітичного обліку, які забезпечують деталізацію інформації як у розрізі окремих працівників, так і за видами виплат. Облік ведеться за відповідними рахунками, що відображають нарахування заробітної плати, утримання податків і зборів, а також розрахунки з працівниками. Аналітичний облік дозволяє контролювати заборгованість перед кожним працівником і своєчасність її погашення.

Аудит розрахунків із виплат працівникам є однією з найбільш відповідальних і складних сфер аудиторської діяльності, оскільки він безпосередньо стосується економічних інтересів усіх працівників підприємства. Система оплати праці повинна не лише відповідати вимогам законодавства, а й виконувати стимулюючу функцію, сприяючи підвищенню продуктивності праці та підтримці економічної стабільності підприємства [27].

У процесі аудиту розрахунків із виплат працівникам податковий розрахунок виступає одним із ключових джерел інформації, на підставі якого здійснюється перевірка достовірності показників фінансової та податкової звітності.

Проведення аудиту розрахунків із виплат працівникам за умов використання об'єднаної звітності з оплати праці здійснюється у визначеній послідовності, що відображає логіку та етапність перевірки відповідних показників (рис.1.6)

Логічно впорядкована послідовність аудиторських процедур забезпечує комплексне дослідження процесів нарахування та виплати заробітної плати на підприємстві. Вона відображає взаємозв'язок між різними етапами перевірки, починаючи від оцінки кадрового забезпечення і закінчуючи формуванням підсумкових висновків, що дозволяє забезпечити цілісність аудиторського процесу. Даний підхід сприяє виявленню можливих порушень, неточностей або відхилень у системі обліку та внутрішнього контролю, а також дозволяє оцінити ефективність управління трудовими ресурсами. Важливою особливістю є орієнтація на інтеграцію різних джерел інформації, що підвищує обґрунтованість аудиторських висновків і забезпечує достовірність результатів перевірки. Крім того, структура підкреслює значення системного підходу до організації аудиту, який передбачає узгодженість дій аудитора на всіх етапах перевірки та формування рекомендацій щодо вдосконалення облікової і контрольної політики підприємства.



Рис. 1.6. Схема послідовності проведення аудиту розрахунків за виплатами працівникам [28]

Важливим продовженням облікового процесу та аудиту є проведення економічного аналізу, який дозволяє оцінити структуру та динаміку фонду оплати праці, виявити фактори, що впливають на його зміну, а також визначити ефективність використання трудових ресурсів.

Для здійснення аналізу оплати праці необхідно дотримуватися визначеної послідовності дій та принципів формування показників, що базуються на збиранні, обробці й узагальненні статистичної інформації у вигляді

систематизованого масиву даних. Основні напрями аналітичної роботи щодо формування та використання фонду оплати праці узагальнено та відображено на рис. 1.7.

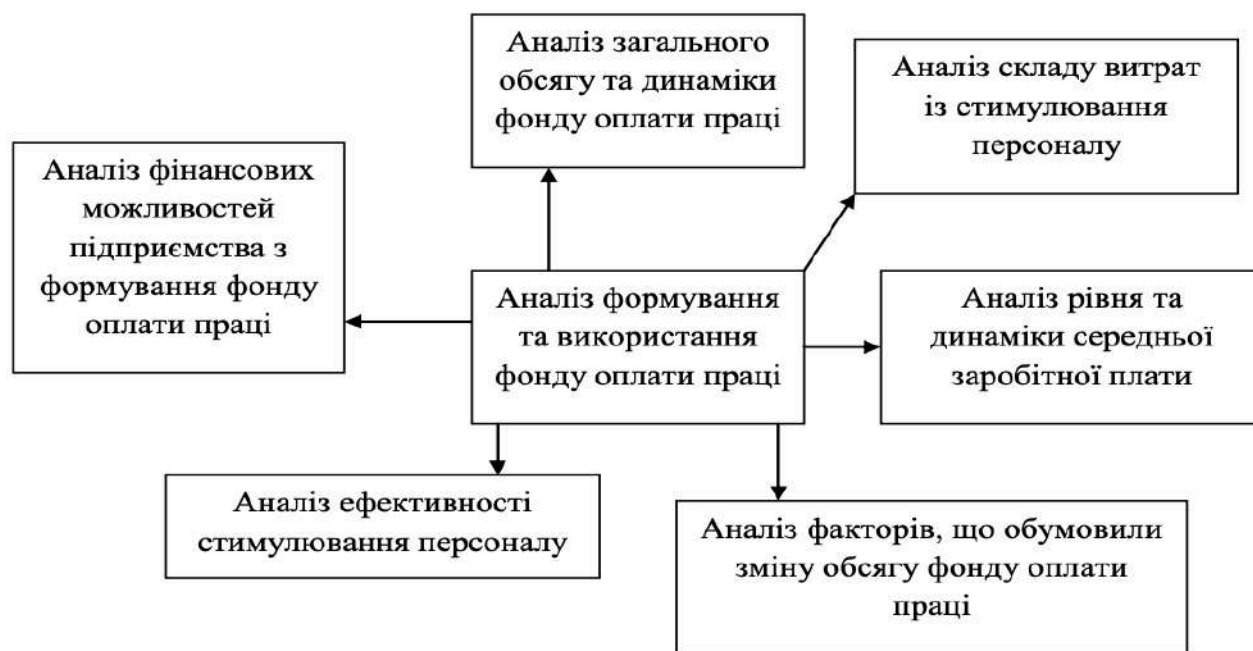


Рис. 1.7. Етапи аналізу формування та використання фонду оплати праці [29]

На основі обліково-аналітичних показників, що характеризують рух трудових ресурсів, проводиться оцінка фонду оплати праці підприємства, ефективності використання персоналу, а також аналіз розрахунків із заробітної плати. Важливими складовими такого дослідження є аналіз ефективності стимулювання працівників і оцінка структури витрат, пов'язаних із цим процесом.

Крім основних форм звітності, для більш ґрунтовного аналізу руху трудових ресурсів і результативності їх використання доцільно залучати додаткові джерела інформації, зокрема статистичні та внутрішні звітні документи підприємства. До них належать дані про обсяги виробництва продукції, норми використання матеріальних ресурсів, таблиці обліку робочого часу, інформація з листків непрацездатності, а також результати аудиторських перевірок і відповідні звіти.

Основною метою аналізу трудових ресурсів і оплати праці є виявлення резервів зниження собівартості продукції, підвищення ефективності використання персоналу, що в підсумку сприяє зростанню рентабельності діяльності та збільшенню прибутковості підприємства. Особливої актуальності набуває дослідження ринку праці на основі зовнішніх джерел, оскільки робоча сила виступає вагомою складовою витрат виробництва, що безпосередньо впливає на рівень конкурентоспроможності продукції.

Використання аналітичного підходу для забезпечення ефективного управління трудовими ресурсами та витратами на утримання персоналу потребує чіткого визначення обсягу необхідної вихідної інформації та очікуваних результатів, які мають бути отримані в процесі проведення аналітичних розрахунків. Важливим етапом при цьому є дослідження факторів, що вплинули на зміну обсягу фонду оплати праці.

Інформаційне забезпечення аналізу формується за рахунок як внутрішніх, так і зовнішніх джерел. Незважаючи на те, що основні дані щодо руху трудових ресурсів переважно генеруються всередині підприємства, значну аналітичну цінність має і зовнішня інформація, яка дозволяє оцінити стан ринку праці, наявність трудового потенціалу та інші важливі характеристики зовнішнього середовища. Належна організація відображення операцій з оплати праці в обліковій системі забезпечує формування повної, достовірної та своєчасної інформації про розрахунки з працівниками.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА КНП “КОСІВСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА РАЙОННА ЛІКАРНЯ”

2.1. Синтетичний і аналітичний облік розрахунків з оплати праці підприємства

Облік розрахунків з оплати праці є однією з ключових складових бухгалтерського обліку на будь-якому підприємстві, оскільки заробітна плата виступає основною формою винагороди працівників за виконану роботу. Від правильності організації її обліку залежить достовірність фінансової звітності, своєчасність здійснення виплат, а також ефективність контролю за використанням фонду оплати праці. Особливої актуальності це питання набуває для закладів охорони здоров'я, де оплата праці має значну питому вагу у структурі витрат.

У КНП “Косівська центральна районна лікарня” облік розрахунків з оплати праці організовується відповідно до чинного законодавства України та національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку. Його ведення передбачає поєднання синтетичного та аналітичного обліку, що забезпечує узагальнення інформації про нарахування і виплату заробітної плати, а також її деталізацію в розрізі працівників, підрозділів і видів виплат.

Для більш повного розуміння особливостей організації обліку розрахунків з оплати праці доцільно охарактеризувати саме підприємство. КНП “Косівська центральна районна лікарня” є закладом охорони здоров'я комунальної форми власності, що функціонує як комунальне некомерційне підприємство. Засновником установи виступає орган місцевого самоврядування, а основною метою її діяльності є забезпечення населення якісними медичними послугами, проведення профілактичних, діагностичних, лікувальних та реабілітаційних заходів.

За організаційно-правовою формою підприємство належить до суб'єктів комунальної власності, що означає належність його майна територіальній громаді. Майновий комплекс лікарні включає будівлі, споруди, медичне обладнання, транспортні засоби, господарський інвентар, медикаменти та інші матеріальні ресурси, необхідні для забезпечення безперервного процесу надання медичної допомоги. Основним видом діяльності підприємства є діяльність лікарняних закладів, що охоплює стаціонарне та амбулаторне лікування, надання консультативних послуг, проведення лабораторних досліджень та медичних обстежень. Особливістю функціонування КНП є його некомерційний характер, оскільки основною метою діяльності не є отримання прибутку, а забезпечення суспільних потреб у сфері охорони здоров'я. Фінансування діяльності здійснюється за рахунок коштів, отриманих від Національної служби здоров'я України за договорами про медичне обслуговування населення, коштів місцевого бюджету, а також інших джерел, не заборонених законодавством.

За таких умов важливого значення набуває належна організація бухгалтерського обліку, яка забезпечує повне, своєчасне та достовірне відображення всіх господарських операцій, зокрема розрахунків з оплати праці. Для досягнення цієї мети в системі бухгалтерського обліку підприємства застосовуються синтетичний та аналітичний облік, які взаємопов'язано формують інформаційну базу для управління, контролю та складання звітності.

Облік розрахунків з оплати праці на підприємстві ведеться на рахунках 6 класу. Синтетичний облік використання фонду оплати праці на підприємстві ведеться на рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" та наступні субрахунки: 661 "Рахунки за заробітною платою"; 663 "Розрахунки за іншими виплатами".

Аналітичний облік розрахунків з персоналом на підприємстві здійснюється як у розрізі кожного окремого працівника, так і за визначеними групами працівників, а також окремо за видами нарахувань і утримань. Водночас, з урахуванням специфіки діяльності та внутрішніх потреб управління, підприємство має можливість самотійно визначати порядок ведення такого

обліку: індивідуально щодо кожного працівника або в розрізі певних груп, зокрема за відділами чи іншими структурними підрозділами [30].

На рахунку 66 “Розрахунки з оплати праці” узагальнюється інформація щодо розрахунків із працівниками підприємства як облікового, так і необлікового складу. На ньому відображаються всі види нарахованої заробітної плати, премій, допомог та інших виплат, пов’язаних з оплатою праці. Крім того, на цьому рахунку обліковуються суми заробітної плати, які не були отримані працівниками у встановлені строки, тобто депоновані виплати [31].

Зокрема, основна частина розрахунків обліковується на субрахунок 661 “Розрахунки за заробітною платою”, у межах якого здійснюється подальша аналітична деталізація за окремими видами виплат (рис. 2.1).

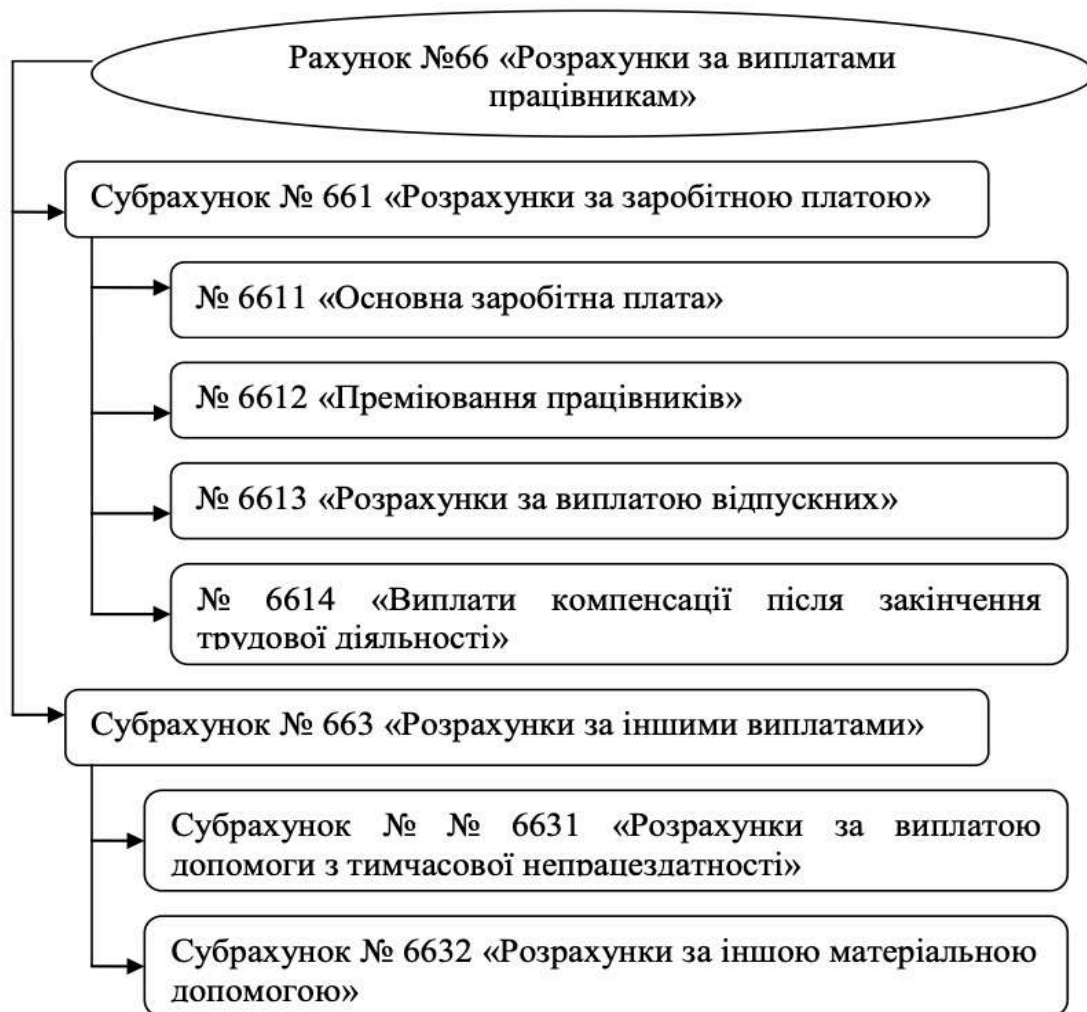


Рис. 2.1. Структура рахунку 661 “Розрахунки за виплатами працівників” для КНП “Косівська центральна районна лікарня”

Окремо в системі аналітичного обліку виділено субрахунок 663 “Розрахунки за іншими виплатами”, який використовується для обліку соціальних та інших допоміжних виплат працівникам. У його складі передбачено субрахунки 663.1 “Розрахунки за виплатою допомоги з тимчасової непрацездатності” та 663.2 “Розрахунки за іншою матеріальною допомогою”, які надають змогу контролювати суми лікарняних, матеріальної допомоги та інших виплат соціального характеру.

З метою узагальнення порядку відображення нарахувань, утримань та виплат працівникам підприємства у КНП “Косівська центральна районна лікарня” наведено журнал господарських операцій з обліку розрахунків з оплати праці, який відображає основні бухгалтерські проведення щодо формування фонду оплати праці, нарахування обов’язкових внесків, утримань із заробітної плати та її фактичної виплати працівникам (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Кореспонденції рахунків з нарахування заробітної плати та утримань за видами витрат

№	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
1	Нарахування заробітної плати персоналу і робітникам (адміністрація, лікарі, стаціонар, робітники)	23, 91, 92	661
2	Нараховано ЄСВ на фонд оплати праці	23, 91, 92	651
3	Утримано ПДФО	661	641
4	Утримано військовий збір	661	642
5	Виплачено заробітну плату працівникам	661	311
6	Нараховано відпускні за рахунок створеного резерву	471	661

Саме відображення таких операцій у системі бухгалтерського обліку дає змогу простежити послідовність облікового процесу, оцінити правильність застосування відповідних рахунків і субрахунків, а також визначити особливості документального оформлення кожного етапу розрахунків з персоналом. Розгляд типових господарських операцій дозволяє більш детально дослідити механізм

відображення основної заробітної плати, преміальних виплат, відпускних, допомоги з тимчасової непрацездатності, а також інших виплат, передбачених чинним законодавством та внутрішньою обліковою політикою підприємства.

Із нарахованої заробітної плати працівників здійснюються обов'язкові утримання, які передбачені чинним законодавством України. До них належать податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, а також інші встановлені законодавством відрахування. Ці утримання проводяться у визначених розмірах та є обов'язковими для всіх категорій працівників.

Важливим елементом є облік відпусток працівників, який у КНП “Косівська центральна районна лікарня” здійснюється відповідно до трудового законодавства та положень бухгалтерського обліку. Відпустки працівників надаються згідно з графіком відпусток, затвердженим керівником закладу. Підставою для їх оформлення є заява працівника та наказ (розпорядження) керівника установи. Розрахунок суми відпускних здійснюється виходячи із середньої заробітної плати за визначений розрахунковий період (рис. 2.2).

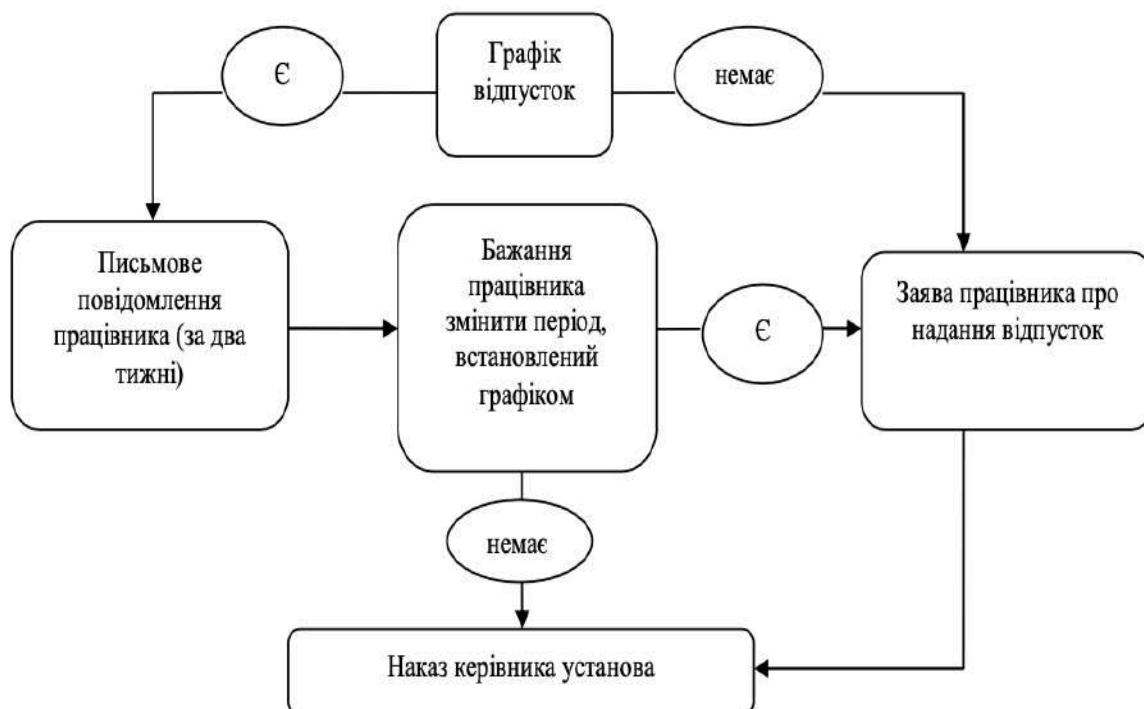


Рис. 2.2. Схема оформлення відпусток

Нарахування відпускних здійснюється із використанням резерву відпусток (рахунок 471 “Забезпечення виплат відпусток”), що дає змогу рівномірно

розподіляти витрати між звітними періодами та забезпечує дотримання принципу нарахування. Використання резерву відображається списанням відповідного забезпечення та одночасним нарахуванням зобов'язань перед працівниками. Окремо слід зазначити, що у випадку невикористаної відпустки працівникам здійснюється нарахування компенсації за невикористані дні відпустки при звільненні або за рішенням, передбаченим законодавством. Така компенсація також може здійснюватися за рахунок створеного резерву відпусток, що дозволяє коректно відображати витрати установи та забезпечує їх відповідність звітному періоду, в якому виникло зобов'язання.

У бухгалтерському обліку це супроводжується визнанням відповідних витрат і зобов'язань із подальшим утриманням податків (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Облік компенсацій за невикористану відпустку працівникам на КНП
“КОСІВСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА РАЙОННА ЛІКАРНЯ”**

Зміст господарської операції	Первинний документ	Дебет	Кредит
Нараховано заробітну плату працівнику	Табель обліку робочого часу	92	661
Компенсація за невикористану відпустку	Розрахункова відомість	471	641
Утримано із зарплати податок з доходів фізичних осіб	Розрахункова відомість	661	641
Утримано із суми компенсації податок з доходів фізичних осіб	Розрахункова відомість	661	641
Утримано із зарплати військовий збір	Розрахункова відомість	661	642
Утримано із суми компенсації військовий збір	Розрахункова відомість	661	642
Нараховано ЄСВ на заробітну плату	Розрахункова відомість	92	651
Нараховано ЄСВ на суму компенсації	Розрахункова відомість	471	651
Перераховано з поточного рахунку податок з фізичних осіб	Платіжна інструкція	641	311
Перераховано з поточного рахунку військовий збір	Платіжна інструкція	642	311
Перераховано з поточного рахунку заборгованість за ЄСВ	Платіжна інструкція	651	311
Виплачено звільненому працівнику зарплату і суму компенсації на картковий рахунок	Платіжна інструкція	661	311

Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю України, роботодавець (власник підприємства, установи чи організації або уповноважений ним орган, а також фізична особа-роботодавець) зобов'язаний своєчасно виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати належні умови праці, необхідні для виконання трудових обов'язків. Такі умови визначаються чинним законодавством про працю, колективним договором, а також домовленостями сторін трудових відносин [32].

Варто також зауважити, що відповідно до ст. 30 Закону України “Про оплату праці”, під час кожної виплати заробітної плати роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний інформувати працівника про нараховану за відповідний період заробітну плату. Зокрема, працівнику надаються відомості щодо загальної суми заробітку з деталізацією за видами виплат, утримань із зазначенням їх розмірів і підстав, а також кінцевої суми, що підлягає виплаті.

2.2. Порядок формування та подання звітності з оплати праці на підприємстві

Формування звітності з оплати праці на підприємстві є важливим етапом бухгалтерського обліку, оскільки забезпечує узагальнення інформації про нараховану заробітну плату, утримання із доходів працівників та відповідні нарахування роботодавця. Якісно організований процес складання звітності дозволяє забезпечити достовірність фінансових показників, їх відповідність вимогам чинного законодавства, а також формування повної та об'єктивної інформаційної бази для управлінських рішень.

Особливого значення набуває точність відображення витрат на оплату праці, оскільки вони становлять значну частку загальних витрат установи. Правильне формування звітності з оплати праці є необхідною умовою своєчасного подання обов'язкової податкової та статистичної звітності, що забезпечує фінансову дисципліну та прозорість діяльності підприємства.

Фінансова звітність виступає базовим інструментом відображення економічного стану та ресурсного забезпечення підприємства.

Для КНП, відповідно до вимог НП(С)БО 1, вона являє собою систему узагальнених показників, що характеризують майновий стан, результати діяльності та фінансові зобов'язання установи. У межах обліку розрахунків з персоналом ключове значення має Баланс (форма №1-м), у якому у складі поточних зобов'язань фіксується кредиторська заборгованість із заробітної плати та соціального страхування, що відображає суму неврегульованих зобов'язань підприємства перед працівниками та державними фондами на певну дату. У Звіті про фінансові результати (форма №2-м) деталізуються витрати діяльності, серед яких суттєву частку становлять витрати на оплату праці та обов'язкові нарахування на неї, що формують собівартість медичних послуг і адміністративні витрати закладу.

У системі публічних фінансів важливе місце займає податкова звітність, зокрема податковий розрахунок сум доходу, нарахованого на користь платників податків (Єдиний звіт), який виконує функції одночасно фіскального контролю та соціального адміністрування. Він охоплює адміністрування податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску. Його структура передбачає додаток 1, де персоніфіковано відображаються дані щодо нарахованого ЄСВ у розрізі кожного працівника, що є основою для формування страхового стажу. Додаток 4ДФ містить інформацію про всі види доходів персоналу та утримані податки, забезпечуючи прозорість податкових взаємовідносин. Додаток 5, у свою чергу, відображає рух кадрів, включаючи прийняття, звільнення та переміщення працівників, що використовується для ведення електронного обліку трудової діяльності.

Статистична звітність з праці (форма №1-ПВ) є інструментом формування інформаційної бази для аналізу ринку праці та соціально-економічних процесів. Місячна форма орієнтована на оперативний моніторинг чисельності персоналу та фонду оплати праці, що дозволяє оцінювати динаміку середньої заробітної плати в закладі охорони здоров'я. Квартальна форма має більш розширений

аналітичний характер і містить дані щодо структури фонду оплати праці, використання робочого часу та руху кадрів, що забезпечує можливість оцінювання продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів у медичній установі [33].

Додатково КНП “Косівська ЦРЛ”, як одержувач бюджетних коштів, формує та подає бюджетну звітність до органів Державної казначейської служби. У формах №2м та №4-1м відображаються надходження та касові видатки за кодами економічної класифікації, при цьому витрати на оплату праці (КЕКВ 2110) та нарахування на заробітну плату (КЕКВ 2120) належать до захищених статей бюджету. Форма №7м використовується для контролю дебіторської та кредиторської заборгованості за бюджетними коштами, що сприяє забезпеченню своєчасності розрахунків із персоналом і дотриманню фінансової дисципліни в межах затверджених бюджетних призначень [34].

Узагальнена схема видів звітності із заробітної плати на рис. 2.3.



Рис. 2.3. Види звітності з оплати праці на підприємстві

Порядок формування звітності з оплати праці включає низку взаємопов'язаних етапів, кожен з яких має важливе значення для забезпечення повноти та достовірності облікових даних. Узагальнена схема послідовності виконання цих процедур дає змогу наочно відобразити логіку процесу формування звітної інформації. Ключові етапи представлено на рис. 2.4, що дозволяє систематизувати їх у єдину послідовність та забезпечити кращу візуалізацію взаємозв'язків між ними.



Рис. 2.4. Порядок формування звітності з оплати праці

Першим етапом є узагальнення інформації про нарахування заробітної плати. На цьому етапі здійснюється систематизація даних первинних документів (табелів обліку робочого часу, наказів про прийняття на роботу, тарифікаційних списків), на основі яких формується сума нарахованої заробітної плати працівникам за відповідний звітний період.

Другим етапом є розрахунок обов'язкових утримань із заробітної плати, зокрема податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) 18%, військового збору 5% та єдиного соціального внеску (ЄСВ) 22%. Даний етап передбачає застосування встановлених законодавством ставок оподаткування та правильне визначення бази оподаткування, що є критично важливим для забезпечення коректності фінансової звітності.

Третім етапом є формування показників витрат на оплату праці. На цьому етапі узагальнюються всі складові витрат підприємства, пов'язані з персоналом, включаючи основну та додаткову заробітну плату, премії, надбавки, компенсаційні виплати та нарахування на фонд оплати праці. Отримані дані використовуються для відображення витрат у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності.

Четвертим етапом є перевірка достовірності даних перед складанням звітності. Вона передбачає контроль правильності арифметичних розрахунків, відповідності даних аналітичного та синтетичного обліку, а також узгодженості показників із первинними документами. Даний етап є завершальним і спрямований на мінімізацію помилок та забезпечення якості звітної інформації, що подається до контролюючих органів (рис. 2.5).

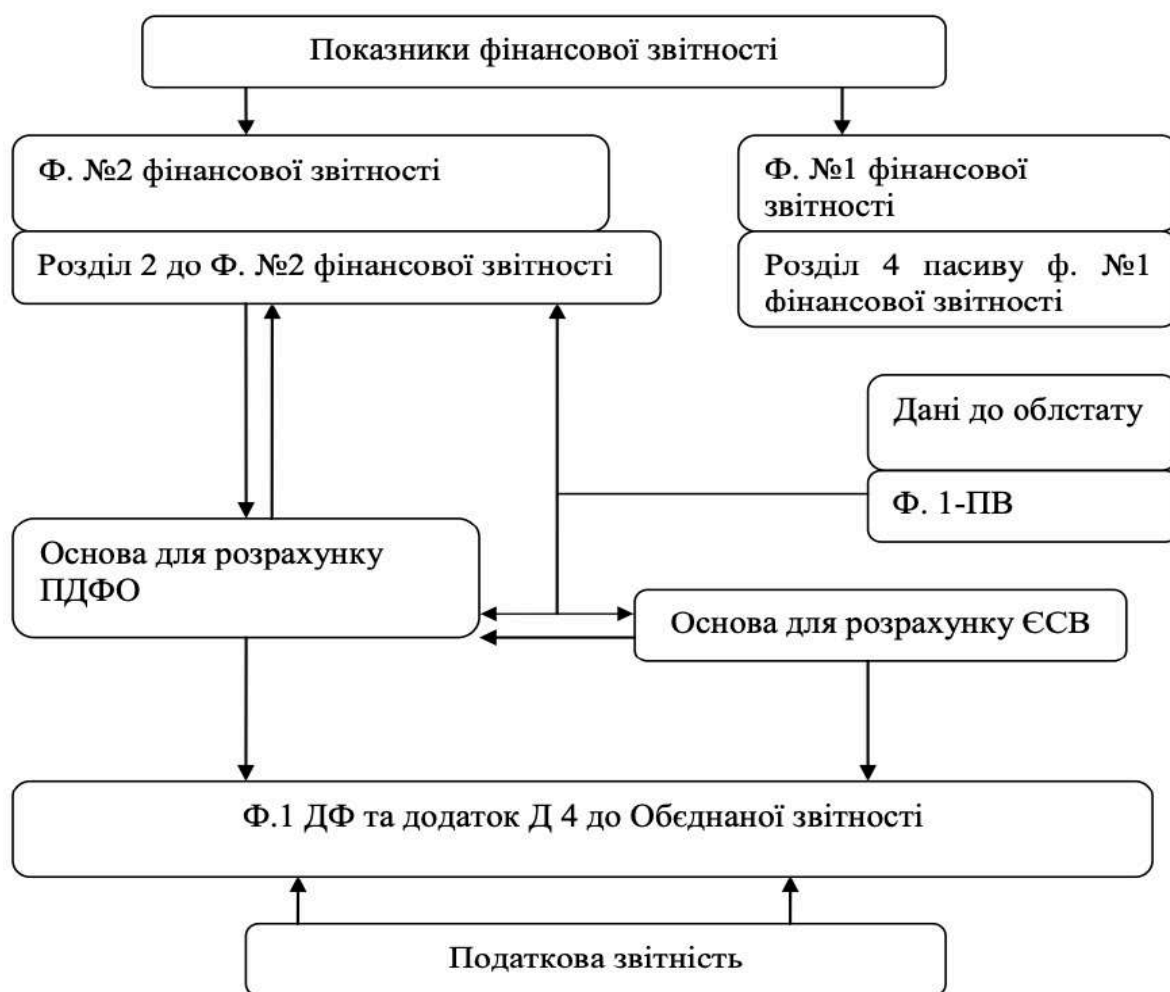


Рис. 2.5. Розрахунки з оплати праці у різних формах звітності [35]

Зокрема, дані розділу 2 Звіту про фінансові результати та розділу 4 пасиву Балансу виступають основою для формування показників щодо нарахувань на заробітну плату, включаючи податок на доходи фізичних осіб та єдиний соціальний внесок. Водночас статистична звітність (форма №1-ПВ) забезпечує узагальнення інформації про фонд оплати праці та чисельність працівників, що використовується для контролю та аналітичної оцінки рівня оплати праці в установі. На основі зазначених облікових та звітних даних формується податкова звітність, зокрема Об'єднана звітність з ЄСВ, ПДФО та військового збору (додаток Д1 та додаток 4ДФ), яка забезпечує персоніфікований облік доходів працівників та виконання підприємством функцій податкового агента.

Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що система формування та взаємоузгодження показників оплати праці у фінансовій, податковій і статистичній звітності забезпечує цілісність обліково-інформаційного процесу, а також є важливою передумовою для достовірного відображення витрат на оплату праці, своєчасного виконання податкових зобов'язань і формування аналітичної бази управління персоналом на підприємстві.

2.3. Організація і методика аудиту розрахунків з оплати праці

Аудит розрахунків з оплати праці є важливим напрямом контролю, оскільки охоплює перевірку правильності нарахування заробітної плати, утримань із неї, своєчасності виплат, а також дотримання вимог трудового та податкового законодавства. Його організація залежить від виду аудиту, який здійснюється на підприємстві або в установі.

Одним із ключових видів є державний фінансовий аудит, який проводиться з метою оцінки ефективності, законності та цільового використання бюджетних коштів, у тому числі витрат на оплату праці. Такий аудит здійснюється органами Державної аудиторської служби України. У процесі перевірки аналізується дотримання фінансової дисципліни, правильність формування фонду оплати

праці, обґрунтованість нарахувань та відповідність виплат установленим нормам і кошторисам.

Державний фінансовий аудит здійснюється з метою перевірки та аналізу фактичного виконання місцевих бюджетів, оцінювання ефективності використання коштів комунальної власності, майна та інших активів, а також підтвердження достовірності фінансової звітності і стану функціонування системи внутрішнього контролю.

На КНП «Косівська центральна районна лікарня» Державний фінансовий контроль здійснюється відповідно до вимог Бюджетного кодексу України, Закону України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні», а також інших нормативно-правових актів, що регулюють діяльність органів державного фінансового контролю [36].

Для проведення державного аудиту розрахунків з оплати праці використовуються різноманітні джерела інформації, які забезпечують комплексне та об'єктивне дослідження правильності нарахування і виплати заробітної плати, дотримання трудового законодавства та ефективності використання фонду оплати праці. Насамперед до таких джерел належать установчі та організаційно-розпорядчі документи підприємства, зокрема статут, положення про оплату праці, штатний розпис, колективний договір, накази про прийняття, переведення та звільнення працівників.

Важливу роль відіграють первинні облікові документи, які підтверджують фактичне виконання робіт і відпрацьований час: табелі обліку робочого часу, наряди на виконані роботи, розрахунково-платіжні відомості, особові картки працівників. Також використовуються регістри бухгалтерського обліку, зокрема рахунки обліку витрат на оплату праці, розрахунків з працівниками та нарахувань єдиного соціального внеску. Значне значення мають фінансова та податкова звітність підприємства, включаючи форми звітності з праці, податкові розрахунки та звіти з єдиного соціального внеску, які дозволяють оцінити повноту відображення операцій.

Додатково аудитор може використовувати внутрішні звіти підприємства, матеріали попередніх перевірок, пояснення посадових осіб та іншу інформацію, що дає змогу сформувані обґрунтовані висновки щодо законності та достовірності розрахунків з оплати праці [37].

Для проведення державного аудиту розрахунків з оплати праці особлива увага приділяється перевірці правильності та обґрунтованості всіх утримань із заробітної плати, зокрема за виконавчими листами та іншими підставами, передбаченими чинним законодавством. Окремо здійснюється оцінка законності застосування податкових пільг із податку на доходи фізичних осіб, при цьому право на їх використання має бути належним чином підтверджене відповідними первинними документами та довідками.

Процес державного аудиту інформації щодо розрахунків з оплати праці здійснюється послідовно та комплексно і охоплює перевірку дотримання нормативно-правових актів, що регулюють оплату праці та соціальне забезпечення, включаючи закони, кодекси, підзаконні нормативні акти, положення (стандарты) бухгалтерського обліку та методичні рекомендації. Додатково перевіряється законність оформлення трудових відносин, зокрема правильність оформлення наказів про прийняття, переведення та звільнення працівників.

У межах державного аудиту також оцінюється ефективність використання фонду оплати праці та трудових ресурсів установи, здійснюється контроль правильності відображення операцій у бухгалтерському обліку розрахунків із заробітної плати, перевіряється обґрунтованість нарахувань і утримань із заробітної плати, а також аналізується достовірність показників фінансової та статистичної звітності підприємства (установи). Загалом такий підхід забезпечує комплексну оцінку законності, ефективності та прозорості використання коштів на оплату праці.

За результатами проведення державного фінансового аудиту керівництво КНП “Косівська центральна районна лікарня” отримує висновки та рекомендації щодо усунення виявлених порушень і недоліків у фінансово-господарській

діяльності. На їх основі визначаються конкретні заходи щодо виправлення встановлених відхилень, строки їх реалізації, а також порядок приведення облікових та звітних даних у відповідність до вимог чинного законодавства. Передбачається удосконалення внутрішніх процедур контролю, оптимізація облікової політики установи, а також застосування заходів впливу до відповідальних осіб у разі встановлення порушень бюджетної дисципліни.

Систематизований перелік типових порушень, що можуть бути виявлені під час державного фінансового аудиту розрахунків з оплати праці на рис. 2.7.

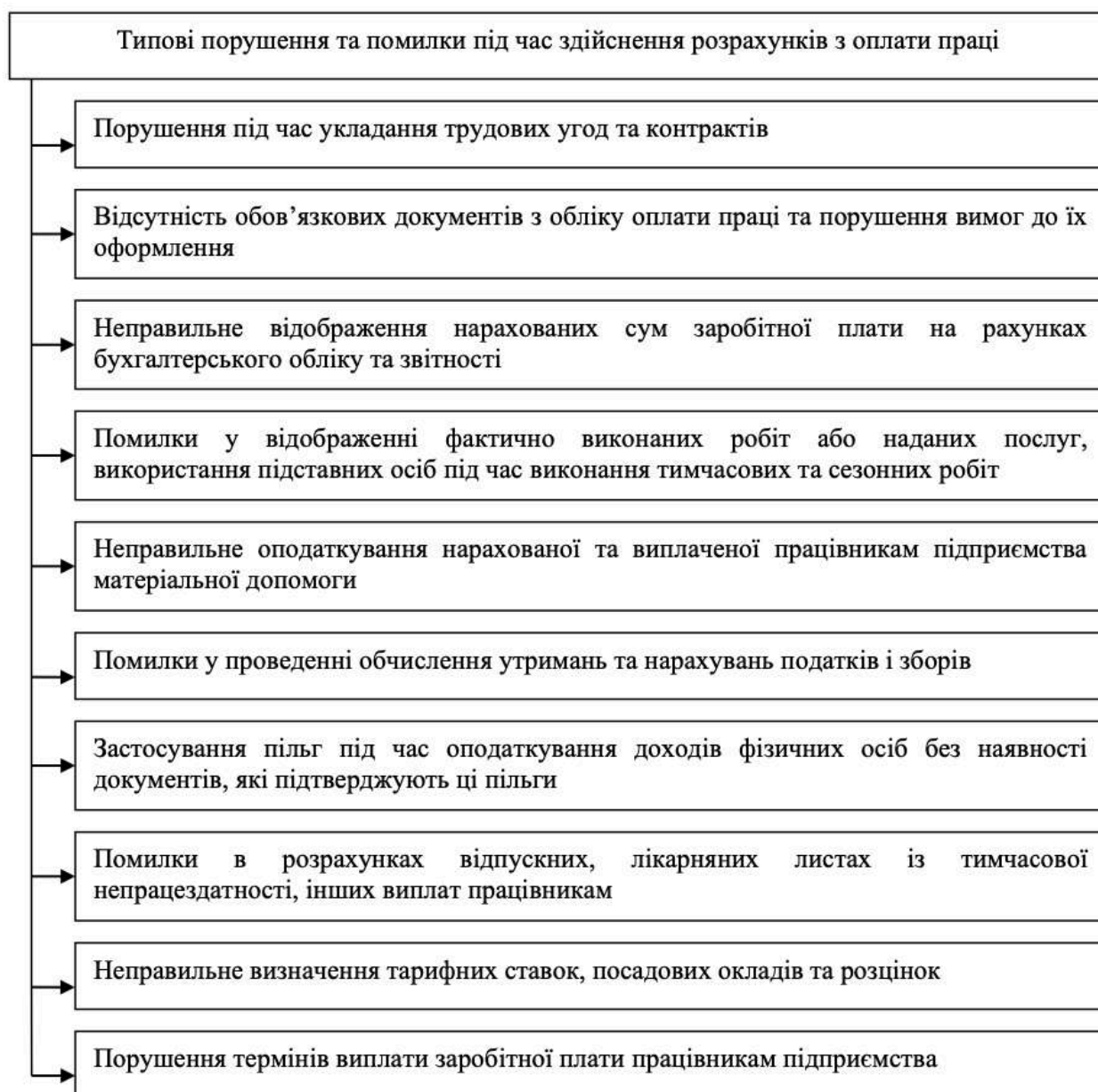


Рис. 2.6 Типові порушення та помилки під час здійснення розрахунків з оплати праці [38]

У разі виявлення порушень вимог законодавства у сфері оплати праці під час здійснення державного фінансового контролю до посадових осіб КНП “Косівська центральна районна лікарня” можуть застосовуватися заходи юридичної відповідальності, зокрема дисциплінарна, матеріальна, адміністративна або кримінальна відповідальність залежно від характеру та ступеня порушення.

За порушення строків виплати заробітної плати, виплату її не в повному обсязі або інші відхилення від норм трудового законодавства передбачено накладення штрафних санкцій у встановлених законодавством розмірах. Відповідальність за порушення вимог трудового та податкового законодавства визначається, зокрема, нормами Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Окремо встановлено відповідальність за порушення порядку нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування. Відповідно до ст. 26 Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, посадові особи несуть відповідальність за несвоєчасне або неповне його нарахування та сплату, а також за неподання чи несвоєчасне подання звітності, подання її за невстановленою формою або внесення недостовірних даних до відповідних державних реєстрів та інформаційних систем [39].

Важливе місце також займає внутрішній аудит, який організовується безпосередньо в установі. Його метою є оперативний контроль за правильністю ведення розрахунків з оплати праці, виявлення помилок до моменту зовнішніх перевірок, а також підвищення ефективності використання трудових і фінансових ресурсів. Внутрішній аудит забезпечує постійний моніторинг нарахувань заробітної плати, премій, надбавок, лікарняних та інших виплат.

Внутрішній аудит організовується як безперервний елемент системи управлінського контролю та спрямовується на забезпечення достовірності розрахунків з оплати праці, дотримання фінансової дисципліни та вимог чинного законодавства. Його проведення охоплює всі ключові етапи облікового процесу,

починаючи від первинного документування та закінчуючи узагальненням даних у бухгалтерській і фінансовій звітності.

У ході внутрішнього аудиту здійснюється перевірка правильності оформлення та заповнення табелів обліку робочого часу, відповідності нарахованої заробітної плати штатному розпису та встановленим умовам оплати праці, а також обґрунтованості застосування доплат, надбавок, премій, виплат за нічні зміни, чергування та інші особливості роботи медичного персоналу. Значна увага приділяється арифметичній точності розрахунків, узгодженості даних аналітичного та синтетичного обліку, а також повноті відображення операцій у бухгалтерських регістрах.

Важливим елементом є також аналіз відхилень у фонді оплати праці та оцінювання факторів, що на них впливають, з метою своєчасного виявлення ризиків і попередження порушень. За результатами контрольних процедур формуються рекомендації щодо усунення виявлених недоліків, удосконалення внутрішніх регламентів обліку та підвищення ефективності використання фінансових ресурсів установи.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ НАЯВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ КНП “КОСІВСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА РАЙОННА ЛІКАРНЯ”

3.1. Аналіз забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства

Ефективне функціонування будь-якого підприємства значною мірою залежить від рівня його забезпеченості трудовими ресурсами, оскільки саме персонал є основним чинником здійснення виробничої, управлінської та господарської діяльності. Раціональне формування кадрового потенціалу, відповідність чисельності працівників потребам підприємства, а також належний професійно-кваліфікаційний склад персоналу безпосередньо впливають на результати діяльності, продуктивність праці та рівень конкурентоспроможності установи. У зв'язку з цим важливого значення набуває комплексний аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Поняття «трудові ресурси» застосовується для характеристики персоналу підприємства як важливої складової його ресурсного потенціалу. Водночас під трудовими ресурсами розуміють частину населення країни, яка за віковими, фізичними та освітньо-кваліфікаційними характеристиками відповідає вимогам певного виду діяльності та може бути залучена до процесу праці [40].

Трудові ресурси підприємства доцільно розглядати через кількісні та якісні характеристики. Кількісний аспект відображається чисельністю працівників, яка визначає наявний обсяг живої праці, що може бути використаний для забезпечення поточних потреб суспільства та процесу його відтворення. Якісні характеристики трудових ресурсів охоплюють їх структуру, професійний та кваліфікаційний склад, рівень знань, практичні навички, досвід роботи, освітній рівень, стан здоров'я, творчий потенціал, трудову активність, а також вікові особливості працівників [41].

У межах даного підрозділу доцільно дослідити склад і структуру персоналу, рівень забезпеченості працівниками за окремими категоріями, а також проаналізувати показники руху кадрів, зокрема прийняття, звільнення та плинність персоналу. Це дає можливість оцінити стабільність кадрового складу, виявити тенденції змін у чисельності працівників та визначити напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Початковим етапом аналізу використання трудових ресурсів є дослідження рівня забезпеченості закладу охорони здоров'я необхідним персоналом, а також вивчення руху кадрів у розрізі окремих структурних підрозділів [42]. На цьому етапі особлива увага приділяється вивченню складу та структури працівників, забезпеченості лікарні медичним, адміністративно-управлінським і допоміжним персоналом, аналізу освітнього та кваліфікаційного рівня працівників, їх професійної спеціалізації, а також показників прийняття, звільнення та загального руху робочої сили.

Станом на 2025 рік чисельність працівників КНП “Косівська центральна районна лікарня” становила 667 осіб, що на 25 осіб менше порівняно з попереднім роком. Зменшення загальної чисельності персоналу свідчить про певні зміни у кадровому забезпеченні закладу, однак структура трудових ресурсів за основними категоріями залишилася відносно стабільною (табл. 3.1).

У структурі персоналу адміністративний склад у звітному році становив 105 осіб, що на 5 осіб менше, ніж у попередньому періоді. Його питома вага знизилася з 15,9 % до 15,75 %, тобто на 0,15 відсоткових пункти. Зменшення частки управлінського персоналу є незначним і не призвело до суттєвих структурних змін у загальній чисельності працівників.

Чисельність робітників у 2025 році становила 562 особи, що на 20 осіб менше порівняно з попереднім роком. Водночас їх частка у загальній структурі персоналу дещо зросла з 84,1 % до 84,25 %, тобто на 0,15 відсоткових пункти. Це свідчить про збереження домінуючої ролі основного персоналу, який забезпечує виконання ключових функцій закладу охорони здоров'я.

Таблиця 3.1

Склад і структура трудових ресурсів КНП “Косівська центральна районна лікарня”

Показники	Минулий рік		Звітний рік		Відхилення %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього в т. ч. чисельність	692	100	667	100	-25	0
Адмінперсоналу	110	15,9	105	15,75	-5	-0,15
Робітників	582	84,1	562	84,25	-20	+0,15

У структурі персоналу зберігається домінування основної категорії працівників, що є характерним для закладів охорони здоров'я та забезпечує виконання його ключових функцій. Співвідношення між адміністративним та виробничим персоналом свідчить про раціональне формування кадрового складу, орієнтованого на пріоритетність надання медичних послуг.

Незначні зміни у чисельності працівників не призвели до істотного порушення стабільності кадрової системи лікарні, що дозволяє оцінювати її як відносно збалансовану. Загалом кадрова політика закладу спрямована на підтримання необхідного рівня забезпеченості трудовими ресурсами для ефективного функціонування установи.

Наступним етапом є аналіз руху робочої сили, який передбачає дослідження змін у чисельності персоналу внаслідок прийому, звільнення працівників, а також внутрішніх переміщень.

Даний напрям аналізу дає змогу оцінити стабільність кадрового складу підприємства, виявити рівень плинності кадрів та визначити чинники, що впливають на формування кадрового потенціалу закладу. Особлива увага приділяється оцінці інтенсивності руху персоналу, оскільки цей показник характеризує ефективність кадрової політики та рівень закріплення працівників у закладі.

Для оцінки руху трудових ресурсів на підприємстві доцільно використовувати систему відносних показників, що характеризують процеси

прийому, вибуття та стабільності кадрового складу. Одним із основних показників є коефіцієнт обороту з прийому, який визначається як відношення кількості працівників, прийнятих на роботу протягом звітного періоду, до середньооблікової чисельності персоналу. Даний показник відображає рівень оновлення трудового колективу та інтенсивність поповнення кадрового складу.

Важливим елементом аналізу є коефіцієнт обороту з вибуття, що розраховується як співвідношення кількості працівників, які вибули протягом звітного періоду, до середньооблікової чисельності персоналу. Його значення дає можливість оцінити масштаби скорочення або природного вибуття кадрів та визначити рівень стабільності трудового колективу [43].

Поряд із цим значну аналітичну цінність має коефіцієнт плинності кадрів, який характеризує частку працівників, звільнених за власним бажанням або у зв'язку з порушенням трудової дисципліни, у загальній середньообліковій чисельності персоналу. Цей показник є одним із ключових індикаторів ефективності кадрової політики підприємства, оскільки дає змогу виявити проблеми, пов'язані з умовами праці, мотивацією персоналу та організацією трудового процесу.

Для визначення рівня стабільності кадрового складу також використовується коефіцієнт постійності персоналу, який обчислюється як відношення кількості працівників, що працювали на підприємстві протягом усього звітного періоду, до середньооблікової чисельності персоналу.

Високе значення цього коефіцієнта свідчить про сталість трудового колективу, ефективну кадрову політику та належний рівень закріплення працівників на підприємстві.

Результати розрахунку вищенаведених показників оцінки руху робочої сили систематизовано та представлено в наступній табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Аналіз руху робочої сили на КНП “Косівська центральна районна лікарня”

№	Показники	Мин.р.	Звіт.р.	Відхилення %
1	Середньооблікова кількість працівників	692	667	96,39
2	Прийнято – разом	45	38	84,44
3	Вибуло – разом:	70	23	32,86
А	з них: за власним бажанням	61	20	32,79
Б	за порушення трудової дисципліни	9	3	33,33
4	Коефіцієнт обороту по прийому (2/1)	0,065	0,057	87,69
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю (3/1)	0,101	0,034	33,66
6	Коефіцієнт плинності кадрів (3а+3б/1)	0,101	0,034	33,66
7	Коефіцієнт постійності персоналу (1-3/1)	0,899	0,966	107,45

За результатами проведеного дослідження руху робочої сили на КНП “Косівська центральна районна лікарня” можна зробити висновок про підвищення стабільності кадрового складу у звітному періоді. Динаміка розрахованих показників свідчить про зниження інтенсивності кадрового руху та покращення рівня закріплення працівників у закладі, що є позитивною тенденцією для забезпечення безперервності та якості надання медичних послуг.

Зменшення плинності кадрів вказує на підвищення ефективності кадрової політики, покращення організації праці та створення більш сприятливих умов для професійної діяльності персоналу.

Для медичного закладу стабільність трудового колективу має особливе значення, оскільки безпосередньо впливає на рівень професійної взаємодії, збереження досвіду працівників та якість лікувально-діагностичного процесу. Підвищення коефіцієнта постійності персоналу свідчить про зміцнення кадрового потенціалу лікарні та зростання рівня утримання працівників.

Загалом отримані результати дають підстави оцінити кадрову ситуацію в закладі як позитивну та таку, що сприяє ефективному функціонуванню КНП

“Косівська центральна районна лікарня” у довгостроковій перспективі. Подальші зусилля адміністрації мають бути спрямовані на впровадження сучасних систем мотивації та підтримку професійного розвитку персоналу для закріплення досягнутих показників.

3.2. Оцінка ефективності використання робочого часу і фонду оплати праці

Ефективність використання трудових ресурсів є одним із ключових показників результативності діяльності підприємства, оскільки саме рівень продуктивності праці персоналу значною мірою визначає обсяги наданих послуг, якість виконання робіт та загальні фінансово-економічні результати. Раціональне використання кадрового потенціалу сприяє підвищенню результативності господарської діяльності, оптимізації витрат та зміцненню конкурентних позицій підприємства.

Забезпечення стабільності кадрового складу та раціональне використання трудового потенціалу виступають важливими передумовами підвищення результативності діяльності КНП “Косівська центральна районна лікарня”.

Для більш ґрунтовного дослідження рівня ефективності використання трудових ресурсів доцільно розглянути основні етапи її оцінювання, які охоплюють послідовність дій від визначення цілей аналізу до розробки заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

З цією метою на рис. 3.1 представлено етапи оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

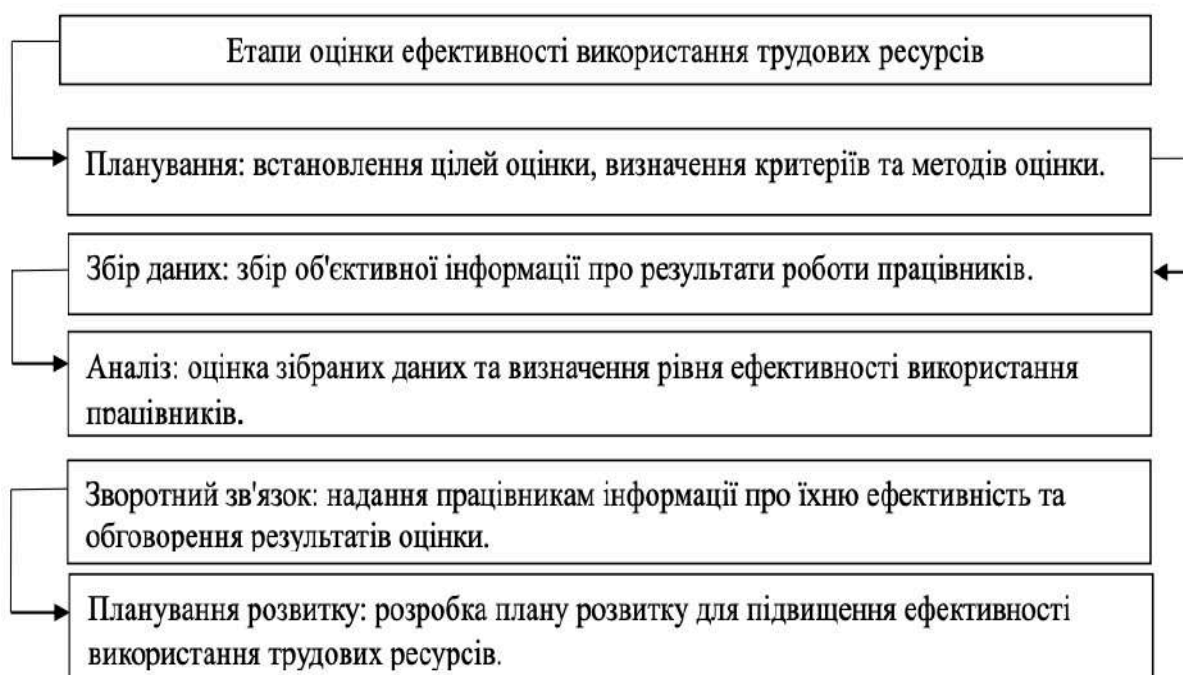


Рис. 3.1. Етапи оцінки ефективності використання трудових ресурсів [44]

Етап планування є початковою стадією оцінки ефективності використання трудових ресурсів і передбачає визначення основної мети дослідження, формування завдань аналізу, а також вибір критеріїв та методів оцінювання. На цьому етапі встановлюються ключові показники, за якими буде здійснюватися оцінка результативності праці персоналу, зокрема продуктивність праці, рівень використання робочого часу, якість виконання професійних обов'язків та результативність діяльності окремих структурних підрозділів.

Наступним етапом є збір даних, який полягає в отриманні об'єктивної, повної та достовірної інформації про результати роботи працівників. Джерелами такої інформації можуть бути дані кадрового обліку, таблиці обліку робочого часу, внутрішня звітність підприємства, показники виконання планових завдань, а також інформація щодо якості та обсягу наданих послуг. Для медичного закладу важливими є також показники навантаження на персонал та ефективності роботи окремих відділень.

Етап аналізу передбачає систематизацію та оцінку зібраної інформації з метою визначення рівня ефективності використання трудових ресурсів. У процесі аналізу здійснюється порівняння фактичних показників із плановими

значеннями, виявляються відхилення, визначаються причини їх виникнення та оцінюється вплив кадрових факторів на загальні результати діяльності підприємства. Саме на цьому етапі виявляються резерви підвищення продуктивності праці. Важливим елементом системи оцінювання є зворотний зв'язок, який полягає у доведенні результатів оцінки до працівників та обговоренні отриманих результатів.

Завершальним етапом виступає планування розвитку, яке передбачає розробку практичних заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів. До таких заходів можуть належати підвищення кваліфікації працівників, удосконалення організації праці, оптимізація кадрової структури, впровадження систем стимулювання та покращення умов праці.

Стаж роботи працівників та їх розподіл за займаними посадами є важливими якісними характеристиками трудових ресурсів підприємства, що дозволяють глибше оцінити ефективність їх використання. Зокрема, стаж роботи відображає рівень професійного досвіду персоналу, що безпосередньо впливає на продуктивність праці, швидкість виконання виробничих операцій та якість виконуваних робіт. У свою чергу, структура персоналу за посадами характеризує співвідношення між управлінським та виробничим персоналом і дозволяє оцінити ступінь орієнтації підприємства на виробничу діяльність.

Для більш детального вивчення якісного складу трудових ресурсів доцільно здійснити оцінку структури персоналу підприємства за стажем роботи в розрізі займаних посад, що дозволяє визначити рівень професійного досвіду працівників та виявити особливості його розподілу (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Оцінка структури персоналу за стажем роботи щодо займаної посади

Стаж роботи за спеціальністю (займаною посадою)	Кількість робітників
До 1 року	20
Від 1 року до 5 років	67
Від 5 до 10 років	80
Від 10 до 15 років	87

Продовження таблиці 3.3

Від 15 до 20 років	100
Від 20 до 30 років	166
Більше 30 років	147
Всього	667

Для наочного відображення структури персоналу підприємства за стажом роботи в розрізі займаних посад та більш чіткого сприйняття співвідношення окремих груп працівників за стажом, наведені дані представлено у вигляді рисунка з відсотковим розподілом (див. рис. 3.2).

Отримані дані свідчать, що у структурі персоналу КНП “Косівська центральна районна лікарня” переважають працівники зі значним професійним стажом. Найбільшу частку становлять працівники зі стажом від 20 до 30 років (166 осіб) та понад 30 років (147 осіб), що в сукупності характеризує високий рівень досвідченості кадрового складу.

Також суттєву частку займають працівники зі стажом від 15 до 20 років (100 осіб), що підтверджує стабільність кадрового складу підприємства. Менш чисельними є групи працівників із відносно невеликим стажом роботи (до 5 років), що свідчить про помірні темпи оновлення персоналу.

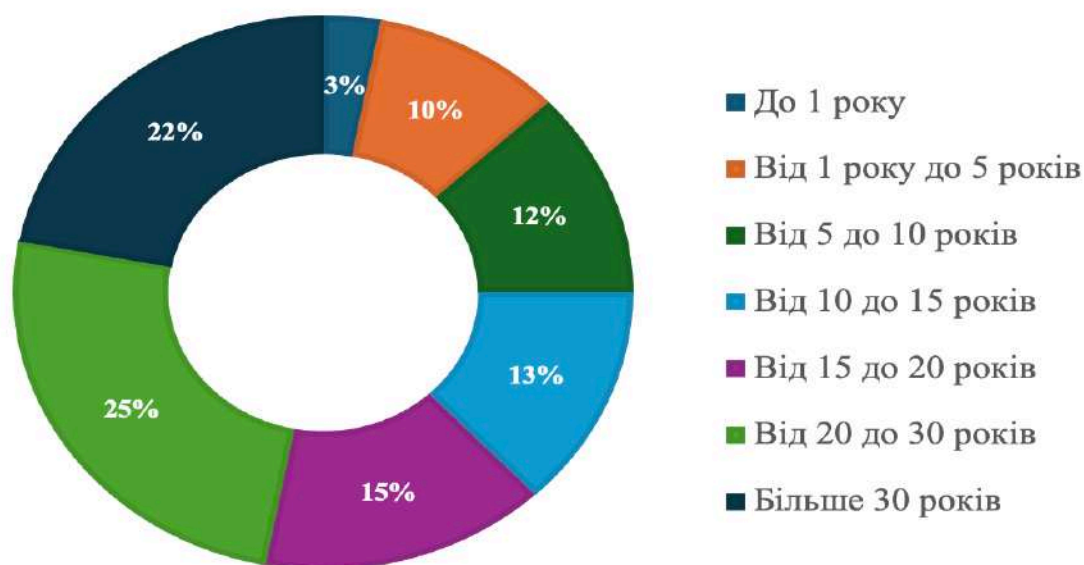


Рис. 3.2 Стаж роботи за спеціальністю (займаною посадою) на КНП “Косівська центральна районна лікарня”

У цілому сформована структура персоналу характеризується домінуванням досвідчених працівників, що позитивно впливає на якість надання медичних послуг, однак потребує збалансованого оновлення кадрів для забезпечення наступності поколінь та підвищення адаптивності закладу до сучасних вимог.

Фонд робочого часу є ключовим показником ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Він визначає загальну кількість годин, фактично відпрацьованих працівниками протягом певного періоду, і дозволяє аналізувати рівень зайнятості персоналу, продуктивність праці та ефективність кадрової політики [45].

Фонд робочого часу (ФРЧ) визначається за формулою:

$$\text{ФРЧ} = Ч \times Д \times Т \quad (3.1)$$

де, Ч – середньооблікова чисельність працівників,

Д – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за досліджуваний період,

Т – середня тривалість робочого дня.

Даний показник характеризує різні рівні використання робочого часу: календарний фонд, який охоплює загальну кількість календарних днів у періоді; номінальний фонд, що враховує робочі дні без урахування вихідних і святкових; а також ефективний фонд, який відображає фактично відпрацьований час із урахуванням відпусток, лікарняних та можливих простоїв.

Дослідження фонду робочого часу дає змогу оцінити ступінь залучення трудових ресурсів у діяльність підприємства. Для цього важливо аналізувати його динаміку в розрізі кількох періодів, що дозволяє виявити зміни та загальні тенденції використання персоналу.

Додатково доцільним є розрахунок коефіцієнтів використання робочого часу, які характеризують рівень зайнятості працівників та ефективність їх

трудової діяльності. Аналіз фонду робочого часу для КНП «Косівська центральна районна лікарня» наведено у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Аналіз фонду робочого часу на КНП “Косівська центральна районна лікарня” за 2023 -2025 рр.

Показники	2023 р	2024 р	2025 р	Відхилення (+/-)	
				2024/2023	2025/2024
Середньорічна чисельність працівників	708	692	667	-16	-25
Відпрацьовано за рік 1 працівником:	-	-	-	-	-
- днів	221	222	220	+1	-2
- годин	1768	1776	1760	+8	-16
Середня тривалість робочого дня, год.	8	8	8	0	0
Фонд робочого часу	1 251 504	1 229 952	1 174 880	-21 552	-55 072

Аналіз даних табл. показує, що протягом 2023 – 2025 років відбулося поступове зменшення загального фонду робочого часу, що пов'язано зі скороченням середньооблікової чисельності працівників. Це призвело до зменшення загального обсягу залученого трудового потенціалу закладу. Водночас показники відпрацьованого часу одним працівником залишаються майже незмінними, що свідчить про збереження стабільного рівня завантаженості персоналу та організації робочого процесу. Основні зміни у динаміці фонду робочого часу обумовлені не інтенсивністю праці, а саме змінами у кількісному складі працівників.

У цьому контексті доцільним є перехід до аналізу фонду заробітної плати, який характеризує рівень матеріального забезпечення працівників та виступає

важливим показником ефективності кадрової політики закладу. Аналіз фонду заробітної плати КНП “Косівська центральна районна лікарня” за 2023–2025 рр. наведено у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Аналіз фонду заробітної плати КНП “Косівська центральна районна лікарня” за 2023- 2025 рр.

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.	Відхилення (+/-)	
				2023/2022	2024/2023
Середньорічна чисельність працівників	708	692	667	-16	-25
Відпрацьовано за рік 1 працівником:	-	-	-	-	-
- днів	221	222	220	+1	-2
- годин	1768	1776	1760	+8	-16
Середня тривалість робочого дня	8	8	8	0	0
Фонд робочого часу	1 251 504	1 229 952	1 174 880	-21 552	-55 072
Фонд заробітної плати, грн.	97 980 000	108 528 000	112 320 000	+10 548 000	+3 792 000
Заробітна плата, грн.: 1 робітника;	138 400	156 800	168 500	+18 400	+11 700
1 управлінця (середня)	180 000	195 000	210 000	+15 000	+15 000
Середньорічна заробітна плата 1пр., грн.	138 400	156 800	168 500	+18 400	+11 700
Середньогодинна заробітна плата 1пр., грн.	78,3	88,3	95,8	+10	+7,5

Збільшення загального фонду оплати праці відбувається на фоні скорочення середньооблікової чисельності працівників, що зумовлює підвищення рівня середньої заробітної плати одного працівника. Паралельно спостерігається зростання середньогодинної та середньорічної заробітної плати,

що свідчить про посилення матеріального стимулювання персоналу та підвищення вартості трудового ресурсу. При цьому показники відпрацьованого часу залишаються відносно стабільними, що дає підстави стверджувати, що зростання витрат на оплату праці пов'язане переважно з підвищенням рівня заробітних виплат, а не зі зміною інтенсивності праці.

У зв'язку з цим варто розглянути забезпеченість ліжкового фонду витратами на оплату праці, що дає змогу оцінити рівень витрат на утримання одного ліжко-місця та ефективність використання ресурсів лікарні (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Забезпеченість ліжкового фонду витратами на оплату праці КНП

“Косівська центральна районна лікарня” за 2023–2025 рр.

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.	Відхилення (+/-)	
				2023/2022	2024/2023
Фонд заробітної плати за рік, тис. грн.	97 980	108 528	112 320	+10 548	+3 792
Лікарі	34 800	39 192	41 400	+4 392	+2 208
Медсестр	51 840	57 408	59 400	+5 568	+1 992
Адмінперсонал	11 340	11 928	11 520	+588	- 408
Кількість ліжок	273	273	273	0	0
Забезпеченість ліжкового фонду витратами на оплату праці	358,9	397,54	411,43	+38,64	+13,89

Зростання витрат на оплату праці спостерігається за всіма основними категоріями персоналу, насамперед за рахунок підвищення оплати праці лікарів і медичних сестер, які формують основну частку фонду. Водночас витрати на адміністративний персонал характеризуються менш стабільною динамікою та не здійснюють суттєвого впливу на загальний показник. Отримані результати свідчать про підвищення вартості медичного обслуговування в розрахунку на одне ліжко та зростання фінансового навантаження на установу.

3.3. Основні напрями підвищення ефективності праці працівників закладу охорони здоров'я

Підвищення продуктивності праці є одним із ключових завдань сучасного підприємства, оскільки безпосередньо впливає на ефективність його діяльності, конкурентоспроможність та рівень фінансових результатів.

Досягнення зростання продуктивності праці потребує комплексного підходу, який охоплює як організаційні, так і соціально-економічні заходи, спрямовані на раціональне використання трудових ресурсів. Важливу роль у цьому процесі відіграє система мотивації персоналу, оскільки саме вона визначає рівень зацікавленості працівників у результатах своєї праці, їхню відданість організації та прагнення до підвищення професійного рівня.

У зв'язку з цим доцільним є детальніший розгляд мотиваційних механізмів як одного з ключових шляхів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Узагальнена модель впливу мотиваційних чинників на ефективність роботи медичних працівників наведена на рис. 3.3.

Варто враховувати, що емоційне виснаження та явища деперсоналізації можуть призводити до зниження загальної ефективності професійної діяльності, що проявляється у погіршенні якості надання медичних послуг та збільшенні кількості помилок у роботі.

Медичні працівники, які відчувають зниження власної професійної компетентності, поступово втрачають мотивацію до підвищення кваліфікації та розвитку навичок, що негативно впливає на рівень їхньої професійної майстерності та репутацію закладу охорони здоров'я в очах пацієнтів.

Забезпечення сучасним медичним обладнанням, безпечними умовами праці, достатньою кількістю матеріалів та комфортним робочим середовищем позитивно впливає на ефективність роботи. Також раціональний розподіл робочого часу, уникнення професійного вигорання та надмірного навантаження позитивно впливають на якість роботи медичного персоналу.



Рис. 3.3. Вплив мотивації на підвищення продуктивності праці [46]

У таких умовах формування ефективної системи мотивації є необхідною передумовою збереження психоемоційного стану персоналу, забезпечення стабільно високої якості медичних послуг та підвищення продуктивності праці.

Удосконалення системи мотивації медичного персоналу має бути спрямоване на оптимізацію як матеріальних, так і соціальних стимулів з метою підвищення результативності праці та забезпечення кадрової стабільності в колективі. Особливого значення набуває формування збалансованого поєднання фінансового заохочення з можливостями професійного та кар'єрного зростання, що сприятиме підтриманню високого рівня кваліфікації працівників і зниженню ризику кадрової плинності.

Водночас доцільним є врахування сучасних підходів до мотивації персоналу, зокрема тих, що акцентують увагу на підтримці психічного та фізичного здоров'я медичних працівників, що розглядається як важливий чинник формування ефективної та стійкої команди.

Основні напрями удосконалення мотиваційної системи медичних працівників наведено у табл.3.7.

Таблиця 3.7

Основні напрями удосконалення мотиваційної системи медичних працівників

Матеріальна мотивація	
Фінансові стимули та система праці	Перегляд і підвищення посадових окладів Впровадження диференційованої системи надбавок і доплат Система преміювання та разових виплат за результати праці
Соціальні програми та привілеї	Програми соціального захисту та забезпечення персоналу Надання додаткових відпусток і соціальних пільг
Нематеріальна мотивація	
Покращення умов праці	Створення належних та безпечних умов праці Відзначення працівників і публічне визнання їхніх досягнень
Психологічна підтримка та запобігання професійному вигоранню	Проведення тренінгів з подолання стресових ситуацій Надання індивідуальних і групових консультацій психолога Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі
Покращення умов праці та інфраструктури	Розширення матеріально-технічної та ресурсної бази Покращення санітарно-гігієнічних умов праці Удосконалення графіків роботи та оптимізація навантаження персоналу
Кар'єрний розвиток та підтримка професійного статусу	Заохочення до підвищення професійної кваліфікації Забезпечення участі працівників у науково-дослідній діяльності Створення умов для професійного та кар'єрного зростання

У площині матеріального стимулювання одним із пріоритетних напрямів є перегляд рівня базової заробітної плати з урахуванням професійної компетентності, стажу роботи та обсягу виконуваних функціональних обов'язків. Це сприятиме підвищенню задоволеності працівників умовами праці, а також позитивно впливатиме на зменшення рівня звільнень. Крім того, доцільним є впровадження системи диференційованих надбавок за роботу в несприятливих умовах, виконання обов'язків у нічний час, підвищений рівень професійної відповідальності та додаткове навантаження, що забезпечить більш об'єктивне та справедливе відображення інтенсивності праці кожного працівника.

Поряд із базовою системою оплати праці важливим елементом мотивації медичного персоналу є застосування преміальних виплат та одноразових

заохочень за виконання особливо складних завдань, участь у науково-дослідній діяльності, а також з нагоди професійних свят чи визначних досягнень у роботі. Такі інструменти матеріального стимулювання сприяють підвищенню зацікавленості працівників у досягненні високих результатів професійної діяльності та формують позитивне ставлення до виконання службових обов'язків.

Водночас значну роль відіграє розвиток соціального пакета та системи додаткових пільг, що включають страхування життя і здоров'я, надання матеріальної допомоги у випадку захворювання, організацію додаткових днів відпочинку та інших соціальних гарантій. Запровадження таких заходів створює сприятливі умови для збереження фізичного та психоемоційного стану працівників, що є особливо важливим в умовах підвищеного професійного навантаження. Це не лише посилює мотивацію персоналу, але й сприяє зниженню рівня професійного стресу та синдрому емоційного вигорання, що, своєю чергою, позитивно впливає на якість медичного обслуговування та стабільність функціонування закладу охорони здоров'я.

Удосконалення мотиваційної системи має передбачати не лише посилення матеріального стимулювання, а й розвиток нематеріальних чинників, які суттєво впливають на продуктивність праці, рівень кадрової стабільності та якість надання медичних послуг. Одним із ключових напрямів у цьому контексті є забезпечення можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання медичних працівників. Йдеться про організацію безперервного навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікації, участі у спеціалізованих курсах, семінарах, тренінгах та наукових конференціях. Такі заходи сприяють не лише вдосконаленню професійних компетенцій, але й особистісному розвитку працівників.

Важливим аспектом нематеріальної мотивації є також покращення умов праці. Модернізація медичного обладнання, оновлення інструментарію, а також створення комфортного робочого середовища для персоналу та пацієнтів сприяють зменшенню психоемоційного навантаження, підвищенню

ефективності праці та формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі. Не менш значущим напрямом є організація психологічної підтримки персоналу, що може включати проведення тренінгів з управління стресом, індивідуальні та групові консультації з психологом, а також організацію командних заходів, спрямованих на зміцнення міжособистісних зв'язків у колективі. Це дозволяє знизити ризик конфліктних ситуацій, мінімізувати прояви емоційного виснаження та покращити загальний морально-психологічний стан працівників. Крім того, важливим є вдосконалення інфраструктурних умов праці, зокрема покращення санітарно-гігієнічного забезпечення та оптимізація графіків роботи, що сприятиме зниженню фізичної втоми персоналу та підвищенню задоволеності умовами праці.

Окрему увагу слід приділити формуванню системи кар'єрного просування та підтримки професійного статусу медичних працівників. Створення прозорих механізмів службового зростання, а також заохочення до участі в науково-практичній діяльності підвищують престиж професії та стимулюють більшу зацікавленість працівників у власному професійному розвитку.

Отже, комплексний підхід до вдосконалення системи мотивації медичного персоналу є необхідною умовою забезпечення ефективного функціонування закладу охорони здоров'я. В сучасних соціально-економічних умовах, які характеризуються обмеженістю фінансових ресурсів та високою потребою у кваліфікованих кадрах, особливо важливим є гармонійне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів. Реалізація запропонованих заходів сприятиме зниженню плинності кадрів, підвищенню якості медичних послуг та забезпеченню стабільності діяльності закладу охорони здоров'я в умовах постійних трансформацій системи охорони здоров'я України.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження встановлено, що облік, аудит та аналіз розрахунків з оплати праці є взаємопов'язаними елементами єдиної інформаційної системи управління трудовими ресурсами підприємства, які забезпечують формування достовірної, повної та своєчасної інформації для прийняття управлінських рішень. Оплата праці як економічна категорія виступає не лише об'єктом бухгалтерського обліку, але й важливим інструментом мотивації персоналу, що безпосередньо впливає на ефективність використання трудового потенціалу та кінцеві результати діяльності підприємства. Аналіз нормативно-правового забезпечення засвідчив, що організація розрахунків з оплати праці здійснюється в умовах чітко регламентованого законодавчого поля, яке визначає порядок нарахування, утримання та виплати заробітної плати, а також вимоги до її відображення в обліку та звітності.

Дослідження організаційно-методичних аспектів обліку та аудиту на прикладі КНП “Косівська центральна районна лікарня” показало, що належна організація синтетичного та аналітичного обліку забезпечує контроль за правильністю розрахунків із персоналом, своєчасне відображення операцій у бухгалтерських регістрах та формування достовірної фінансової звітності. Аудит розрахунків з оплати праці, у свою чергу, виконує контрольну функцію, спрямовану на виявлення можливих помилок і порушень, оцінку дотримання законодавчих вимог та підвищення прозорості розрахункових операцій. Результати аналізу трудових ресурсів засвідчили наявність певних проблем у використанні кадрового потенціалу, зокрема коливання чисельності персоналу, недостатню стабільність кадрового складу та резерви підвищення продуктивності праці, що безпосередньо впливає на ефективність використання фонду оплати праці.

Узагальнення результатів дослідження дає підстави стверджувати, що ефективність використання фонду оплати праці значною мірою залежить від якості організації облікових процесів, рівня внутрішнього контролю та

результативності управління трудовими ресурсами. Водночас виявлено, що існуючі підходи потребують подальшого вдосконалення з метою підвищення прозорості витрат на оплату праці, оптимізації структури персоналу та посилення мотиваційного впливу заробітної плати на результати праці. У цьому контексті особливого значення набуває впровадження сучасних методів аналізу ефективності використання трудових ресурсів, удосконалення системи стимулювання праці та підвищення ролі управлінського обліку у прийнятті стратегічних рішень. Комплексне вдосконалення обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці є важливою передумовою підвищення ефективності діяльності підприємства, зміцнення його фінансової стабільності та забезпечення раціонального використання трудового потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бражнікова Л. М., Гарна С. О. Шнурко А. М. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій. *Інноваційна економіка*. 2020. № 1-2. С.164-169.
2. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2(31). С.56 - 59.
3. Попович О. В., Гулько К. Ю. Організація обліку оплати праці та шляхи її вдосконалення. Scientific achievements of modern society: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (Ліверпуль, 28-30 квітня 2020 року) м. Ліверпуль, 2020. С. 21-27.
4. Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та система оплати праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. № 8. С. 48-55.
5. Васюренко Л. В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 31-34.
6. Олійник С. О., Чухно К. В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці. Розвиток аграрного сектору економіки України в умовах глобалізації: матер. 73-ї Науково-практичної студентської конференції (Київ, 27 листопада 2019 року). м. Київ, 2019. С.119-120.
7. Бондаренко О. М., Титаренко А. Д. Економічна сутність поняття «оплата праці» як об'єкта обліку, аналізу та аудиту. *Фінансовий простір*. 2020. № 4 (40). URL: <https://fp.lnu.edu.ua/index.php/fp/article/view/796/952>
8. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI з наступними змінами та доповненням : сайт Верховної ради України URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
9. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р., № 996-XIV (зі змінами і доповненнями) : сайт Верховної ради України URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

10. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.95 р. № 108/95-ВР (із змінами та доповненнями) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
11. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII (чинна редакція станом на 01.01.2026). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : наказ Міністерства статистики України від 24.02.2023 № з0114-04 (чинна редакція). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>
13. Шумило А. І. Організація та методика обліку й аудиту оплати праці в сучасних умовах господарювання (на прикладі ТОВ “ТАФІР ЛТД”). Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2021. URL: elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/36549/2/ДР%20Шумило.pdf
14. Конституція України : Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
15. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки : прийнята 14.05.2019 № п0001120-19 (чинна редакція). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text>
16. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Профспілкою працівників культури України на 2023–2028 роки у сфері телебачення і радіомовлення. URL: <https://comin.gov.ua/storage/app/sites/33/Galuzeva%20TB%20RM3.pdf>
17. Бондарук О. Виплати працівникам як об’єкт обліку, аналізу й аудиту. Західноукраїнський національний університет, 2022. URL: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/ff18246f-eaba-4c80-be32-aa459132d647/content>
18. Харчук І. Сутність заробітної плати як економічної категорії та напрями її оптимізації в сучасних умовах господарювання в Україні: матер.

Міжнародної наук.-практ. конф. Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2017. С. 150–153.

19. Єлісєєва О. К., Кутова Н. Г., Столетова І. Г. Аналіз та оцінка тенденцій заробітної плати в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2021. № 2. URL: <https://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/08/2021-2-en-16.pdf>

20. Шифріна Н. І., Українська Л. О. Адекватність встановленого рівня мінімальної оплати праці в Україні, матеріали наукової конференції. URL: https://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/30985/1/Шифріна%20Н.І.,%20Українська%20Л.О._тези.pdf

21. Присяжний В. В., Хоменко І. О. Застосування різних систем оплати праці в зарубіжних країнах та в Україні. URL: <https://ir.stu.cn.ua/server/api/core/bitstreams/c34a865d-41ca-4008-9c38-57bb4f814b8b/content>

22. Фісуненко П. А., Бойченко К. В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 11. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/11/319.pdf>

23. Мельничук М. Облік і оподаткування заробітної плати. Тернопіль : Західноукраїнський національний економічний університет, 2022. URL: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api>

24. Мазур В. А. Методика аналізу фінансового стану підприємства відповідно до вимог внутрішніх і зовнішніх користувачів. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 3. С. 7-20.

25. Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів. Федерація роботодавців України. URL: <https://fru-gkh.com/sites/agreement/111>

26. Іванова А. В. Сучасний стан та шляхи удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві. Одеса : Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2023. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4db888a3-7f89-4149-b71f-e373620724d8/content>

27. Мельниченко Ю. В. Облік і аудит розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві: організаційно-методичні аспекти. Харків : Державний біотехнологічний університет, 2024. URL: <https://repo.btu.kharkiv.ua/server/api/core/bitstreams/cd954f7f-2e0b-4448-a0c6-f309fa85c3da/content>
28. Аніщенко Г. Ю., Іванова Н. А. Бухгалтерський облік і аудит розрахунків за виплатами працівникам в умовах “об’єднаної зарплатної звітності”. *Ефективна економіка*. 2021. № 8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2021/84.pdf
29. Малигіна І. О. Облік та аналіз оплати праці на ПП “ФРЕШО”. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2021. URL: https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/12345/5373/Диплом_Малигіна%20І%20О._2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Скорнякова Ю. Б., Лапшункова О. В. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 56. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2967/2885>
31. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства. URL: <https://elar.tsatu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4ce3c604-fd58-40ca-8711-d104186ace6d/content>
32. Обов’язок чи право роботодавця інформувати працівника про розмір заробітної плати та її складові. URL: <https://pon.org.ua/novyny/6559-obovyazok-chi-pravo-robotodavcya-nformuvati-pracvnika-pro-rozmr-zarobtnoyi-plati-ta-yiyi-skladov.html>
33. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ : наказ Державного казначейства України від 10.12.1999 № 114. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_319202-03#Text
34. Про затвердження Порядку складання бюджетної звітності розпорядниками та одержувачами бюджетних коштів, звітності фондами загальнообов’язкового державного соціального і пенсійного страхування :

наказ Міністерства фінансів України від 24.01.2012 № 44. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0196-12/en/ed20190524#Text>

35. Носенко М. М. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві та напрямки їх удосконалення. Дніпро : Дніпровський державний аграрно-економічний університет, 2021. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/server/api/core/bitstreams/cac55041-60ad-4b18-9d04-ba2218442dee/content>

36. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні : Закон України від 26.01.1993 № 2939-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 13. Ст. 110. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12#Text>

37. Гуменюк А. Ф., Цимбалюк Г. С. Методологічні основи проведення аудиту розрахунків з оплати праці. *Comparative and Methodological Issues*. 2024. № 12 URL: <https://doi.org/10.32782/CMI/2024-12-11>

38. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 17. С. 668–673. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/99.pdf

39. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

40. Щербаков К. С. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів. Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного. URL: <https://elar.tsatu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/da684f9a-93c3-44b4-9f74-722ddeda8e39/content>

41. Дунда С. П. Роль трудових ресурсів в ефективному функціонуванні ресурсного потенціалу підприємства. Національний університет харчових технологій. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dd66d876-0a58-4690-b8e7-73e3779183f7/content>

42. Карпенко О. А. Економічний аналіз використання та оплати праці трудових ресурсів підприємства. Сумський державний університет. Суми, 2020.

URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/51a134de-79f7-4d28-94b0-29b05242364f/content>

43. Андрієнко М. М., Коваленко А. С. Ефективність використання трудових ресурсів на підприємствах авіабудівної галузі в Україні. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 64. С. 49–54. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.64-6>

44. Дученко М. М., Щерблюк Є. В. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Ефективна економіка*. 2024. № 5. DOI: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3826/3861>

45. Штукін С. М. Підвищення ефективності системи мотивації персоналу в закладах охорони здоров'я. Сумський державний університет. Суми, 2024. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/04656319-a388-4cb7-aa49-5f23c052144f/content>

46. Шкроміда Н. Я., Максимів Ю. В. Аналітичний облік витрат в умовах циркулярної економіки: трансформація підходів задля забезпечення потреб управління. *Регіональна економіка*. 2025. №2(116). С. 102-112. DOI: <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2025-2-10>

47. Gnatiuk, T., Shkromyda, V. & Shkromyda, N. (2023) Digitalization of Accounting: Implementation Features and Efficiency Assessment. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. 10 (2). 45-58. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.10.2.45-58>

ДОДАТКИ

2025

до Національного положення (стандарту)

бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова

звітність"

(пункт 4 розділу I)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО "КОСТІВСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА РАЙОННА
ЛІКАРНЯ" КОСТІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ КОСТІВСЬКОГО РАЙОНУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ
ОБЛАСТІДата (рік, місяць, число)
за СДРПОУ

Код		
2026	01	01
01993546		
UA2610001001002447		
150		
86.10		

Територія ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання Комунальне підприємство

за КАТОТТГ

Вид економічної діяльності

Додаткова інформація

за КОДІ

Середня кількість працівників, осіб

667

за КВЕД

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон: провулок Шевченка, буд. 27, м. КОСТІВ, КОСТІВСЬКИЙ РАЙОН, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 78600

0347821621

І. Баланс на 31 грудня 2025 р.

Актив	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006		
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	4 670,9	5 479,8
Основні засоби:	1010	80 534,9	75 915,1
первісна вартість	1011	131 271,9	129 288,1
знос	1012	(50 737,0)	(53 373,0)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	85 205,8	81 394,9
II. Оборотні активи			
Занеси:			
у тому числі готова продукція	1100	16 136,3	9 308,1
Поточні біологічні активи	1103	-	-
Дебиторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1110	-	-
Дебиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1125	186,5	2 259,1
у тому числі з податку на прибуток	1135	-	141,9
Інша поточна дебиторська заборгованість	1136	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	7,0
Гроші та їх еквіваленти	1160	-	-
Витрати майбутніх періодів	1165	1 642,9	482,8
Інші оборотні активи	1170	-	-
Усього за розділом II	1195	17 965,7	12 203,7
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи прибутку	1200	-	-
Баланс	1300	103 171,5	93 598,6

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,0	1,0
Додатковий капітал	1410	48 791,4	52 756,6
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	28 117,3	12 762,5
Неоплачений капітал	1425	(1,0)	(1,0)
Усього за розділом I	1495	76 908,7	65 519,1
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	11 178,4	11 337,9
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	362,5	3 359,9
розрахунками з бюджетом	1620	1 177,0	1 112,8
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	975,0
розрахунками з оплати праці	1630	-	3 558,7
Доходи майбутніх періодів	1665	13 544,9	7 492,6
Інші поточні зобов'язання	1690	-	242,6
Усього за розділом III	1695	15 084,4	16 741,6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	103 171,5	93 598,6

2. Звіт про фінансові результати
за Ріс 2025 р.

Стаття		Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
1	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	180 804,7	190 559,2
Інші операційні доходи	2120	22 921,7	30 698,6
Інші доходи	2240	9 818,5	8 844,5
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	213 544,9	230 102,3
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(-)	(231 375,1)
Інші операційні витрати	2180	(226 280,8)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(226 280,8)	(231 375,1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	(12 735,9)	(1 272,8)
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	(12 735,9)	(1 272,8)

Керівник Електронна
Головний бухгалтер печатка
01993546

(підпис)

(підпис)

ЕП Фазан Іван
Васильович
ЕП Яремін
Оксана
Василівна

Фазан Іван Васильович
(ініціал, прізвище)

Яремін Оксана Василівна
(ініціал, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

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

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата (рік, місяць, число)	Коди
КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО "КОСТІВСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА РАЙОННА ЛІКАРНЯ" КОСТІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ КОСТІВСЬКОГО РАЙОНУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	за ЄДРПОУ	2025 01 01
Територія ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА	за КАТОРТГ	01993546
Організаційно-правова форма господарювання Комунальне підприємство	за КОПФГ	UA2610001001002649
Вид економічної діяльності Діяльність лікарень, закладів	за КВЕД	150
Середня кількість працівників, осіб 692		86.10
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком		
Адреса, телефон: провулок Шевченка, буд. 27, м. КОСТІВ, КОСТІВСЬКИЙ РАЙОН, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 78600		0347821365

1. Баланс на 31 грудня 2024 р.

Актив		Форма № 1-м	Код за ДКУД	1801006
	Код рядка	На початок звітного року		На кінець звітного періоду
1	2	3		4
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	-		-
Первісна вартість	1001	-		-
Накопичена амортизація	1002	(-)		(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9 333,3		4 670,9
Основні засоби	1010	66 558,6		80 534,9
первісна вартість	1011	104 519,3		131 271,9
знос	1012	(37 960,7)		(50 737,0)
Довгострокові біологічні активи	1020	-		-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-		-
Інші необоротні активи	1090	-		-
Усього за розділом I	1095	75 891,9		85 205,8
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	16 486,1		16 136,3
у тому числі готова продукція	1103	-		-
Поточні біологічні активи	1110	-		-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	324,6		186,5
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0,7		-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-		-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-		-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-		-
Гроші та їх еквіваленти	1165	2 892,5		1 642,9
Витрати майбутніх періодів	1170	3,4		-
Інші оборотні активи	1190	-		-
Усього за розділом II	1195	10 707,3		17 965,7
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-		-
Баланс	1300	95 599,2		103 171,5

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	-	1,0
Додатковий капітал	1410	38 916,8	48 791,4
Резервний капітал	1415	-	-
Перерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	29 360,1	28 117,3
Неоплачений капітал	1425	(-)	(1,0)
Усього за розділом I	1495	68 276,9	76 908,7
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	17 011,6	11 178,4
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1,0	362,5
розрахунками з бюджетом	1620	5,7	1 177,0
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	10 304,0	13 544,9
Інші поточні зобов'язання	1690	-	-
Усього за розділом III	1695	10 310,7	15 084,4
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	95 599,2	103 171,5

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2024 р.

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
I	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	190 559,2	166 910,5
Інші операційні доходи	2120	30 698,6	29 869,3
Інші доходи	2240	8 844,5	9 767,3
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	230 102,3	206 547,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(231 375,1)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(-)	(205 401,3)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(231 375,1)	(205 401,3)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	(1 272,8)	1 145,8
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	(1 272,8)	1 145,8



Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

ЕП ФАЗАН ІВАН
ВАСИЛЬОВИЧ
ЕП ЯРЕМІН
Оксана
Василівна

Фазан Іван Васильович

(ініціали, прізвище)

Яремін Оксана Василівна

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

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

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство:	КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО "КОСТІВСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА РАЙОННА ЛІКАРНЯ" КОСТІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ КОСТІВСЬКОГО РАЙОНУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	Дата (рік, місяць, число):	2024	01	01
Територія:	ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА	за ЄДРПОУ:	01993546		
Організаційно-правова форма господарювання:	Комунальне підприємство	за КАТОДПГ:	1		
Вид економічної діяльності:	діяльність лікарень загальної	за КОПФГ:	150		
Середня кількість працівників, осіб:	708	за КВЕД:	86.10		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон:	провулок Шевченка, буд. 27, м. КОСТІВ, КОСТІВСЬКИЙ РАЙОН, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА обл., 78600				

1. Баланс на 31 грудня 2023 р.

Актив	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006		
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	9 333,3
Основні засоби	1010	63 108,5	66 558,6
первісна вартість	1011	92 104,5	104 519,3
знос	1012	(28 996,0)	(37 960,7)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	63 108,5	75 891,9
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	13 953,3	16 486,1
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	262,3	324,6
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	0,7
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	5 583,0	2 892,5
Витрати майбутніх періодів	1170	30,0	3,4
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	19 828,6	19 707,3
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	82 937,1	95 599,2

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	-	-
Додатковий капітал	1410	-	38 916,8
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	28 745,8	29 360,1
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	28 745,8	68 276,9
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	4 980,9	17 011,6
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	-	1,0
розрахунками з бюджетом	1620	-	5,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	49 210,4	10 304,0
Інші поточні зобов'язання	1690	-	-
Усього за розділом III	1695	49 210,4	10 310,7
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	82 937,1	95 599,2

2. Звіт про фінансові результати
за _____ Рік 2023 _____ р.

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	166 910,5	163 879,5
Інші операційні доходи	2120	29 869,3	31 847,2
Інші доходи	2240	9 767,3	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	206 547,1	195 726,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(-)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(205 401,3)	(180 764,3)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(205 401,3)	(180 764,3)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	1 145,8	14 962,4
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	1 145,8	14 962,4



ЕП ФАЗАН ІВАН
ВАСИЛЬОВИЧ
ЕП ЯРЕМІН
Оксана
Василівна

Фазан Іван Васильович
(підпис, прізвище)
Яремін Оксана Василівна
(підпис, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад