МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту

Допущено до захисту
Завідувачка кафедри
д.е.н. професор Лоханова Н.О.
_____
(підпис)
«___» _____ 2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою: «Облік, аудит і податковий консалтинг»
(назва освітньої програми)

Тема роботи «ОБЛІК, КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПАТИ ПРАЦІ: ТЕОРЯ ТА ПРАКТИКА на прикладі КП «Теплопостачання міста Одеси»

Виконавець:
студентка ФМОІТ
Константинова Надія Сергіївна _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)
Черкашина Тетяна Володимирівна _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ОДЕСА – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП 2

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ……... 5

1.1. Сутність розрахунків з оплати праці як об’єкта обліку ……. 5

1.2. Аналіз нормативної бази з обліку і контролю заробітної плати ……... 12

1.3. Первинний облік кадрів на підприємстві ……. 20

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА КП «ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ МІСТА ОДЕСИ» ……... 25

2.1. Загальна організаційно-економічна характеристика КП «Теплопостачання м. Одеси» …… 25

2.2. Особливості обліку робочого часу та особового складу в КП «Теплопостачання міста Одеси» …… 34

2.3. Облік розрахунків з оплати праці у КП «Теплопостачання міста Одеси» …….. 39

РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ……... 45

3.1. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів в КП «Теплопостачання міста Одеси» 45

……..

3.2. Організація системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці …….. 51

3.3. Шляхи удосконалення обліку та контролю на КП Теплопостачання міста Одеси» 56

……

ВИСНОВКИ ……. 59

Список використаних джерел 62

Додатки

ВСТУП

Актуальність теми. Оплата праці виступає однією з ключових складових економічної системи будь-якої країни, оскільки визначає не лише рівень життя її громадян, а й конкурентоспроможність бізнесу та національної економіки в цілому. Перебуваючи у складному геополітичному та економічному стані Україна постійно стикається з викликами, пов'язаними з оплатою праці на різних рівнях. У цьому контексті розрахунки з персоналом у взаємозв'язку з сучасними викликами є одними з найбільш відповідальних і складних ділянок облікового процесу для підприємства. Глибоке розуміння цих процесів надає можливість не лише ефективно прогнозувати можливі ризики та виклики, а також розробляти стратегії, спрямовані на зростання конкурентних позицій українських підприємств у глобальному економічному середовищі.

З урахуванням динамічних змін у глобальній економіці, технологічних інновацій та суспільних тенденцій важливо постійно оновлювати моделі оплати праці, щоб вони були справедливими, конкурентоспроможними та стимулюючими для всіх сторін: як працівників, так і роботодавців. Відповідно до цього ефективне управління заробітною платою стає

стратегічним завданням для забезпечення сталого розвитку компаній та забезпечення задоволеності працівників.

Облікові та контрольні аспекти розрахунків з оплати праці є надійним інформаційним джерелом для організації ефективного управління трудовими ресурсами, особливо при зміні умов господарювання у воєнний час та для повоєнної економіки України. Ось чому тема дослідження є актуальним науковим та практичним завданням.

Вивчення різноманітних аспектів розрахунків з оплати праці є предметом дослідження багатьох вчених, серед яких Ф.Ф. Бутинець, О.С. Головачов, О.В. Дубовська, О.В. Дячун, В.Г. Золотогоров, А.Л. Жуков, С.В. Мочерний, Г.О. Швиданенко, І. Л. Петрова, К.Ф. Березицька та інші. Проте зміна умов господарювання, які відбуваються у воєнній економіці України, недостатня розробленість організаційно-методичних засад облікового відображення розрахунків з оплати праці, з урахуванням вимог чинних законодавчих актів та тимчасових змін введених на період воєнного стану в Україні обумовлює актуальність обраної теми досліджень.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних, методичних аспектів та практики обліку і контролю розрахунків з оплати праці в умовах воєнних викликів на досліджуваному підприємстві, а також надання пропозицій щодо їх удосконалення.

У відповідності з метою роботи були поставлені такі **завдання** дослідження:

- Дослідити економічну сутність розрахунків з оплати праці як об’єкта обліку;
- Здійснити аналіз діючої нормативної бази з обліку і контролю заробітної плати;
- Визначити порядок первинного обліку кадрів на підприємстві;
- Надати загальну організаційно-економічну характеристику підприємства;

- Виділити особливості обліку робочого часу та особового складу на досліджуваному підприємстві;

- Дослідити облік розрахунків з оплати праці у КП «Теплопостачання міста Одеси»;

- Проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві;

- Перевірити організацію ефективної системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві;

- Надати пропозиції щодо удосконалення обліку і контролю операцій по розрахункам з персоналом.

Об'єктом дослідження є процес обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці. ***Предметом дослідження*** є сукупність теоретичних, методичних і практичних питань обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження. У роботі використовувались такі методи, як аналіз та синтез (для опрацювання облікової інформації та отримання результативних даних), статистичні методи (для визначення абсолютних і відносних величин, групування), узагальнення, графічний та табличний методи представлення даних.

Інформаційною базою дослідження слугували чинні нормативно-правові акти, наукові праці українських вчених, публікації у спеціалізованих журналах, академічні статті, матеріали наукових конференцій, інтернет-ресурси, а також первинні документи, облікові регістри та фінансова звітність КП «Теплопостачання міста Одеси».

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Сутність розрахунків з оплати праці як об’єкта обліку

Заробітна плата в системі трудових відносин відіграє вирішальне значення, оскільки підприємства самостійно визначають форми та розміри оплати праці для своїх працівників та використовувати трудові ресурси до власних потреб. З іншого боку працівники для працевлаштування обирають ті підприємства, які пропонують належні умови оплати праці.

Виняткова роль обліково-аналітичного забезпечення в процесах управління спричинює підвищену увагу до бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці як вагомого джерела інформації про фінансовий стан та результати діяльності підприємства.

Поняття заробітної плати є складним та багатогранним, тому потребує розгляду з різних позицій:

- з позиції економічної теорії;
- з позиції економіки праці;
- як аспект ринку праці;
- з позиції найманого працівника;
- з позиції роботодавця.

В економічній теорії заробітна плата – це категорія, яка відображає взаємини між підприємством чи організацією та найманим працівником щодо розподілу доходів. Однак у цьому сенсі більш доцільним є поняття «оплата праці», оскільки воно охоплює не тільки саму заробітну плату, а й інші витрати роботодавця на робітників.

З позиції економіки праці заробітна плата розглядається як винагорода або певний дохід (заробіток) у грошовому виразі за роботу, яка була виконана працівником відповідно до трудового договору. Розмір цієї винагороди відображає складність та умови праці, професійні якості працівника і результати його роботи.

Як елемент ринку праці працівник виступає як продавець своєї робочої сили, яку він пропонує за визначеною і обґрунтованою ціною.

З погляду найманого працівника заробітна плата може розглядатися як дохід за працю, який у майбутньому гарантує необхідне відтворення робочої сили.

З погляду роботодавців, заробітна плата виступає як важлива складова витрат на діяльність, яка включається в собівартість продукції (товарів, робіт, послуг). Водночас, вона є основним фактором, що зацікавлює та стимулює працівників до досягнення високих кінцевих результатів [15].

В економічній літературі через різні погляди існує чимало дискусій науковців стосовно визначення категорії «заробітна плата».

Одним із класичних тлумачень є концепція заробітної плати як ціни праці, вживане вперше у XVII столітті економістом В. Петті. Він трактував розмір заробітної плати через «природну ціну праці», який визначався мінімумом фізіологічних засобів, які необхідні для існування найманого робітника та його сім'ї [15].

Інші трактування категорії «заробітна плата» науковцями наведено а табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи до трактування категорії «Заробітна плата»

№	Автор	Трактування категорії
01	02	03
1	Алмаріна Е. А	Це об'єм матеріальних благ, які забезпечують реалізацію відтворювальної, стимулюючої і соціальної функцій і вартість якої складає основу заробітної плати»
2	Бутинець Ф. Ф.	Це оплата праці найманих працівників, яка виражає

		перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
3	Головачов О.С.	Це сукупність компенсаційних виплат, які видаються працівникам у грошовій або натуральній формі, залежно

Продовження табл. 1.1.

01	02	03
		від обсягу їх витраченої праці та внеску у загальну діяльність підприємства
4	Гринчуцький В. Забродстький В.	Це відносини найманої праці, між власником праці та власником грошей. Працівник наймається, для того щоб продати свою працю, а працедавець для покращення стану підприємства в цілому
5	Дубовська О.В.	Це фінансова компенсація, яка відображає вартість та ціну робочої сили, і виплачується працівникам за їх виконану роботу або надані послуги.
6	Дячун О.В,	Це від ціни праці, що визначається внаслідок взаємозв'язку між попитом на різні види праці та їх пропозицією на ринку
7	Жуков А.Л.	Це компенсація, що виплачується як винагорода за використання праці, і її розмір визначається як ціна праці
8	Золоторогов В. Г.	Це сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік).
9	Калина А. В.	Це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці
10	Мочерний С. В.	Це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили
11	Швиданенко Г.О.	Це сума грошового заробітку, який, зазвичай, обчислюється і виплачується згідно з трудовим договором власником або уповноваженим ним органом працівникові за виконану роботу або надані послуги

Джерело: складено за [5, 11, 15, 16, 19, 34]

А. М. Колот визначає, що «заробітна плата — це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили» [16].

І. Л. Петрова та К.Ф. Березицька трактують заробітну плату як винагороду, яка зазвичай виражається у грошовій формі, що виплачується

власником або уповноваженим ним органом працівникові за виконану ним роботу на підставі трудового договору [34].

Схожого визначення дотримується і С. В. Васильчак: «заробітна плата - це будь-який грошовий заробіток, який виплачується власником або уповноваженим ним органом працівникові за виконану роботу або надані послуги відповідно до трудового договору» [16].

С.С. Гринкевич вважає, що результативність праці в певній мірі залежить від системи оплати праці. Заробітна плата, як соціально-економічна категорія, має подвійне значення. З одного боку, вона є основним джерелом фінансових доходів працівників і відображає рівень благополуччя всіх членів суспільства. З іншого боку, правильно організована система заробітної плати стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва, що безпосередньо впливає на темпи і масштаби економічного розвитку країни [15].

Проаналізувавши визначення заробітної плати зазначених авторів можна зробити висновок, що вони сходяться в тому, що заробітна плата являє собою винагороду, вартість і ціну робочої сили та виплату за виконану роботу. Ми вважаємо, що заробітна плата – це сума грошової винагороди (компенсація), що відображає вартість та ціну робочої сили, виплачується працівникові за виконану ним роботу у процесі виробництва або управління, може бути виражена як у грошовій, так і натуральній формі.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці»: «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. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійних та ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [30].

Сутність поняття «заробітна плата», як і будь-якої економічної категорії, розкривається у її функціях. У сучасній науковій літературі

зустрічається різна кількість тлумачень функцій оплати праці, при чому зміст однієї й тієї ж функції у різних дослідників трактується по-різному. Так С.В. Мочерний визначає у своїх працях три функції: стимулюючу, відтворювальну та розподільчу. О.І. Гадзевич основними вважає стимулюючу, мотиваційну, але також розглядає ще відтворювальну та соціальну. О.А. Грішнова у своїх дослідженнях виділяє шість функцій заробітної плати, а саме: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту населення [34]. Отже науковці мають різні точки зору на функції заробітної плати, при чому значення однієї і тієї ж функції може бути зовсім різним. Найбільшої уваги з нашої точки зору заслуговують чотири функції заробітної плати, які наведені на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Функції заробітної плати

(*Джерело*: [7, с. 143])

Однак, в умовах війни в Україні роль функцій заробітної плати дещо змінилась. Так, посилилася регулююча функція для підтримки стабільності та рівноваги на ринку праці. Через забезпечення достатньої заробітної плати влада може сприяти відновленню виробництва, залучати працівників до розбудови та ремонту інфраструктури у потрібних галузях чи територіях. Тут

проявляється також і стимулююча функція - мотивувати людей залишатися на роботі та продовжувати свою діяльність навіть в умовах воєнного стану. Висока заробітна плата може стимулювати працівників до виконання складних та небезпечних завдань. Соціальна функція заробітної плати стає особливо важливою. Оскільки війна може призводити до економічної нестабільності та соціальної дезорієнтації, заробітна плата виступає як засіб соціального захисту та забезпечення мінімальних життєвих потреб населення, підтримки окремих категорій працівників, наприклад, бюджетної сфери, військових чи тих, які опинилися на тимчасово окупованих територіях тощо. У той же час у зв'язку із державною необхідністю можуть бути обмежені права найманих працівників, установлені Кодексом законів про працю, зокрема, що стосуються умов праці та її оплати.

Для врахування сучасних воєнних впливів доречної буде додаткова функція заробітної плати - збереження людського капіталу. Ще у 1988 році науковець Р. Лукас довів вплив людського капіталу, який вважається вторинним продуктом, на кінцевий продукт та на економічне зростання. Це означає, що зростання залежить від загального людського капіталу та продуктивності праці кожного працівника. За відсутності зовнішнього розвитку розвиток людського капіталу визначає темпи зростання. Тобто заробітна плата має виступати як інструмент залучення кваліфікованих працівників, особливо в оборонних та критичних галузях. Шляхом надання відповідних умов в оплаті праці можна підтримувати працівників, які володіють важливими навичками та досвідом, необхідними для успішного функціонування в умовах війни. Це важливо не тільки сьогодні, а й у повоєнний період стосовно інструментів повернення в Україну воєнних мігрантів – працездатного населення.

Заробітна плата, як і інші економічні категорії, має свою власну структуру, яка визначена Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004

року № 5. Структура включає різни види оплат, які відносяться до фонду оплати праці (рис. 1.2).

До основної заробітної плати включається: винагорода за виконану роботу; сума відсотків або комісійні нарахування; авторський гонорар. Додаткова зарплата включає: надбавки і доплати до тарифних ставок; премії та винагороди; винагороди за вислугу років, стаж роботи; оплата за працю у вихідні і святкові дні; інші виплати. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати: оплата простоїв не з вини працівника; винагороди за підсумками роботи за рік; премії одноразові, заохочення; матеріальна допомога; трудові та соціальні пільги [9]

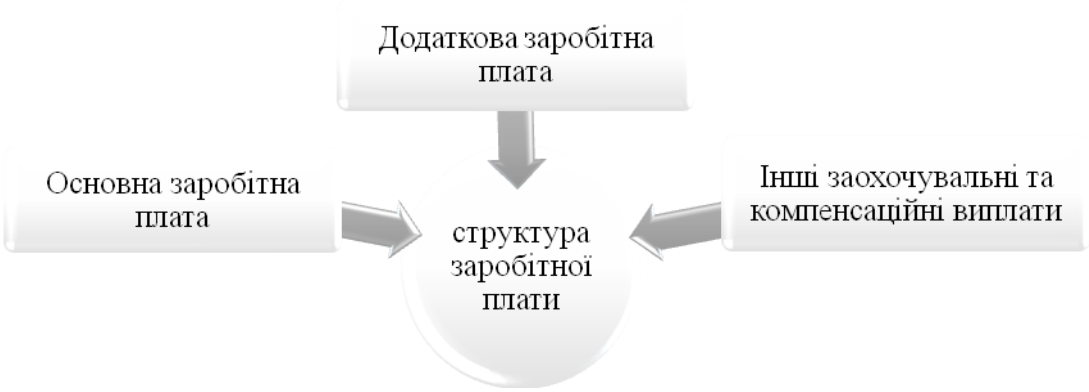


Рис. 1.2. Структура заробітної плати

(*Джерело*: [9]

Стосовно розподілу заробітної плати у наукових колах існує дискусія в частині включення одноразових та компенсаційних виплат до заробітної плати. На думку деяких науковців гарантійні і компенсаційні витрати не є частиною заробітної плати, бо мають інше цільове призначення. Тому пропонується пропонує виключити компенсаційні виплати зі структури зарплати, бо вони не пов’язані з результатами праці, а лише забезпечують відшкодування матеріальних витрат. Але якщо вони включені до загального облікового механізму, то автоматично стають складовою оплати праці.

Отже заробітна плата як соціально-економічна категорія є багатогранною та складною, має конкретну структуру і виконує важливі функції, які слід враховувати при організації і управлінні. Відмінність у сутності основних дефініцій у науковій дискусії обумовлена специфікою різних соціальних та економічних чинників.

1.2. Аналіз нормативної бази з обліку і контролю заробітної плати

В системі умов праці оплата праці відображає різноманітні інтереси сторін трудових відносин і є досить суперечливою категорією. На сьогодні в Україні існує складна багаторівнева система регулювання процесу ведення обліку та складання звітності в цілому і щодо оплати праці зокрема.

Регулювання заробітної плати відбувається не лише на рівні держави, а й передбачено на рівні підприємства (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Нормативно-правове регулювання оплати праці

Законодавчі акти, які регулюють оплату праці в Україні, можна також поділити на дві групи: ті, які регулюють безпосередньо оплату праці, та ті, які регулюють податкове навантаження на неї.

Державний рівень – це законодавче регулювання оплати праці шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, а також інших гарантій, державних норм та застосування податку на доходи фізичних осіб.

Важливість національного законодавства про заробітну плату полягає в економічній, соціальній орієнтації та ефективності. Регулювання заробітної плати базується на фінансовій здатності України та потребі збалансувати інтереси всього суспільства. Держава повинна виконувати норми та конституційні гарантії права працівника на заробітну плату, розмір якої

забезпечить адекватний рівень життя для нього та його сім'ї. У свою чергу законодавчі ініціативи на користь працівників мають відповідати інтересам усіх сторін (державі, фізичним та юридичним особам). Цілі державного регулювання оплати праці наведені на рис. 1.4.



Рис. 1.4. Цілі регулювання оплати праці

Основним документом, на якому ґрунтується законодавство, включаючи законодавство про працю, є Конституція України. Статті 43-46 Конституції України визначають права громадян в сфері праці, відпочинку, соціального захисту та безпечних умов праці. Кожен громадянин має право на отримання вчасної винагороди за свою працю, яке захищається законодавством. Держава, у свою чергу, повинна створювати необхідні умови для повної їх реалізації [8]

Трудові відносини та порядок оплати праці в Україні регулюється Кодексом законів про працю України та Законом України «Про оплату праці». Проте, в умовах воєнного стану, організація праці та вимоги до оплати праці, як і інші сфери економічного життя країни, зазнали суттєвих змін. Ці зміни закріплені в Законі України від 15.03.2022 р. № 7160 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу» [31], який в умовах воєнного стану має пріоритет над іншим законодавством у галузі праці, а тому норми законодавства про працю, які суперечать цьому закону не застосовуються.

До основних змін в трудовому законодавстві відносяться питання інформування населення та працівників, підстав припинення трудового

договору, нарахування винагород та компенсацій в умовах воєнного часу, питання тривалості робочого дня, звільнення тощо.

Держава здійснює регулювання оплати праці персоналу підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру гарантованої мінімальної заробітної плати, інших державних гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, які фінансуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України під час затвердження Державного бюджету України. Станом на 01 січня 2025 року мінімальна заробітна плата була встановлена на рівні 8 000 грн. У 2026 році існує ймовірність її збільшення, оскільки в Бюджетній декларації на 2026-2028 рр. її розмір зазначається на рівні 8 688 грн.

Податкове навантаження на заробітну плату визначає Податковий кодекс. Із заробітної плати працівників справляються два обов'язкові утримання – це податок на доходи фізичних осіб та військовий збір. Ще одне нарахування здійснюється на заробітну плату – єдиний соціальний внесок. Платниками податку на доходи фізичних осіб є фізичні особи-резиденти, які отримують доходи з джерелом їх походження в Україні і за кордоном.. Ставка ПДФО визначається Податковим кодексом і для заробітної плати становить 18 % суми загального місячного (річного) оподаткованого доходу працівника. Ставка військового збору з 2025 року становить 5%. Утримання та перерахування ПДФО і військового збору до бюджету здійснюється під час виплати доходу.

Відповідно до закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування» [29], підприємства зобов'язані нараховувати і сплачувати в Пенсійний фонд єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ). Ставка ЄСВ

застосовується як до зарплати, так і до лікарняних, і декретних і становить 22 % для працівників-інвалідів вона становить 8,41 % бази оподаткування.

Для правильної організації обліку розрахунків з оплати праці на будь-якому підприємстві необхідно керуватися відповідними законодавчими та нормативними актами. Чинними офіційними документами щодо розрахунків з оплати праці є:

1. Кодекс Законів про працю України, який визначає правовідносини власників чи керівників підприємства з найманими працівниками. Кодекс вимагає встановлення на підприємстві єдиного порядку оформлення приймання, звільнення та переведення співробітників.

2. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 року, в якому визначені основні загальні положення щодо оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з установами всіх форм власності. Він визначає принципи економічної, правової та організаційної компенсації працівникам, зайнятим за трудовими договорами з усіма видами власності та органами управління.

3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення середньої заробітної плати» № 100 від 08.02.1995 року, де наведений розрахунок середньої заробітної плати для обчислення таких виплат, як відпускні, оплати днів відрядження, вихідної допомоги тощо.

4. Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 з подальшими змінами та доповненнями визначає гарантії права на відпустки, умови, тривалість і порядок їх надання працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров’я, виховання дітей, задоволення власних потреб та інтересів, й всебічного розвитку працівника.

5. Закон України «Про охорону праці» № 2694-XII від 14.10.1992 з подальшими змінами та доповненнями встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні , визначає перелік основних прав громадян, які стосуються охорони життя та здоров’я у процесі трудової

діяльності, сприяє регулюванню відносин між власниками підприємств та співробітниками з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

6. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-XII від 01.07.1993 з подальшими змінами та доповненнями надає правові засади розробки, складання та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів співробітників та керівництва підприємства.

7. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» № 1282-XII від 03.07.1991 з подальшими змінами та доповненнями, який гарантує компенсацію втрати грошових доходів у зв'язку зі збільшенням індексу споживчих цін. Дію цього закону було призупинено та поновлено у січні 2025 року.

8. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI від 08.07.2010 з подальшими змінами та доповненнями визначає принципи та механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування на нарахування єдиного соціального внеску.

9. Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» № 489 від 05.12.2008 з подальшими змінами та доповненнями.

10. Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 від 13.01.2004 містить вимоги щодо розрахунку фонду оплати праці найманих працівників, розміру та структури заробітної плати.

11. Інструкція зі статистики кількості працівників № 286 від 28.09.2005 року з подальшими змінами та доповненнями використовується для розрахунку статистичної інформації щодо кількості працівників на підприємстві.

12. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» містить вимоги для розрахунку середньої зарплати при наданні працівникам щорічної відпустки,

додаткових відпусток, переведенні вагітних жінок, службових відряджень, тимчасовій втраті працездатності та інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати проводяться виходячи із середньої заробітної плати.

Облік оплати праці також регулюється стандартами. Якщо підприємство керується концептуальною основою складання фінансової звітності по національним стандартам, то для розрахунків з персоналом використовується Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 26 «Виплати працівникам», який визначає головні принципи формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (в грошовій та не грошовій формах) за роботи, виконані найманими працівниками, та її представлення у фінансовій звітності.

Якщо концептуальною основою є міжнародні стандарти фінансової звітності, то необхідно керуватися Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам».

Зазначені стандарти містять багато спільного, оскільки НП(С)БО 26 ґрунтується на МСБО 19, проте він містить менш складні для сприйняття методологічні засади. Це спричинено національними особливостями, а також неодноразовими спробами адоптувати положення МСФЗ до національного законодавства. У НП(С)БО також значно менше пунктів і вимоги національного стандарту можна інтерпретувати по-різному, що в подальшому може призвести до неоднозначності обліку та виникнення помилок. До того ж МСБО 19 «Виплати працівникам» містить окрім заробітної плати, виплат за невідпрацьований час та премій виплати пов’язані з участю працівників у прибутках підприємства, різні винагороди в не грошовій формі та внески на соціальне забезпечення. Проте стосовно розкриттів у Примітках до фінансової звітності інформації щодо виплат працівникам МСБО не надає повного розкриття.

Головною рекомендацією в покращенні обліку виплат працівникам за НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» може бути розробка внутрішніх

детальних рекомендаційних документів, які на основі складених типових ситуацій дадуть можливість зрозуміти особливості обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

НПСБО 1 окреслює загальний порядок формування інформації щодо розрахунків з оплати праці на підприємстві у формах фінансової звітності. А інформацію стосовно поточних зобов'язань підприємства щодо яких належить заборгованість за розрахунками з оплати праці в системі бухгалтерського обліку висвітлює НПСБО 11.

У зв'язку військовими діями в Україні з 15.03.2022 р. розрахунки з оплати праці тимчасово регулюються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який втратить чинність після припинення або скасування воєнного стану. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»» [31].

В умовах воєнного стану особливої уваги заслуговує Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу», який регулює відносини між державою і громадянами України у зв'язку з виконанням ними конституційного обов'язку щодо захисту країни, та визначає загальні засади проходження в Україні військової служби. На підставі цього закону військовим надаються гарантії та пільги.

Окрім державного регулювання оплати праці існує договірне, яке здійснюється шляхом укладання системи угод на відповідних рівнях відповідно до законодавства: генеральна угода, галузева (міжгалузева) угода, територіальна угода та колективний договір.

Контроль за дотриманням норм законодавства в частині розрахунків з оплати праці мають Міністерство праці та його органи, фінансові органи,

органи ДПС, професійні спілки та інші організації, які захищають інтереси найманих працівників.

Схематично систему регулювання розрахунків з оплати праці можна представити на рис. 1.5.



Рис. 1.5. Система організації регулювання розрахунків з оплати праці

(Джерело: [14])

Отже, в результаті аналізу трудового, податкового та бухгалтерського законодавства України можна зробити висновок, що право на працю є гарантованим державою, а нормативно-правове регулювання забезпечує справедливість законність та відповідність процесу оплати праці вимогам законодавства. Розрахунки з оплати праці регулюється значною кількістю нормативних актів, які доповнюють один одного. В умовах воєнного стану в Україні діють тимчасові закони, які враховують військові впливи.

1.3. Первинний облік кадрів на підприємстві

Ефективна організація кадрового обліку є підґрунтям для обліку робочого часу та нарахування заробітної плати і вимагає досконалого знання та дотримання чинного трудового законодавства України та інших нормативних актів оскільки є досить складним і трудомістким процесом. Також важливо стежити за змінами законодавства в сфері кадрів. Більшість кадрових документів в Україні зазвичай складаються на основі стандартних форм, які мають затверджені правила оформлення. Ми вважаємо, що кадровий облік – це систематичний облік персоналу компанії, особистих і розрахункових документів. Великі компанії для здійснення кадрового обліку мають спеціалізовані відділи, а малі та середні підприємства все частіше віддають кадрове діловодство на аутсорсинг.

Аспекти, які охоплює кадровий облік, наведені на рис. 1.6.

На підставі наведеного рисунку можна виділити основні обов’язки кадровиків:

– підписання договорів (контрактів) з працівниками;

– видача необхідних довідок персоналу;

– формування особових справ для кожного працівника з документами та інформацією про них;

– контроль за проведенням медичних оглядів працівників та відповідність їхнього стану вимогам безпеки та охорони праці;

– планування та організація навчань з питань охорони праці для персоналу для забезпечення їх безпеки на робочому місці;

– підготовка звітів, які відображають результати трудової діяльності персоналу та інші важливі показники для аналізу та прийняття управлінських

рішень.



Рис. 1.6. Аспекти кадрового обліку

Кадровий облік на підприємстві є обов'язковим незалежно від кількості працівників, форми власності та виду діяльності. Він включає в себе такі етапи:

1. Підготовка первинних документів, яка включає:

- підготовку всіх необхідних документів, пов'язаних з кадрами, наприклад, премії, відпустки, звільнення, відрядження та приймання на роботу;
- складання штатного розкладу, в якому визначається кількість та розподіл працівників за різними посадами;
- ведення табелю обліку загального робочого часу співробітників.

2. Оформлення кадрових документів, куди відноситься:

- підготовка листків непрацездатності для працівників;
- видача довідок з місця роботи ;

• оформлення всіх необхідних документів для звільнення співробітника відповідно до законодавства України.

3. Ведення кадрового обліку, до якого відноситься:

• заповнення особових справ та зберігання важливих даних;

• ведення реєстрів наказів у журналах обліку щодо прийому, звільнення та інших адміністративних рішень;

• розробка графіку відпусток та облік ведення залишку невикористаних відпусток.

4. Підготовка та подача звітності у відповідні органи.

5. Моніторинг основних ризиків, пов’язаних із можливими штрафами та відповідальністю за порушення трудових норм.

Серед суттєвих викликів, які стоять перед первинним обліком кадрів є цифрова трансформація та автоматизація. Впровадження нових технологій потребує навчання персоналу та містить ризики забезпечення безпеки даних. Збільшення кількості персональних даних, які обробляються в кадрових відділах, створює нові виклики щодо захисту цих даних від порушень та кібератак.

Бурхливі зміни в законодавстві створюють виклик у веденні коректного обліку кадрів та виконанні всіх необхідних нормативних вимог.

Для зменшення ризику помилок через ручну роботу та більш ефективного кадрового процесу і вирішення проблем первинного обліку кадрів можна вжити заходи, спрямовані на підвищення використання спеціалізованих програмних та інформаційних систем для управління персоналом та ведення кадрового обліку.

Повномасштабне вторгнення та війна суттєво вплинули на ведення кадрового обліку. Особливості організації кадрового обліку під час війни регулює Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX, який було прийнято 24 березня 2022 року. Додатково було випущено роз’яснення Мінекономіки

України щодо процедур та дій роботодавців. Але багато питань щодо того, як втілити ці рекомендації на практиці, без порушення прав працівників, забезпечувати коректний облік та дотримуватися вимог законодавства під час воєнного стану залишається.

Серед основних проблем кадрового обліку в умовах воєнного стану можна виділити наступні:

– Порядок функціонування відділу кадрів і перелік обов'язкових кадрових документів, які потрібно оформляти під час війни;

– Дії в разі пошкодження чи втрати кадрової документації;

– Регламентація дистанційного режиму праці та взаємодія між працівником та роботодавцем;

– Табелювання працівників за обставин під впливом війни;

– Трудові книжки та їх зберігання;

– Подання кадрової звітності.

Роботодавець несе відповідальність за організацію ведення кадрового обліку та зберігання кадрової документації і під час дії воєнного стану. Тому підприємство має визначити спосіб функціонування свого відділу кадрів і перелік кадрових документів, які слід оформлювати в такий період. Отже дотримання правил щодо оформлення і зберігання кадрових документів під час воєнного стану, встановлених трудовим законодавством є обов’язком роботодавців проте вони самостійно враховують конкретні обставини та при необхідності застосовують власні процедури і регламенти, відхиляючись від стандартних правил.

Для раціональної організації кадрового обліку особливо під час дії воєнного стану необхідно внести зміни до інструкції з кадрового діловодства підприємства і визначити які кадрові документи обов’язково потрібно буде оформляти, а які можуть бути відкладені до завершення воєнного стану. Для збереження кадрової документації доцільно зробити електронні копії та

зберігати їх на різних носіях чи хмарних сховищах. Ці заходи сприятимуть збереженню даних у разі виникнення непередбачуваних ситуацій.

Руйнування та пошкодження на підприємствах спричинені бойовими діями підсилили проблему трудових книжок працівників. Оскільки багато було втрачено. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» № 1217-IX від 05.02.2021 року з 10 червня 2021 року в Україні діють електронні трудові книжки як аналог паперових трудових книжок. Протягом п’яти років працівники та роботодавці мають можливість перевести інформацію з трудових книжок в електронний формат. Після перевірки Пенсійним фондом та внесення відповідних даних до Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування, формується остаточна версія електронної трудової книжки. Паперова ж версія зберігається у працівника і за бажанням вона може використовуватися паралельно з електронною [26].

У підсумку розглянуті заходи зі збереження електронних копій документів у безпечних місцях будуть сприяти відновлення кадрової інформації у разі її знищення.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА КП «ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ МІСТА ОДЕСИ»

2.1. Загальна організаційно-економічна характеристика КП «Теплопостачання м. Одеси»

Дослідження практики обліку розрахунків з оплати праці та особливостей документального оформлення доцільно починати з ознайомлення з підприємством, яке підлягає дослідженню. Комунальне підприємство «Теплопостачання міста Одеси» є провідною компанією з виробництва, транспортування та постачання теплової енергії, яке розпочало діяльність понад 70 років тому.

У 2026 році рішенням Одеської міської ради від 27.06.06 №101-V підприємство реорганізувалось в КП «Теплопостачання міста Одеси» шляхом злиття двох комунальних підприємств «Одесатеплоенерго» і «Одестеплокомуненерго».

За даними системи Youcontrol юридична адреса підприємства – м. Одеса, вул. Балківська, буд. 1-Б (Додаток А).

Форма власності державна.

Підприємство надає послуги з централізованого водопостачання та централізованого водовідведення споживачам міста Одеса. Також передбачені такі види діяльності:

- 71.20 Технічні випробування та дослідження;
- 33.12 Ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення;
- 33.13 Ремонт і технічне обслуговування електронного й оптичного устаткування;
- 33.20 Установлення та монтаж машин і устаткування;
- 42.21 Будівництво трубопроводів;

- 42.22 Будівництво споруд електропостачання та телекомунікацій.

На сьогоднішній час підприємство є сучасним промислово-комунальним підприємством по виробленню і транспортуванню теплової енергії, в експлуатації якого знаходяться 11 великих районних та квартальних котелень, 137 дрібних котелень, 784 км. теплових мереж, 127 центральних теплопунктів, адміністративні будівлі та виробничі корпуси.

У Статуті КП «ТМО» визначений наступний предмет діяльності:

– виробництво котельними підприємствами теплової енергії;

– транспортування, розподіл та реалізація теплової енергії;

– виготовлення, ремонт та наладка котлів, обладнання котелень, центральних теплових пунктів та теплових мереж;

– будівництво та ремонт теплових мереж;

– налагодження теплоенергетичного обладнання;

– установка, монтаж, налагодження, ремонт обладнання виробництва, постачання, споживання теплової енергії та контролю за її використанням;

– ремонт, налагодження контрольно-вимірювальних приладів і автоматики, систем зв'язку.

У діяльності підприємство підпорядковується Господарському Кодексу України, Кодексу законів про працю України та іншому чинному законодавству. Підприємство діє на підставі статуту (Додаток Б), є юридичною особою, має самостійний баланс, поточний та інші рахунки в банках, печатку з власним найменуванням та штампи для діловодства, бланки, інші атрибути юридичної особи, може від свого імені володіти, користуватися та розпоряджуватися власним майном відповідно до його призначення і предмету діяльності, а також укладати договори, набувати майнові та пов'язані з ними немайнові права.

Джерелом формування майна виступають: грошові та майнові внески засновника – Одеської міської Ради, доходи від виробництва, транспортування та поставки теплової енергії.

В структуру підприємства входять шість експлуатаційно-ремонтних районів, чотири цехи та три служби. На виробничу діяльність підприємства з виробництва, постачання та транспортування теплової енергії магістральними та місцевими (розподільчими) тепловими мережами є безстрокові ліцензії, видані Національною комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг

На підприємстві впроваджено лінійно-функціональну структуру управління, яка характеризується оперативністю у прийнятті управлінських рішень; високими відповідальністю керівництва та лінійних працівників; професійністю спеціалістів функціональних підрозділів та ефективністю координації процесів.

Організаційна структура КП «Теплопостачання міста Одеси» наведена на рис. 2.1.

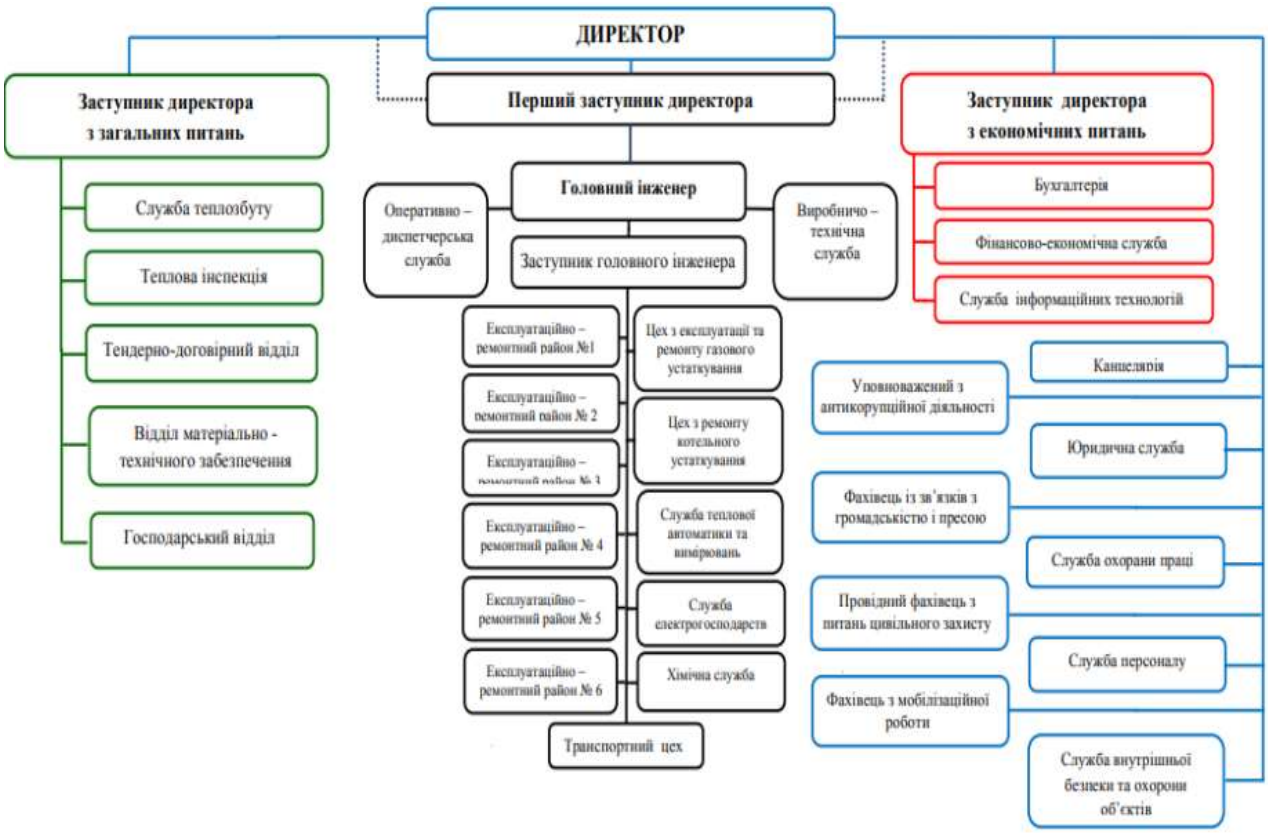


Рис. 2.1. Організаційна структура КП «ТМО»

(*Джерело*: складено за даними підприємства)

Так, на чолі підприємства стоїть директор, а у його прямому підпорядкуванні знаходяться: перший заступник, заступник директора по загальним питанням, заступник директора з економічних питань.

Бухгалтерська служба представлена чотирнадцятьма працівниками на чолі з головним бухгалтером (рис. 2.2.) Робота відділу бухгалтерії підпорядковується Положенню про бухгалтерію, в якому визначено основні задачі, організацію і її права Головному бухгалтеру підпорядковуються заступник головного бухгалтера, бухгалтер по обліку заробітній платі, бухгалтер обліку ТМЦ, бухгалтер обліку основних засобів, бухгалтер з обліку виробництва.



Рис. 2.2. Структура бухгалтерії КП «ТМО»

(*Джерело*: складено за даними підприємства)

До обов'язків головного бухгалтера входить забезпечення дотримання на підприємстві встановлених єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку, складання та подання фінансової звітності у встановлені строки,

організація контролю відображення на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій.

До обов'язків бухгалтерів входить проведення операцій з розрахунків з бюджетом, розрахунок заробітної плати співробітників, облік основних засобів, організація робочої документації та її подальший розподіл і архівація, а також проведення операцій зі складом, тощо.

Компанія є платником податку на прибуток на загальних засадах, платником податку на додану вартість та інших обов'язкових податків та зборів.

Бухгалтерський облік на КП «Теплопостачання м. Одеси» ведеться відповідно Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій і розробленим на його основі робочим планом рахунків. Для забезпечення необхідної деталізації облікової інформації, також введено додаткові субрахунки.

На підприємстві використовується автоматизована система обробки облікових документів з використанням автоматизованої комп'ютерної системи бухгалтерського обліку «IT-Enterprise. Бухгалтерія». Служба теплозбуту застосовує спеціалізований програмний комплекс «БІАС».

Бухгалтерський облік ведеться за Міжнародними стандартами фінансової звітності, що введені в дію згідно з чинним законодавством України і компанія відноситься до суспільно значимих.

Основні показники господарської діяльності, які характеризують фінансовий стан підприємства наведені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Показники фінансового стану у 2024 році

№	Стаття	31.12.2023		31.12.2024		Зміна	
		тис. грн	%	тис. грн	%	Абсолютна	%
01	02	03	04	05	06	07	08
1.	Активи, всього, у тому числі:	2 255 571	100	2 842 160	100	586 589	26,0
1.1.	Необоротні активи	900 429	39,92	1 196 278	42,09	295 849	2,17

Продовження табл. 2.1

01	02	03	04	05	06	07	08
1.2.	Оборотні активи: у т.ч						
1.2.1.	- запаси	160 654	7,12	174 941	6,16	14 287	-0,97
1.2.2.	-дебіторська заборгованість	632 737	28,05	851 321	29,95	218 584	1,90
1.2.3.	-грошові кошти	110 284	4,89	113 246	3,98	2 962	-0,90
1.2.4.	-інші оборотні активи	451 467	20,02	506 374	17,82	54 907	-2,20
2.	Джерела активів всього, у т.ч.:	2 255 571	100	2 842 160	100	586 589	26,0
2.1.	Власний капітал, у т.ч.:	-925 021	-41,01	-826 929	-29,10	98 092	11,92
2.1.1.	зареєстрований капітал	5	0,00	5	0,00	0	0,00
2.1.2.	нерозподілений прибуток	-1 317 810	-58,42	-1 288 043	-45,32	29 767	13,11
2.1.3.	додатковий капітал	392 789	17,41	461 114	16,22	68 325	-1,19
2.2.	Довгострокові зобов'язання	547 372	24,27	461 228	16,23	-86 144	-8,04
2.3.	Поточні зобов'язання	2 633 220	116,74	3 207 861	112,87	574 641	-3,88

Джерело: складено за даними підприємства (Додатки В, Г)

Як свідчать дані табл. 2.1. у компанії за 2024 рік збільшились загальні активи на 26% або на 585 589 тис. грн як за рахунок необоротних активів на 295 849 тис. грн. так і оборотних на 290 740 тис. грн. У структурі активів найбільшу частку займають необоротні активи. На підприємстві протягом року збільшилась вартість дебіторської заборгованості, що свідчить про посилення проблеми неплатежів від населення. Джерелом ресурсів на підприємстві виступають позикові кошти. Власний капітал від'ємний за рахунок накопиченого збитку від діяльності. При чому за рахунок отриманого у 2024 році прибутку та збільшення дооцінок вдалось зменшити від'ємний капітал на 98 092 тис. грн. Довгострокові зобов'язання у 2024 році порівняно з 2023 роком зменшились на 86 144 тис. грн. і їх частка на кінець року складає 16,23 %. Поточні зобов'язання збільшились на 574 641 тис. грн., а їх частка у структурі активів зменшилась на 3,88%.

Інформація про фінансові результати діяльності КП «ТМО» за 2023 та 2024 роки наведена у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Показники прибутковості Звіту про фінансові результати

№	Показник	2023	2024	Відхилення
01	02	03	04	05
1	Чистий дохід від реалізації	1 734 782	1 982 645	247 863
2	Собівартість реалізації	2 284 336	2 581 642	297 306
3	Валовий прибуток	-549 554	-598 997	-49 443
4	Результат від операційної діяльності	-117 274	-24 226	93 048
5	Результат до оподаткування	-147 491	-95 433	52 058
6	Податок на прибуток		-24 568	-24 568
7	Чистий фінансовий результат	-147 491	-120 001	27 490

Джерело: складено за даними підприємства (Додатки В, Г)

За даними таблиці 2.2 у компанії за звітній період збільшились доходи від реалізації на 247 863 тис. грн. та собівартість на 297 306 тис. грн. Через те, що собівартість збільшилась швидше ніж виручка валовий прибуток зменшився на 49 443 тис. грн. результат від операційної діяльності за 2024 рік – збиток, який склав 24 226 тис. грн і за рахунок зменшення інших операційних витрат та збільшення інших операційних доходів зменшився на 93 048 тис. грн. порівняно з попереднім роком. Загальний результат діяльності – збиток, який зменшився у 2024 році порівняно з 2023 роком на 52 058 тис. грн. Також у поточному періоді компанія в декларації з податку на прибуток отримала прибуток і було нараховано витрати з податку на прибуток у сумі 24 568 тис. грн., що додатково зменшило чистий фінансовий результат. Порівняно з 2023 роком чисті збитки зменшились на 27 490 тис. грн.

В цілому виручка від реалізації помірно збільшується за рахунок підвищення тарифів на теплопостачання і у 2024 році порівняно з 2023

роком збільшилась на 14,29%. Динаміка виручки да 15 років наведена на рис. 2.3.



Рис. 2.3. Динаміка збільшення продажів за період 2010-2024 рр.

(*Джерело*: складено за даними фінансової звітності підприємства)

Рентабельність діяльності за 2021-2024 роки наведена на рис. 2.4.

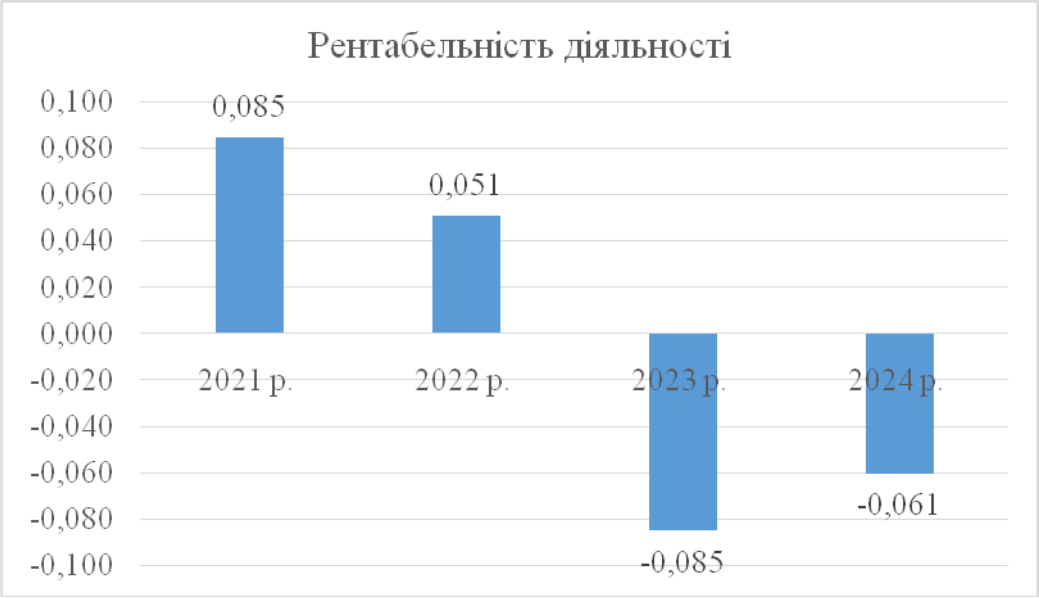


Рис. 2.4. Рентабельність діяльності за 2021-2024 рр.

(*Джерело*: складено за даними фінансової звітності підприємства)

Рис. 2.4 свідчить про низьку рентабельність діяльності підприємства і негативну тенденцію У 2021-2022 році підприємство отримувало прибуток від діяльності, а у 2023 та 2024 роках отримувала збитки.

Ефективність використання ресурсів характеризується їх оборотністю, яка відображає швидкість їх перетворення у грошову форму та впливає на платоспроможність підприємства.

Показники оборотності активів КП «Теплопостачання міста Одеси» наведені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Показники оборотності КП «ТМО»

Показник	2023 рік	2024 рік	Зміна
01	02	03	04
Коефіцієнт оборотності активів	1,577	0,778	-0,799
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1,345	1,321	-0,024
Коефіцієнт оборотності торгової дебіторської заборгованості	3,747	3,218	-0,529
Коефіцієнт оборотності запасів	17,671	15,385	-2,285

Джерело: складено за даними підприємства (Додатки В, Г)

За даними табл. 2.3 у КП «Теплопостачання міста Одеси» зменшились показники оборотності. Коефіцієнт оборотності активів зменшився на 0,799 і його значення менше одиниці.

Коефіцієнт оборотності оборотних активів зменшився на 0,024, коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості зменшився на 0,529 і складає 3,218. Тобто компанія рідше отримує грошові кошти від покупців чи надає більші відтермінування в погашенні заборгованості. Коефіцієнт оборотності запасів зменшився на 2,285 і одна гривня запасів генерує 15,385 грн. продажів. Отже компанія зменшила ефективність використання своїх активів.

Фінансова стійкість підприємства характеризується його платоспроможністю, яка наведена в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Показники ліквідності ТОВ «ОТК»

№ з/п	Показник	2023	2024	Зміна
01	02	04	05	06
1	Коефіцієнт покриття	0,515	0,513	-0,002
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,454	0,459	0,005
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,042	0,035	-0,007

Джерело: складено за даними фінансової звітності (Додатки В, Г)

За даними табл. 2.4 показники ліквідності КП «ТМО» знаходяться нижче нормативних значень. Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності) зменшився н 0,02 і складає 0,513 у 2024 році. Коефіцієнт швидкої ліквідності збільшився на 0,005 і складає 0,459. Коефіцієнт абсолютної ліквідності зменшився на 0,007 і складає 0,035. Отже у компанії недостатньо оборотних активів і грошових коштів для покриття поточних зобов’язань і необхідно звертати прицільну увагу на показники та проводити дії для підвищення показників ліквідності.

2.2. Особливості обліку робочого часу та особового складу в КП «Теплопостачання міста Одеси»

Основними об’єктами обліку розрахунків з оплати праці є наступні:

– робочий час.

– виробіток та контроль за дотриманням його норм.

– форми та системи оплати праці.

– розрахунки за виплатами працівникам.

– організація документообігу розрахунків з оплати праці та відображення інформації про оплату праці у фінансовій звітності.

Документальне оформлення розрахунків з оплати праці між найманими працівниками та роботодавцем супроводжується великою кількістю облікових документів типових та нетипових форм, які мають відповідати певним загальноприйнятим вимогам, таким як: своєчасне складання, достовірність показників, заповнення всіх реквізитів, необхідних для надання документам юридичної сили, коректне оформлення відповідно до діючих трудових угод та контрактів, а також врахування фактично відпрацьованого часу і положень колективного договору.

У КП «Теплопостачання міста Одеси» зареєстрований в органах самоврядування і включає загальні положення, які визначають зобов'язання сторін, що виникають при установленні трудових відносин, а також пільги, компенсації та режим роботи.

Також на початку кожного року затверджується керівнико підприємства штатний розклад. В ньому визначений склад працівників, їх кількість та фонд оплати праці для кожної штатної одиниці. Штатний розклад відповідає положенням щодо структури управління підприємством, встановлює планову кількість працівників з урахуванням співвідношення спеціалістів різної кваліфікації та контролює рівень витрат на оплату праці.

Формування первинних документів, які підтверджують трудові відносини та фактично відпрацьований час або виконану роботу (надані послуги) є відправною точкою для обліку праці.

У КП «Теплопостачання міста Одеси» існує кадрова служба, яка займається оформленням всі документів по особовому складу, які стосуються приймання на роботу, руху кадрів на підприємстві та звільнення. Своєчасність надання інформації відносно кадрових змін та переміщень безпосередньо впливає на якість обліку нарахування та розрахунків із заробітної плати з працівниками КП «Теплопостачання міста Одеси» , отже

організація особового складу працівників підприємства є складовою організації бухгалтерського обліку заробітної плати в цілому.

Компанія використовує типові форми первинної облікової документації з обліку особового складу, використання робочого часу та розрахунків з працівниками із заробітної плати, затверджені Наказом Державного комітету статистики України від 05.12.08 р. № 489.

Для зарахування на роботу складається Наказ про приймання на роботи за типовою формою П-1 (Додаток Д). Наказ складається на підставі заяви працівника у відділі кадрів. У Наказі не визначаються надбавки, які належать працівнику, тому доцільно їх в ньому проставляти. Компанія відмовилась від використання трудових книжок і вносить інформацію до електронних трудових книжок шляхом обміну інформацією на порталі Пенсійного фонду України. Відділ кадрів ознайомлює найманого працівника під підпис про умови праці, правила трудового розпорядку та наявність на робочих місцях небезпечних та шкідливих виробничих факторів та проводить інструктаж та навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків та розповідається правила поведінки у разі виникнення аварії або техногенної катастрофи.

На кожного працюючого відкривається особова картка, в якій фіксуються анкетні та інші дані про трудову діяльність на підприємстві – навчання, підвищення розряду, переводи на іншу роботу тощо (Додаток Е). В картці також працівнику привласнюється табельний номер, по якому він враховується в табелі обліку робочого часу і у всіх інших документах з нарахування заробітної плати. Табельні номери встановлюються на підприємстві по порядково-серійній системі, причому кожному виробничому підрозділу відводиться власна серія номерів. При переведенні в інший структурний підрозділ чи звільненні працівника табельний номер не привласнюється іншому працівнику протягом 3х років. В особових картках підприємство не завжди проставляє інформацію про надані відпустки. Також в світлі дії воєнного стану доцільно переоглянути існуючі особові картки на

предмет заповнення всіх відомостей, які стосуються військового обліку. Також на деяких картках відсутні фотокартки.

Через дистанційну роботу деяких працівників кадрової служби не завжди своєчасно проставляється інформація в особові картки стосовно змін місце проживання та родинних зв’язків.

Контроль за дотриманням трудового режиму ведеться за допомогою табельного обліку. В табелі наводиться інформація про прихід на роботу, відхід з роботи, з’ясовуються причини запізнень і нез'явлень, отримуються дані про фактично відпрацьований час. Інформація з табелів використовується для складання звітності про наявність і рух робочого часу, стан трудової дисципліни. Перевірка виробничих можливостей кожного робочого місця і найпродуктивніших методів праці, виявлення втрати робочого часу потребує систематичного спостереження і вивчення витрат робочого часу, які також визначаються у табелі обліку робочого часу.

У КП «Теплопостачання міста Одеси» табель обліку робочого часу складається окремо в кожному структурному підрозділі (Додаток Ж). У табель вносяться відомості про відпрацьований час, надурочні години, затримки та неявки на роботу. Робочим часом вважається період, коли працівник, відповідно до укладеного трудового договору та правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, виконує покладені на нього трудові обов’язки.

Правило табелювання розповсюджується на всі категорії: прийнятих на постійну, тимчасову, сезонну роботу, а також практикантів та учнів, прийнятих на період виробничої практики або канікул з оплатою праці. Працівник, відповідальний за складання табелю, кожного дня проставляє відпрацьовані години або неявки на роботу по кожному працівнику. У нижню частину рядків вноситься характеристика відпрацьованих годин (надурочні, нічні, години роботи у вихідні та святкові дні тощо) та причини нез’явлень на роботу - види відпусток, тимчасова непрацездатність, прогули, простої, страйки, переведення на неповний робочий день, інше. Графік

роботи працівників підприємства визначається Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства (ст. 142 КЗпП) та Колективним договором.

Табель двічі на місяць передається в бухгалтерію для нарахування авансу та остаточного розрахунку по заробітній платі. Після закінчення місяця табель закривається, тобто в нім підраховується за кожним працівником кількість днів явок на роботу та їх причини, кількість невідпрацьованого часу; загальна кількість відпрацьованого часу, зокрема у нічні зміни, понаднормові тощо. Документ підписується начальником підрозділу, табельником і здається в бухгалтерію.

Інформація, наведена в табелі обліку робочого часу використовується для:

1) обліку використання робочого часу всіх категорій працівників;

2) розрахунків заробітної плати працівникам підприємства, особливо тим категоріям працівників, які працюють по погодинній системі оплати праці або на окладах;

3) оперативного контролю за дотриманням персоналом встановленого режиму робочого часу і трудової дисципліни;

4) складання статистичної звітності по праці і використанню робочого часу.

При припиненні трудових взаємовідносин з працівниками складається наказ про припинення трудового договору (Додаток З), в якому наводяться причини звільнення та розраховується розмір вихідної допомоги, за належності. Відділ кадрів також надсилає через портал Пенсійного фонду інформацію про відповідний запис в трудовій книжці працівника.

Для оформлення щорічної та інших видів відпустки, що надається працівникам відповідно до чинного законодавства, та графіками відпусток, застосовується «Наказ про надання відпустки» (ф. П-3), який заповнюється у двох примірниках (Додаток . Один – залишається у відділі кадрів, а другий у – надається у бухгалтерію для нарахування відпускних працівнику (додаток

И). Бухгалтерія складає до наказу розрахунок середньої заробітної плати та суму відпускних.

Також до кадрової документації включаються: накази про відрядження;

– накази про преміювання;

– розпорядчі документи про заохочення та попередження;

– накази про компенсації за невикористану відпустку, тощо.

Військові дії та мобілізація додали додаткові обов’язки на працівників кадрової служби. Для підприємств, що здійснюють виробництво, транспортування теплової енергії перебачено бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час до 75 %. від загальної кількості військовозобов'язаних працівників таких суб'єктів господарювання. Тому необхідно ретельно стежити за правильністю заповнення документів для бронювання періоду, на який надається відстрочка для працівників.

Дослідивши первинні кадрові документи КП «Теплопостачання міста Одеси» можна зробити висновок, що облік особового складу та використання робочого часу ведеться у відповідності до діючого законодавства. Це також підтверджується результатами перевірок Держпраці без суттєвих зауважень.

2.3. Облік розрахунків з оплати праці у КП «Теплопостачання міста Одеси»

На підставі первинних документів з кадрового обліку відбувається нарахування заробітної плати та інших виплат персоналу.

Порядок оплати праці в КП «ТМО» визначено в Положенні про оплату праці. В ньому документі наведена інформація по організацію оплати праці на підприємстві, а саме зарплата нараховується двічі на місяць: виплата авансу відбувається до 15 числа і виплата основної частини до 30 (31) числа кожного місяця. Визначено системи та форми оплати праці, що

застосовуються для всіх категорій персоналу, наведено розміри доплат, надбавок і компенсацій та інших преміальних систем.

Розрахунок належних оплат проводиться в розрахунково-платіжних відомостях. Для цього обробляються результати складання табелю обліку робочого часу і визначаються оплати, що базуються на погодинній системі та окладі. Зведені розрахунково-платіжні відомості на КП «ТМО» складаються щомісячно по підрозділах, службах та відділах з групуванням прізвищ працюючих у розрізі категорій в електронному вигляді. Таке групування сприяє оперативному складанню звітності з праці та заробітної плати, контролю за її використанням та напрямками витрат.

Загальна схема організації обліку розрахунків з оплати праці наведена на рис. 2.5.

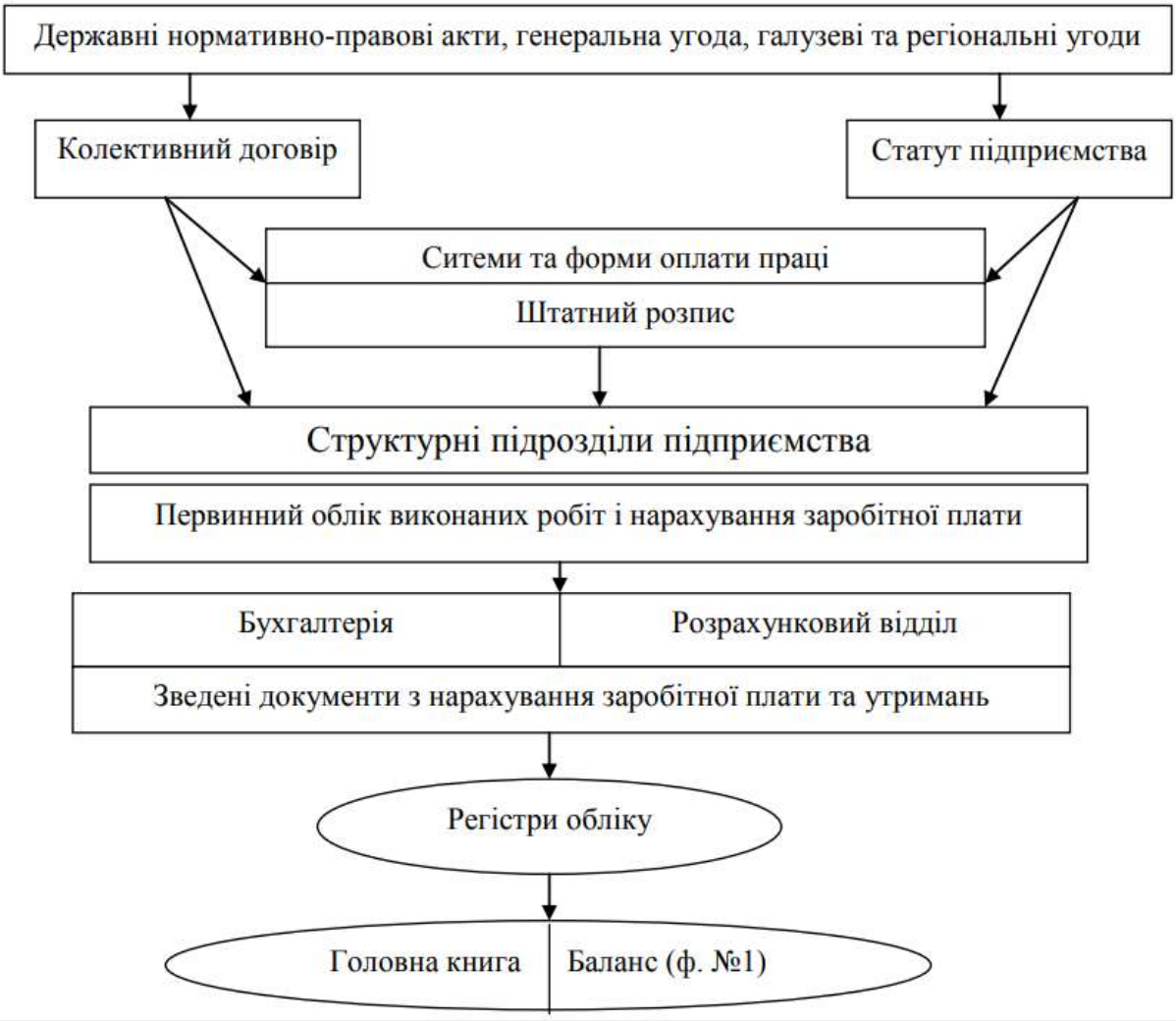


Рис. 2.5. Схема організації обліку розрахунків з оплати праці КП «ТМО»

(*Джерело*: складено автором)

Додатково визначається оплата у нічні години для виробничих працівників. До введення в дію положення воєнного стану також визначалась надбавка за роботу у святкові та вихідні дні. На час дії воєнного стану така надбавка призупинена. Доплата за роботу у нічний час встановлена на рівні 40% від годинної ставки.

Для працівників, чия заробітна плата визначається як прямі витрати на виробництво, нараховані надбавки за роботу у нічні години, святкові, вихідні, під час простою чи суміщення професій відображаються у загальновиробничих витратах з подальшим розподілом.

На період дії воєнного стану у підприємства обмежено кількість нарахований премій та надбавок.

Для компенсації втрати доходу від інфляційних процесів передбачено індексацію заробітної плати в межах прожиткового мінімуму. Індексація за період 2024 року не проводилась у зв'язку з вимогами законодавства але починаючи з 2025 року індексація грошових доходів здійснюється відповідно до нових вимог, визначених ст .34 Закону України № 4059-IX від 19.11.2024 р «Про Державний бюджет України на 2025 рік» [27]. Міністерство соціальної політики надало роз'яснення у листі № 105/0/214-24 від 10.12.2024, що січень 2025 року стає базовим для визначення індексації . Право на індексацію відбудеться, коли індекс споживчих цін, обчислений наростаючим підсумком, перевищить поріг індексації, встановлений у розмірі 103 %.

КП «Теплопостачання міста Одеси» має працівників, яких було мобілізовано на військову службу. За такими працівниками зберігається робоче місце та посада, але вони увільнюються від роботи. До червня 2022 року такими працівникам нараховувались виплати середнього заробітку. Проте за ним зберігається право на отримання грошової компенсації за всі невикористані ним дні відпустки, якщо працівник був мобілізований до 24

грудня 2023 року. Для розрахунку кількості днів для визначення відпускних не враховується період служби починаючи з 19 липня 2022 року.

Одним з надскладних розрахунків в частині оплати праці є розрахунок середньої заробітної плати для лікарняних і відпускних.

Для надання відпустки працівники підприємства складають заяву про надання відпуски. Черговість відпусток визначається графіком відпусток. На період відсутності працівника його обов'язки перекладаються на інших співробітників підприємства.

Для визначення середньої заробітної плати досліджують нарахування оплати праці, здійснені за попередні повні 12 місяців або за фактично відпрацьований час (якщо він менше 12 місяців). При чому місяць приймання на роботу не враховується, якщо працівник почав працювати не з першого числа місяця. Починаючи з введення в дію воєнного стану для розрахунку відпускних відсутні святкові та вихідні дні. Отже, розрахунковий період повної тривалості 12 місяців, який включає в себе лютий 2025, має 365 календарних днів. До того ж через простої, відпустки за власний рахунок, неповний робочий день, а також періоди призупинення дії трудового договору розрахунок відпускних ускладнюється.

Місячну премію враховують у заробіток того місяця, у якому вона була нарахована, а не того місяця, до якого вона відноситься. Так, премія за серпень, яка нарахована у вересні, включається до заробітку вересня. При цьому розмір премії перераховується таким чином:

• визначається середня премія. Для цього суму нарахованої премії діялть на кількість відпрацьованих робочих днів того місяця, за який її нарахували;

• середньоденну премію множать на кількість відпрацьованих робочих днів місяця нарахування. Даний результат і включається у суму доходів розрахункового періоду. Якщо місяць нарахування та місяць, до якого премія

відноситься, співпали, то таку премію включають до заробітку такого місяця у повній сумі.

Перерахунку також підлягають премії, нараховані за квартал, півріччя, рік.

Якщо працівник увесь місяць був у неоплачуваній відпустці, то даний місяць повністю виключається з розрахунку, у т.ч. і премії, надбавки тощо, які мали місце у такому місяці.

Оскільки КП «Теплопостачання міста Одеси» відноситься до великих підприємств, воно зобов'язано розраховувати резерв на оплату відпусток (Додаток Л). Підприємство для розрахунку забезпечення на відпустки використовує підхід окремого розрахунку за кожним працівником, виходячи з його доходів за попередні 12 місяців з урахуванням складеного графіка виходу у відпустки. Такий підхід дозволяє визначити по кожному працівнику залишок невикористаних днів відпустки, середньоденну заробітну плату і суму резерву.

Якщо працівники підприємства хворіють, то їм нараховується оплата днів непрацездатності. Підтвердженням тимчасової непрацездатності працівника по причині захворювання або вагітності (для жінок) може слугувати листок непрацездатності, який видається медичною установою виключно в електронному форматі. Опрацюванням е-лікарняних зараз займається Пенсійний фонд України.

Рішення про виплату лікарняних проводиться спеціально діючою комісією, уповноваженою керівником. Заяв на виплату лікарняних також подається до Пенсійного фонду в електронному виді. Цьому передує розрахунок лікарняних на підприємстві виходячи зі середньої заробітної плати (Додаток К).

З квітня 2025 року компанія має нараховувати лікарняні і для тих працівників, хто у них працює за сумісництвом. Також при визначенні допомоги через нещасний випадок на виробництві не враховується стаж і оплат за рахунок коштів підприємства проводиться за перші 17 днів

лікарняного. Лікарняні нараховуються до витрат відповідно до посади працівника.

Нарахування заробітної плати та інших витрат проводиться на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» з розподілом нарахованих оплат між субрахунками 661 «Розрахунки за заробітною платою» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Ми вважаємо що для раціональної організації обліку розрахунків з оплати праці доцільно передбачити використання рахунків четвертого порядку з деталізацією оплат по їх видам: «Фонд основної заробітної плати», «фонд додаткової заробітної плати», «виплати, що не включаються до фонду оплати праці», тощо.

Підприємству, окрім розрахунку заробітної плати свого персоналу, необхідно також здійснювати належні нарахування податків та соціального страхування на фонд оплати праці, враховуючи граничну суму для нарахування соціальних внесків для кожного співробітника.

РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів в КП «Теплопостачання міста Одеси»

Для ефективності функціонування підприємства великого значення набуває забезпеченість трудовими ресурсами та їх раціональне використання. Адже саме від якості трудових ресурсів багато в чому залежить прибутковість та конкурентоздатність. Новий етап війни, розпочатий в лютому 2022 року, значно вплинув на економіку України, в розрізі цього ринок праці стикнувся з значними проблемами, а саме: масова міграція трудових ресурсів за кордон, закриття значної частини бізнесу, скорочення робочих місць та заробітної платні, зниження безпеки праці, дисбаланс попиту та пропозицій на ринку праці, тощо.

Рівень ефективності використання трудових ресурсів характеризується рівнем кваліфікації та тим рівнем цінності, які вони приносять підприємству. Рівень ефективності використання трудових ресурсів визначається комплексом кількісних та якісних показників, які відображають продуктивність, задоволеність та мотивацію працівників, а також ефективність їхньої роботи при виконанні поставлених завдань.

Аналіз використання трудових ресурсів дає змогу вчасно виявити допущені помилки в управлінні та спланувати діяльність підприємства в частині покращення використання робочої сили для досягнення більших економічних вигід у подальшому.

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами наведений у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Аналіз забезпеченості КП «ТМО» трудовими ресурсами

№	Категорія персоналу	Кількість		Відхилення	
		2023	2024	Абсолютне	Відносне
01	02	03	04	05	06
1	Працівники основної діяльності,	2234	1996	-238	-10,65
	в яких:				
1.1	-робітники	1732	1523	-209	-12,07
1.2	-службовці, з яких:	502	473	-29	-5,78
1.2.1	-керівники	69	65	-4	-5,80
1.2.2	-спеціалісти	433	408	-25	-5,77
2	Невиробничий персонал	138	131	-7	-5,07
	РАЗОМ	2372	2127	-245	-10,33

Джерело: складено за даними підприємства

Дані табл. 3.1. свідчать про скорочення кількості персоналу на КП «Теплопостачання міста Одеси», яке обумовлене в першу чергу воєнними діями та загальною мобілізацією. У структурі персоналу основну частину займають робітники, які складають 73% у 2023 р. та зменшились до 71% у 2024 р. абсолютному значенні кількість робітників знизилась на 209 осіб, або на 12,07% порівняно з 2023 роком. Службовці в структурі персоналу займають 21% у 2023 році та 22% у 2024 році. Загальна кількість працівників в категорії «службовці» у 2024 році порівняно з 2023 р. зменшилась на 29 осіб або на 5,78%. У структурі службовців у 2023 році 2,9% займали керівники та 18,3% спеціалісти, у 2024 році 3,1% та 19,2; відповідно. Зменшення серед керівників у 2024 році порівняно з 2023 роком складає 4 особи або 5,8% та серед спеціалістів 25 осіб або 5,77%. Також у структурі персоналу 5,8% займає невиробничий персонал у 2023 році та 6,16% у 2024 році. За 2024 рік кількість невиробничого персоналу зменшилась на 7 осіб або на 5,07%.

Якісний показник, що відображає ефективність виробництва і діяльність підприємства, це показник продуктивності праці. Рівень

продуктивності праці в цілому залежить від співвідношення обсягу виконаних робіт (вироблених товарів, послуг) та витрат праці. Найбільш поширеним методом, який застосовується при розрахунках показника «продуктивність праці» є вираження результатів діяльності в грошових одиницях. Розмір цього показника залежить від тих чинників, які пов'язані з зміною трудомісткості продукції та її вартісної оцінки. Для аналізу продуктивності праці необхідно дати оцінку рівня та динаміки продуктивності праці (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Аналіз рівня та динаміки продуктивності праці на КП «ТМО»

№	Показники	2023	2024	Відхилення	Абсолюне
01	02	03	04	05	06
1	Обсяг реалізованих послуг, тис. грн	1 734 782	1 982 645	247 863	14,29
2	Середньоспискова чисельність персоналу основної діяльності, осіб	2 234	1 996	-238,00	-10,65
3	Середньоспискова чисельність робітників, осіб	1 732	1 523	-209,00	-12,07
4	Загальна кількість днів, відпраць. усіма робітниками, люд.-днів	433 000	389 711	-43 288	-10,00
5	Загальна кількість годин, відпраць. усіма робітниками, люд.-годин	3 420 700	3 117 691	-303 008	-8,86
6	Середнє число днів відпрацьованих одним робітником, дні (ряд. 4 : ряд. 3)	250	255	5	2,35
7	Середня тривалість робочого дня, години (ряд. 5 : ряд. 4)	7,90	8,00	0,10	1,27
8	Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн. (ряд. 1 : ряд. 2)	776,54	993,31	216,77	27,92
9	Середньорічний виробіток одного робітника, тис. грн. (ряд. 1 : ряд. 3)	1 001,61	1 301,80	300,20	29,97
10	Середньоденний виробіток одного робітника, тис. грн. (ряд. 1 : ряд. 4)	4,01	5,09	1,08	26,98
	Середньогодинний виробіток одного робітника, тис. грн. (ряд. 1 : ряд. 5)	0,51	0,64	0,13	25,40

Джерело: складено за даними підприємства

За даними табл. 3.2 обсяг реалізованих послуг за 2024 рік порівняно з 2023 роком збільшився на 247 863 тис. грн., або на 14,69%. При чому кількість працівників та робітників зменшилась на 10,65% та 12,07% відповідно. Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками днів зменшилась на 43 288 людино-днів або на 10%. Загальна кількість годин, відпрацьованих усіма робітниками у 2024 році зменшилась на 303 008 людино-годин або на 8,86% і складає 3 117 691 людино-годин. Середнє число днів, відпрацьованих одним робітником склав 255 днів і збільшився порівняно з 2023 роком на 5 днів, або на 2,35% . Середня тривалість робочого дня збільшилась у 2024 році на 0,1 години або на 1,27%. Середньорічний виробіток одного працівника у 2024 році збільшився на 216,77 тис. грн., або на 27,92%. В розрахунку на одного робітника середній виробіток склав 1 301,8 тис. грн. і збільшився на 300 тис. грн. або на 29,97%. В розрахунку на один день виробіток одного робітника склав 5,09 тис. грн. та збільшився порівняно з 2023 роком на 26,98%. У розрахунку на годину середній виробіток складає 0,64 тис. грн на одного робітника, що більше на 25,40% порівняно з попереднім роком. Отже збільшення обсягу реалізації продукції в КП «Теплопостачання міста Одеси» обумовлено такими факторами як збільшення спектра послуг, які надає підприємство та зростанням цін на основні послуги з теплопостачання.

Наступним доцільно провести аналіз факторів впливу на продуктивність праці (табл. 3.3).

З табл. 3.3 можна побачити, що запальне збільшення виручки від реалізації склало 247 863 тис. грн. або 14,29%. При чому зменшення середньорічної кількості працівників на 238 осіб призвело до падіння виручки на 184 816 тис. грн. Збільшення кількості днів, відпрацьованих одним працівником, тривалості робочого дня та годинної продуктивності

призвело до збільшення виручки на 30 999 тис. грн, 20 012 тис. грн. та 381 667 тис. грн. відповідно.

Таблиця 3.3

Аналіз впливу факторів праці на зміну чистого доходу

№	Показники	2023	2024	Відхи-лення	У т.ч. за рахунок			
					Чис-ті	Днів	Трив-ті	Прод-ті
01	02	03	04	05	06	07	08	09
1	Чистий дохід від реалізації	1 734 782	1 982 645	247 863				
2	Середньорічна чисельність робітників, осіб	2 234	1 996	-238	-184816			
3	Кількість відпрацьованих днів одним робітником, дні	250	255	5		30999		
4	Тривалість робочого дня, годин	7,90	8,00	0,1			20012	
5	Годинна продуктивність праці, грн.	0,393	0,487	0,094				381667

Джерело: складено за даними підприємства

Ефективність використання коштів на оплату праці відображають обсяг виручки від реалізації та сума прибутку від операційної діяльності на 1 грн. заробітної плати. Динаміка даних показників наведена в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Ефективність використання коштів на оплату праці КП «ТМО»

№	Показник	2023	2024	Відхилення
01	02	03	04	05
1	Чистий дохід від реалізації	1 734 782	1 982 645	247 863
2	Операційний прибуток (збиток)	-117 274	-24 226	93 048
3	Фонд оплати праці	352 775	399 691	46 916
4	Обсяг виручки від реалізації на 1 грн. зарплати	4,92	4,96	0,04
5	Сума операційного прибутку на 1 грн. зарплати	-0,33	-0,06	0,27

Джерело: складено за даними підприємства

За даними табл. 3.4 фонд оплати праці у 2024 році збільшився на 46 916 тис. грн., що разом зі збільшенням виручки від реалізації призвело до збільшення виручки від реалізації на 1 грн. заробітної плати у 2024 році на 0,04 грн. Компанія отримала збитки від операційної діяльності і відповідно сума збитку на 1 грн. заробітної плати складає 0,06 грн., що на 0,27 грн. менше порівняно з показником за 2023 рік. Отже економічні показники за 2024 рік покращились порівняно з 2023 роком.

Наступним напрямком аналізу було визначено розрахунок середньої заробітної плати на одного працівника (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Динаміка чисельності працівників і фонду оплати праці

№	Показник	2023	2024	Відхилення	Абсолютне
01	02	03	04	05	06
1	Фонд оплати праці	352 775	399 691	46 916	13,30
2	Середньооблікова кількість працівників	2372	2127	-245	-10,33
3	Середня заробітна плата на одного працівника	148,72	187,91	39,19	26,35

Джерело: складено за даними підприємства

За даними табл. 3.5 фонд оплати праці працівників у 2024 році порівняно з 2023 роком збільшився на 46 916 тис. грн. або на 13,3% і склав 399 691 тис. грн. Середньооблікова кількість працівників зменшилась на 245 осіб або на 10,33%. Середня заробітна плата на одного працівника збільшилась на 39,19 тис. грн. або на 26,35 % і складає 187,91 тис. грн. Таке зростання фонду оплати праці, перш за все, пов’язане із інфляційними процесами у країні, а середня заробітна плата на одного працівника збільшилась через підвищення кількості працівників, які отримують надбавки за сумісництво посад та професій.

Отже використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці необхідно розглядати в тісному взаємозв’язку з оплатою праці. Завдяки

зростанню продуктивності праці з’являються реальні можливості підвищення її оплати. При цьому кошти на оплату праці необхідно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці опереджали темпи росту її оплати [23]. Враховуючи те, що у підприємства відсутні негативні фактори впливу на продуктивність, можна сказати, що внутрішні резерви підвищення продуктивності праці майже відсутні. Таким чином для КП «Теплопостачання міста Одеси» можна рекомендувати додаткові джерела зростання продуктивності праці.

3.2. Організація системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

Організація ефективної системи внутрішнього контролю витрат на оплату праці є важливими елементами ефективного управління цими витратами для забезпечення справедливості, точності та законності оплати праці на підприємстві. Цей процес важливий як для збереження довіри працівників до управління, так і для виконання вимог законодавства та нормативних актів, оскільки від ефективності внутрішнього контролю залежать результати зовнішнього контролю з оплати праці. Статистичні дані свідчать, більшість виявлених на підприємствах порушень у сфері бухгалтерського обліку стосуються саме обліку заробітної плати. Основними проблемами є неправильні нарахування заробітної плати, несвоєчасність податкових відрахувань і недостовірність первинних документів [3].

Ст. 35 Закону України «Про оплату праці» та ст. 269 Кодексу законів про працю в Україні затверджено, що нагляд і контроль з боку державних органів за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють: – «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; – органи доходів і зборів» [30].

Крім того, складність обчислень, яка притаманна великим організаціям з численними працівниками, суттєво підвищує ризик помилок. У таких компаніях часто використовується багаторівнева система оплати, що охоплює основну заробітну плату, додаткові виплати за стаж, роботу в нічний час, відрядження чи перевиконання плану. Кожен із цих компонентів має свої особливості розрахунку та оподаткування. У разі виникнення неточностей у розрахунках це не лише впливає на фінансову дисципліну, а й породжує недовіру з боку працівників.

У процесі організації контролю важливо забезпечити його інтеграцію з іншими управлінськими функціями, такими як планування та аналіз витрат на оплату праці. Це дозволить збільшити ефективність використання фінансових ресурсів та уникнути санкцій з боку контролюючих органів. Внутрішній контроль розрахунків з оплати праці також виконує роль інструменту попередження шахрайства. За даними міжнародних досліджень, близько 17% фінансових порушень на підприємствах стосуються недостовірного обліку витрат на оплату праці, включаючи "мертві душі" у штаті, несанкціоновані премії та інші незаконні виплати [6].

Внутрішньогосподарський контроль праці та виплат працівникам має на меті встановлення достовірності облікових і звітних даних стосовно нормування, документування, нарахування, утримання та розрахунків з оплати праці [4, с. 238].

Метою контролю оплати є встановлення достовірності облікових і звітних даних стосовно нормування, документування, нарахування, утримання та розрахунків з оплати праці.

Задачами системи внутрішнього контролю операцій з оплати праці можуть бути:

– перевірка дотримання норм, встановлених законодавством, та норм колективного договору при визначенні та нарахуванні заробітних плат надбавок та доплат, інших виплат працівникам та пов’язаних з такими виплатами податків;

– встановлення обґрунтованості планових завдань щодо норм;

– перевірка правомірності використання обраних форм та систем оплати праці;

– забезпечення єдиних методологічних засад облікового відображення виплат працівникам та формування звітності;

– виявлення порушень вимог трудового законодавства та їх попередження у майбутньому [35,с.150].

Об’єктами контролю по розрахункам з оплати праці є стан роботи з кадрами, використання фонду робочого часу, дотримання штатного розкладу і трудової дисципліни підприємства, стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з нарахування та виплати заробітної плати [1].

Послідовність процедур внутрішнього контролю щодо перевірки операцій по розрахункам з персоналом, яка може бути застосована в КП «ТМО» наведено на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Процедури внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

(*Джерело*: складено автором)

Внутрішній контроль в КП «Теплопостачання міста Одеси» здійснюють ревізійна комісія та бухгалтерська служба на чолі з головним бухгалтером. Але через те, що контроль на КП «ТМО» здійснюється керівниками відділів, окремо на кожній ділянці питанням контролю приділяється незначна увага і при проведенні контрольних заходів не можливо врахувати всі аспекти роботи підприємства.

Послідовність дій перевірки включає наступні:

1. перевірка первинного обліку особового складу: для цього в відділі кадрів перевіряються особові картки, які ведуться на кожного працівника, де зазначають необхідні анкетні дані і фіксуються всі зміни, що відбуваються в його роботі та накази стосовно прийняття, звільнення, надання відпусток.

2. Перевірка правильності ведення оперативного обліку використання робочого часу: перевірка документів щодо виробітку, відхилень від нормальній умов роботи, накази щодо додаткової оплати праці та преміювань. Порушення в табелях обліку робочого часу відсутні, всі наявні виправлення належним чином завірені підписом особи, відповідальної за його складання.

3. Перевірка операцій з нарахування заробітної плати в бухгалтерії. Для цього вибірково звіряються дані табелю обліку робочого часу з розрахунковою відомістю, особовою карткою та порівняння відповідності даних про залишки на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» в Оборотно-сальдовій відомості і в Звіті про фінансовий стан з підсумковими даними в розрахунково-платіжних відомостях по графі «Сума до видачі». Досліджуються первинні документи які є підставою для нарахування заробітної плати і визначається правомірність застосування тарифних ставок, умов трудових контрактів при почасовій оплаті праці, нарахувань доплат, понадурочних робіт, щорічних основних та додаткових відпусток.

4. Перевірка здійснених утримань із заробітної плати, в процесі якої визначається достовірність проведення утримань із заробітної плати за виконавчими листами, податку з доходів фізичних осіб і військового збору.

Стосовно внутрішнього контролю КП «Теплопостачання міста Одеси» від організований на належному рівні. Працівники мають посадові інструкції та розроблені програми первинного та повторного навчання. Також розроблені положення про порядок атестації працівників підприємства.

Працівники бухгалтерії ознайомлюються з Положеннями про «Управління документацією», «Архівування та знищення документів», «Про електронний цифровий підпис». Також на підприємстві розроблені інструкції щодо приймання персоналу на підприємство, щодо звільнення та видачі розрахункових листків працівникам підприємства.

Кожного місяця служба економічних розрахунків визначає план діяльності підприємства та планові показники оплати праці та преміювань. Далі проводиться вибірковий контроль правильності ведення обліку відпрацьованого часу у звітному місяці. Вибіркова звірка чисельності працівників за розрахунково-платіжною відомістю з даними табелю обліку відпрацьованого часу, особових карток і даними фактично виконаної роботи дає змогу викрити можливі випадки спотворення інформації щодо відпрацьованого часу й, відповідно, незаконного нарахування оплати праці.

Перелік осіб, яким у звітному періоду нараховуються доплати, затверджується підписами керівників структурних підрозділів. Санкціонування нарахування премій проводиться директором підприємства після їх ретельної перевірки бухгалтером, відповідальним за нарахування заробітної плати.

Після відстеження нарахованої заробітної плати контролери перевіряють правильність проведених утримань із заробітної плати та підтвердження для застосування пільгової ставки ЄСВ до заробітної плати інвалідів.

В обов’язковому порядку встановлюється достовірність проведення утримань із заробітної плати за виконавчими листами, відшкодуванням завданих матеріальних збитків та іншими видами утримань та право на застосування пільг в утриманні ПДФО. Також перевіряється дотримання вимоги стосовно максимального розміру утримань із заробітної плати не більше 50 %.

За даними перевірки інформація щодо виявлених порушень та відхилення щодо її достовірності розрахунків з оплати праці узагальнюється у доповідній записці.

Перехід до електронного формату та використання сучасних технологій дозволяє не лише зменшити ймовірність помилок, але й підвищити ефективність внутрішнього контролю та оптимізувати робочі процеси. Важливо також слідкувати за змінами в законодавстві та адаптувати систему обліку відповідно до нових вимог.

Підсумовуючи зазначимо, що вдосконалення обліку та контролю розрахунків з оплати праці є необхідним кроком для підвищення прозорості, точності й ефективності цих процесів. Дослідивши систему внутрішнього контролю КП «Теплопостачання міста Одеси» ми можемо зробити висновок, що вона в частині розрахунків з персоналом на КП «Теплопостачання міста Одеси» функціонує на належному рівні. Доступ до модулю з нарахування заробітної плати мають тільки, особи, яким необхідний даний доступ у межах службових обов’язків. Але враховуючи існуюче навантаження на головного бухгалтера доцільно було б делегувати окремій особі повноваження в частині здійснення внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці.

3.3. Шляхи удосконалення обліку та контролю на КП Теплопостачання міста Одеси»

Шляхи удосконалення обліку та контролю можна поділити на два напрямки: законодавчий та внутрішньопідприємський.

У зв'язку з постійними змінами у законодавстві щодо розрахунків оплати праці в Україні, створюються труднощі для бухгалтерів і їм слід постійно вивчати нормативно-правові акти, не лише з питань розподілу заробітної плати, а й прав працездатних громадян. Виникає необхідність постійної адаптації облікових процесів до нових вимог. Отже працівникам бухгалтерії необхідно проходити оперативне навчання. Проте на підприємстві не проводиться навчання та підвищення кваліфікації працівників облікового апарату не так часто. Також важливо забезпечити доступ до сучасних правових баз даних, які дозволяють відстежувати оновлення у режимі реального часу. Використання таких інструментів дає змогу зменшити ризики помилок через неповну або застарілу інформацію. Пропонуємо планувати витрати на навчання персоналу бухгалтерії у бюджетах компанії.

Також пропонується персоналу кадрової служби вчасно заповнювати відпустки та інші зміни стосовно працівника в первинних документах по обліку кадрів.

Неефективна облікова політика може призводити до труднощів у відображенні різних видів виплат, таких як премії, надбавки чи компенсації. Для покращення цього аспекту необхідно розробляти більш деталізовані та прозорі внутрішні політики обліку. Це передбачає чітке визначення правил нарахувань і стандартів для кожного типу виплат [2]. У КП «Теплопостачання міста Одеси» в обліковій політиці взагалі відсутня інформація щодо облік робочого часу.

Доцільно також в обліковій політиці визначити класифікації винагород для працівників з метою відповідності міжнародним стандартам бухгалтерського обліку.

В КП «Теплопостачання міста Одеси» застосовується змінний графік роботи, де співробітники в змінах мають чергуватися рівномірно відповідно

до правил внутрішнього трудового розпорядку. Підприємство іноді недотримується рівномірності змін для робітників.

Під час проведення щорічної інвентаризації перед складанням річної фінансової звітності КП «Теплопостачання міста Одеси» не проводить перегляд резерву забезпечення на оплату відпусток чим порушує вимоги Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань. Тому підприємству надано рекомендації переглянути суми залишків резерву під час інвентаризації у 2025 році.

Серед важливих завдань бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку, оскільки він відіграє важливу роль, тому ми вважаємо доцільним розширити робочий план рахунків субрахунками четвертого поряду і виокремити нарахування по їх видам.

У зв'язку з підвищеним ризиком знищення інформації через військові дії рекомендуємо створити скановані копії первинної документації з обліку кадрів та нарахування заробітної плати і для їх збереження використовувати хмарний простір.

Одним із ключових кроків до вдосконалення контролю в КП «Теплопостачання міста Одеси» є впровадження ризик-орієнтованого підходу. Така стратегія дозволяє зосередити ресурси на найбільш важливих аспектах розрахунків із оплати праці та своєчасно виявляти й усувати потенційні проблеми. У рамках цього підходу можна застосовувати аналітичні інструменти для прогнозування можливих порушень або недоліків у процесах нарахування зарплати та інших фінансових операціях. Це дасть змогу лісгоспу більш ефективно управляти ресурсами, сприяти своєчасному виявленню помилок і зменшити ризики неправомірних виплат. Впровадження такого підходу підвищить точність фінансових розрахунків та зміцнить систему внутрішнього контролю на підприємстві.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено комплексний аналіз теоретичних, практичних та нормативно-правових аспектів організації обліку і контролю розрахунків з оплати праці. За результатами дослідження встановлено, що розрахунки з оплати праці займають ключове місце на будь-якому підприємстві оскільки вони віддзеркалює різноманітні інтереси учасників суспільно-трудових відносин.

Проведене дослідження дозволило зробити наступні висновки:

1. На сьогодні ще існує велика кількість невирішених питань і суперечностей у сфері оплати праці. Заробітна плата розглядається з різних позицій і в кожній має свої задачі і функції. В економічній літературі через різні погляди існує чимало дискусій науковців стосовно визначення категорії «заробітна плата», але всі вони сходяться в тому, що заробітна плата являє собою винагороду, вартість і ціну робочої сили та виплату за виконану роботу. Ми вважаємо, що заробітна плата – це сума грошової винагороди (компенсація), що відображає вартість та ціну робочої сили, виплачується працівникові за виконану ним роботу у процесі виробництва або управління, може бути виражена як у грошовій, так і натуральній формі.

2. На сьогодні в Україні існує складна багаторівнева система регулювання процесу ведення обліку та складання звітності зокрема і стосовно розрахунків з оплати праці. Законодавчі акти, які регулюють оплату праці в Україні, можна поділити на дві групи: ті, які регулюють безпосередньо оплату праці, та ті, які регулюють податкове навантаження на неї. При використанні концептуальної основи обліку за МСФЗ методологічні засади обліку є складнішими для сприйняття.

3. Підґрунтям для обліку робочого часу та нарахування заробітної плати ефективна організація кадрового обліку. Під час дії воєнного стану

організація кадрового обліку регулюється окремими тимчасовими законами. Ризики фізичного пошкодження чи знищення кадрової документації вимагають від підприємств дій по перенесенню копій документів в електронний формат та належному зберіганню в хмарних технологіях.

4. Дослідження особливостей розрахунків з оплати праці було проведене за матеріалами комунального підприємства «Теплопостачання міста Одеси» - монополіста з централізованого водопостачання та централізованого водовідведення споживачам міста Одеса. На підприємстві впроваджено лінійно-функціональну структуру управління. Компанія є платником податку на прибуток на загальних засадах, платником податку на додану вартість та інших обов'язкових податків та зборів.

За 2024 рік у КП «ТМО» збільшились загальні активи на 26% за рахунок позикових коштів. Власний капітал від'ємний за рахунок накопиченого збитку від діяльності. У компанії за звітній період збільшились доходи від реалізації на 247 863 тис. грн. та собівартість на 297 306 тис. грн. Через те, що собівартість збільшилась швидше ніж виручка валовий прибуток зменшився на 49 443 тис. В цілому виручка від реалізації помірно збільшується за рахунок підвищення тарифів на теплопостачання

У 2024 році у компанії погіршились показники оборотності активів. Також показники ліквідності знаходяться нижче нормативних значень. Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності) зменшився н 0,02 і складає 0,513 у 2024 році, а коефіцієнт абсолютної ліквідності зменшився на 0,007 і складає 0,035. Отже у компанії недостатньо оборотних активів і грошових коштів для покриття поточних зобов'язань і необхідно звертати прицільну увагу на показники та проводити дії для підвищення показників ліквідності.

5. Дослідивши первинні кадрові документи КП «Теплопостачання міста Одеси» ми дійшли до висновку, що облік особового складу та використання робочого часу ведеться у відповідності до діючого законодавства. Військові дії та мобілізація додали додаткові обов'язки на працівників кадрової служби стосовно бронювання працівників. Тому

необхідно ретельно стежити за правильністю заповнення документів для надання відстрочки для працівників.

6. Дослідження ефективності використання трудових ресурсів відобразило зменшення кількості працівників у 2024 році порівняно з 2023 роком. Збільшення кількості днів, відпрацьованих одним працівником, тривалості робочого дня та годинної продуктивності призвело до збільшення виручки від реалізації. Не зважаючи на зменшення кількості персоналу фонд оплати праці у 2024 році збільшився. Середня заробітна плата на одного працівника у 2024 році складає 187,91 тис. грн., що більше ніж у попередньому році на 39,19 тис. грн. або на 26,35 %. Враховуючи те, що у підприємства відсутні негативні фактори впливу на продуктивність, можна сказати, що внутрішні резерви підвищення продуктивності праці майже відсутні.

7. До дій, які будуть сприяти удосконаленню обліку розрахунків з оплати праці можна віднести наступні:

– використання баз даних та постійне навчання дає змогу зменшити ризики помилок через неповну або застарілу інформацію.

– в обліковій політиці визначити класифікації винагород для працівників з метою відповідності міжнародним стандартам бухгалтерського обліку.

– своєчасне заповнення інформації, яка стосується відпусток, тощо у особових картках працівників.

– КП «Теплопостачання міста Одеси» не проводився перегляд резерву забезпечення на оплату відпусток чим порушено вимоги Положення про інвентаризацію активів та зобов’язань. Тому підприємству надано рекомендації переглянути суми залишків резерву під час інвентаризації у 2025.

– у зв’язку з підвищеним ризиком знищення інформації через військові дії рекомендуємо створити скановані копії первинної документації з обліку

кадрів та нарахування заробітної плати і для їх збереження використовувати хмарний простір.

– впровадження ризик-орієнтованого підходу як засіб вдосконалення контролю в КП «Теплопостачання міста Одеси».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білуха М.Т., Микитенко Т.В. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ, Укр. акад. оригін. ідей, 2005. 888 с.

2. Головко С. О. Роль облікової політики у формуванні прозорої системи нарахувань заробітної плати. *Економіка та управління*. 2022. №5. С. 112–117.

3. Губаренко Т. І. Вплив контролю за заробітною платою на фінансову стабільність підприємств. *Економіка і організація управління*. 2023. №1. С. 59-66.

4. Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук У.О. Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб.: К.: «Центр учбової літератури», 2014. 496с

5. Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 2014. № 8. С. 48-55. URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf

6. Дяченко І. І. Внутрішній аудит як інструмент контролю фінансової діяльності. *Журнал економічних досліджень*. 2021. №3. С. 89-95

7. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2008. 300 с.

8. Івахненко В. М. Теорія і практика внутрішнього контролю: Монографія. Київ : Знання, 2022. 278 с.

9. Інструкція зі статистики заробітної плати: затверджена наказом Міністерства статистики України № 5 від 13.01.2004 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04

10.Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 № 291. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show /z0893-99

11.Калина А. В. Економіка праці: Навчальний посібник. Київ: МАУП, 2009. 272 с.

12.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII: чинне законодавство зі змінами та доповненнями URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322

13.Кравченко О., Агафонова Є Облік розрахунків з оплати праці під час воєнного стану в Україні. *Економіка і регіон. 2024.* № 1(92). с. 232–236.

14.Кравченко С. В. Нормативно-правове регулювання трудових відносин в Україні: сучасний стан та проблеми удосконалення. Київ: Юридична література, 2020. 210 с.

15.Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2016. № 4. - 6 с.

16.Макаревич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата». *Електронний журнал Дніпровського державного аграрно-економічного університету*. 2015 № 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3815.

17.Мельник Ю. П. Контроль за розрахунками з оплати праці в умовах цифровізації. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2022. №2. С. 45-52.

18.Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text

19.Мочерний С. В. Політична економія: Навчальний посібник. Київ: «ЗнанняПрес», 2006. 687 с.

20.Національне положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ МФУ № 601 від 28.10.2003 р. (зі змінами та доповненнями) URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03.

21.Обчислення середньої заробітної плати для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: лист Виконавчої дирекції ФСС з тимчасової втрати працездатності від 20.09.2016р. № 2.4-46-1616 URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1616598-16

22.Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (зі змінами і доповненнями). URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page3

23.Подвальна Н. Е. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів і фонду оплати праці. Економічний аналіз. Навч. посібник. / За ред. Волкової Н.А. Одеса: ОНЕУ, 2015. С. 87-114

24.Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV: зі змінами і доповненнями від 05.10.2017 № 2164-VIII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14

25.Про відпустки. Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. (зі змінами та доповненнями). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96- вр.

26.Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021р. № 1217- IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Tex

27.Про Державний бюджет України на 2025 рік: Закон України № 4059-IX від 19.11.2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text

28.Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова КМУ № 100 від 08.02.1995 р. (зі змінами та доповненнями) URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п.

29.Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України № 2464-VI від 08.07.2010 р. (зі змінами та доповненнями) URL: http://zakon3.-rada.gov.ua/laws/show/2464-17.

30.Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 р. № 108/ 95–ВР. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95

31.Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу: Закон України від 15.03.2022 р. N 7160 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

32.Савченко В. А. Оплата праці як інструмент мотивації персоналу: навчальний посібник. Дніпро: ДНУ, 2021. 288 с.

33.Сидоренко О. В. Внутрішній контроль і аудит розрахунків із заробітної плати: сучасні виклики та рішення : монографія. Харків : Видавничий дім "Фінанси і право", 2023. 298 с

34.Ткаченко О. С., Величко Р. В. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення. Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки: колективна монографія. - Дніпро: Пороги, 2021. С.113-122.

35.Шоляк О.Ю. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Національна академія статистики обліку та аудиту*. 2010. URL: http://nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_16_1/ stat_16_1/-30.pdf

Додатки